



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los  
colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Chirinos Yopez, Brayan Yuri (ORCID: 0000-0003-1663-7826)

**ASESOR:**

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se le dedico a mi madre María Yopez Perales hermosa persona que supo guiarme y entenderme como persona además a mi hermana Reychel Chirinos Yopez quien me brindó su apoyo incondicional en todo momento ambas apoyándome a travesar diversas dificultades para poder lograr mi objetivo final.

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Cesar Vallejo por brindarnos las herramientas necesarias lo cual nos ha permitido desarrollar con éxito el tema de investigación.

Agradezco particularmente a mi asesor de tesis el Mg. Edgard, Cervantes Ramón, por el interés de que me supere cada día en el desarrollo de la investigación, mediante los asesoramientos la confianza con la que elaboraba mi tema de investigación se solidificaba tomaba forma a las normas estipuladas en la elaboración de la investigación. De la misma manera a los otros docentes asesores por su paciencia y gran apoyo desinteresadamente.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	I
Dedicatoria .....	II
Agradecimiento .....	III
Resumen.....	IV
Abstract .....	V
Índice de contenido.....	VI
Índice de tabla .....	VII
Índice de figura .....	VIII
I.- Introducción .....	1
II.- Marco Teórico .....	5
III.- Metodología.....	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2 Variables y Operacionalización .....	18
3.3 Población, muestra, unidad de análisis.....	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:.....	20
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos .....	25
3.7 Aspectos éticos .....	25
4.1 Resultados descriptivos .....	26
<b>4.1.1 Estadística descriptiva de liderazgo estratégico</b> .....	26
<b>4.1.2 Estadística descriptiva de gestión de procesos</b> .....	27
<b>4.1.4 Estadística descriptiva de toma de decisiones</b> .....	29
4.2 Análisis inferencial de los resultados estadísticos.....	31
4.2.1 Prueba de normalidad.....	31
4.2.2 Prueba de hipótesis .....	31
<b>Prueba de hipótesis general</b> .....	32
<b>Prueba de hipótesis específicas</b> .....	33
V.- Discusión .....	37
VI.- Conclusiones .....	40
Referencias: .....	42
ANEXOS.....	47

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	<i>Validación por juicios de expertos dela variable Liderazgo estratégico</i> .....	21
Tabla 2	<i>Validación por juicios de expertos: Gestión de Operaciones</i> .....	22
Tabla 3	<i>Datos de los expertos</i> .....	22
Tabla 4	<i>Niveles de confiabilidad</i> .....	23
Tabla 5	<i>Resultado de análisis de fiabilidad</i> .....	23
Tabla 6	<i>Resultado de análisis de fiabilidad</i> .....	24
Tabla 7	<i>Resultado de análisis de fiabilidad</i> .....	24
Tabla 8.	<i>Distribución de frecuencia</i> .....	26
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencia</i> .....	27
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencia</i> .....	28
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencia</i> .....	29
Tabla 12	<i>Distribución de frecuencia</i> .....	30
Tabla 13	<i>Prueba de normalidad de liderazgo estratégico y gestión de procesos</i> .....	31
Tabla 14	<i>Coefficiente de correlación por jerarquías de Rho de Spearman</i> .....	32
Tabla 15	<i>Prueba de hipótesis correlacional entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos.</i> .....	33
Tabla 16	<i>Prueba de hipótesis correlacional entre comunicación y gestión de procesos</i> .....	34
Tabla 17	<i>Prueba de hipótesis correlacional entre la toma de decisiones y gestión de procesos</i> .....	35
Tabla 18	<i>Prueba de hipótesis correlacional entre el coaching y gestión de procesos</i> .....	36

## ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1.-</i> Diagrama de nivel descriptivo correlacional. ....	18
<i>Figura 2.-</i> Liderazgo Estratégico .....	26
<i>Figura 3.-</i> Gestión De Procesos.....	27
<i>Figura 4.-</i> Comunicación .....	28
<i>Figura 5.-</i> Toma De Decisiones.....	29
<i>Figura 6.-</i> Coaching.....	30

## Resumen

La presente investigación titulada “Liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020”, teniendo como objetivo general describir como se relaciona el liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020. La investigación es de nivel correlacional, tipo aplicada enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal. La población conformada por 30 colaboradores de tal manera se optó con trabajar con una muestra censal. Se aplicó la encuesta de estudio, asimismo para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach con valores equivalentes a 0.702 para el cuestionario de liderazgo estratégico y 0.707 para el cuestionario de gestión de procesos.

Se concluyó que existe una relación positiva media con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.202, entre el liderazgo estratégico de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020, infiriendo que, a medida que se desarrolle las estrategias adecuadas mediante un liderazgo efectivo, se obtendrá una mejora en la gestión de los procesos de las organizaciones.

**Palabras Clave:** gestión, liderazgo, estrategias, toma de decisiones

## **Abstract**

This research entitled "Strategic leadership and process management of employees of the Judicial Headquarters Puruchuco I, Ate 2020", with the general objective of describing how strategic leadership and process management of employees of the Puruchuco judicial headquarters are related I Ate 2020. The research is correlational level, applied type, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design. The population made up of 30 collaborators in this way opted to work with a census sample. The study survey was applied, also to measure the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha statistical test was used, with values equivalent to 0.702 for the strategic leadership questionnaire and 0.707 for the process management questionnaire.

It was concluded that there is an average positive relationship with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.202, between the strategic leadership of the collaborators of the judicial headquarters Puruchuco I Ate 2020, inferring that, as the appropriate strategies are developed through effective leadership , an improvement will be obtained in the management of the processes of the organizations.

**KeyWords:** management, leadership, strategies, decision making

## **I.- INTRODUCCIÓN**

Dando inicio a la presente investigación se procedió a detallar la importancia que hay que tener en cuenta entre la realidad problemática el liderazgo estratégico y la gestión de procesos:

El liderazgo estratégico es un tema que se debe tomar mucho en consideración ya que la ejecución de dicho tema ayuda a anticipar a mantener una flexibilidad así como cambios estratégicos en este mundo globalizado que está en constante cambio; si es efectuada de forma adecuada se obtiene resultados que impactan de manera positiva a la organización, en el cumplimiento de las metas incrementa la productividad de las empresas desarrollan sus habilidades de cada colaborador o miembro, aplicar el uso de liderazgo estratégico está relacionado con la gestión de operaciones ya que ayuda a distribuir y asignar responsabilidades en las actividades relacionadas con la misión y visión.

A nivel mundial se desarrolló la implementación del liderazgo estratégico y la gestión de procesos en la optimización de la producción que los colaboradores efectúan en las actividades asignadas pero también se observó que el uso inadecuado de su aplicación en las organizaciones trae consigo desfavorables resultados en la producción. Asimismo al ser considerado una herramienta administrativa aumenta la satisfacción de los miembros del grupo tanto en el cumplimiento de las metas de la empresa como los personales, como organización crea una adaptabilidad constantes a los cambios de la globalización.

Investigación realizada por Fred E. Fiedler y sus colaboradores propusieron la teoría de contingencia del liderazgo al no solo enfocarse en los líderes sino también en los colaboradores desarrollando las habilidades como individuo para así obtener una satisfacción más realista dentro de la organización.

En los últimos años empresas chinas y europeas ejecutaron el uso de un liderazgo estratégico analizando su entorno adquiriendo conceptos y así adaptarlos a su organización transformando su compañía en líderes del mercado, con el objetivo de obtener un mejor resultado en la productividad, se aplica teorías y estrategias que

conlleven la participación de líder y colaborador para una mejor relación dando. Hoy en día se busca tener líderes capaces de alcanzar los logros establecidos, que den prioridad a las satisfacción tanto del cliente como el de los colaboradores para así poder una ventaja competitiva.

A nivel nacional las empresas han estado en constante desarrollo de los conocimiento de liderazgo estratégico y gestión de operaciones teniendo en consideración al colaborador ya no como un recurso humano si no como un talento humano, el uso constante de las estrategias que generan rentabilidad en la productividad ha conllevado a que diversas empresas tengan un posicionamiento en el mercado siendo lideres atreves del tiempo.

Una publicación en el diario el correo publicado el 05 de marzo (2018) afirma que la participación de los colaboradores está relacionado, que algunos colaboradores, no quieren asumir responsabilidades y no tienen habilidades capaces de desarrollar los logros establecidos en la organización la cual conlleva a que fracasen en tener un posicionamiento en el mercado. Otro de los problemas más comunes es que algunos líderes no se capacitan o se actualizan con la información necesaria de las teorías o estrategias que en el entorno cambiante se está desarrollando en otras ocasiones al tener un cargo superior tienden a ser más autoritarios que lo que se dice es lo correcto y necesario sin tener en consideración las necesidades y habilidades de los miembros del grupo al no tomar buenas decisiones de trabajo como líder es un error fatal los gestión de procesos ya que esto puede generar un cuello de botella en las actividades y funciones de la organización.

A nivel local la sede judicial Puruchuco I es la encargada de la ejecución de las leyes establecidas por el estado para un equilibrio en la sociedad, como entidad pública tiene como objetivo brindar servicio a cada ciudadano que forma parte de un proceso de materia en familia ya sea civil, penal o tutelar, en el transcurso de su desarrollo como sede judicial se ha identificado diversas problemáticas en relación a las decisiones que se toma.

Mencionando como problemática en la sede judicial Puruchuco I se tiene como enfoque principal la descoordinación de las actividades que por causa del jefe inmediato, encarga u ordena a desarrollar actividades adicionales a las funciones principales ocasionando una carga procesal y afectando directamente en la producción.

En el presente trabajo se plasmó como problema general a la siguiente premisa:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020?

De igual manera, se dispuso la misma dinámica para los problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020?
- ¿Cuál es la relación entre coaching y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020?

Respecto a la justificación de la investigación, se establecieron puntos específicos para ser puntualizados bajo cada ámbito:

- Justificación teórica, es importante ya que contribuirá en el desarrollo del liderazgo estratégico y la relación que existe al aplicar una gestión de procesos de las actividades en la sede judicial de Puruchuco I, ello servirá a tener un conocimiento más claro de cómo mejorar la productividad con el finalidad de alcanzar los objetivos establecidos.
- Justificación práctica, buscó establecer una coordinada distribución de tiempos y actividades que permitan a tener un mejor desempeño en la productividad en la sede judicial Puruchuco I así mismo brindar un servicio a los interesados investigadores universitarios.

- Justificación metodológica, se detalló información confiable a través de instrumentos que se utilizara, el cual aportar para un liderazgo estratégico y gestión de procesos en las sedes judiciales del estado.

Por consiguiente se formuló el objetivo general:

Describir como se relaciona el liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.

Asimismo, se determinaron los objetivos específicos del estudio, los cuales son:

- Identificar como se relación la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.
- Identificar como se relación la toma de decisiones y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020
- Identificar como se relación el coaching y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

En este trabajo de investigación se presentó como hipótesis general:

Existe relación entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.

De igual manera, se dispuso la misma dinámica para las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.
- Existe relación entre la toma de decisiones y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.
- Existe relación entre el coaching y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.

## II.- MARCO TEÓRICO

Por ello, en la ejecución de la investigación se consideró los trabajos previos internacionales los cuales sirvió para dar respaldo a esta investigación.

Hernández (2011) en su investigación titulada “*Evaluación del liderazgo estratégico de los coordinadores de primaria de la u.e. colegio los arcos*” cuyo objetivo del presente trabajo consistió es aplicar un mejor desempeño teniendo en cuenta las variables como liderazgo estratégico y considerando sus dimensiones las cuales son: una gestión del tiempo, una buena comunicación y una decisión asertiva en las actividades. El desarrollo del trabajo se ha realizado en una investigación descriptiva – evaluativo. Aplicándose dos fases de desarrollo mediante un diagnóstico sobre un liderazgo estratégico cumplido y un análisis de discrepancias para así poder diferencia entre la teoría y la práctica, en conclusión de la investigación se obtuvo que si existía una discrepancia entre las dimensiones mencionadas.

Vugec, D. S., Ivančić, L., & Glavan, L. M. (2019). “*Gestión de procesos de negocio y gestión del rendimiento corporativo: su alineación tiene un impacto en el rendimiento de la organización. Descripción interdisciplinaria de sistemas complejos*” cuyo objetivo del artículo científico es detallar si la gestión de procesos empresariales como la gestión de rendimiento corporativo, en la actualidad se sigue tomando en consideración para la aplicación en las prácticas empresariales, como en los círculos académicos ya que una de las razones principales dentro de las organizaciones es que mejora el desempeño organizacional general. Por lo tanto el desarrollo del artículo presente tuvo como fin identificar como adentran sus alineamientos buscando la investigación del impacto de ambos términos en una alienación empírica.

Vojvodic, M., & Hitz, C. (2018). “*Hoja de Ruta del Centro de Clientes de las Industrias Europeas Etapa - Aspecto de Gestión de Procesos Empresariales*” cuyo objetivo de la revista científica es comparar las estrategias centradas en el cliente con las estrategias centradas en el producto como diferentes dimensiones de la competencia, como objetivo se planeta identificar la madurez actual para analizar la gestión de procesos de negocio teniendo en consideración una de las claves como la

transformación de hoja de ruta para así poder obtener un análisis deductivo en relación a la teoría analítica y estructura de la evaluación, como conclusión se identificó que las organizaciones necesitan claridad y herramientas para lograr el éxito en un mundo cambiante.

Alinejad, S., & Anvari, A. (2019). *“El efecto mediador de la estructura colaborativa e intensidad competitiva en la relación entre Gestión de Procesos y Desempeño Organizacional”* cuyo objetivo de la revista científica es identificar la relación en gestión de proceso y desempeño organizacional la cual se tiene en cuenta en el mercado competitivo las organizaciones deben desarrollar sus actividades para sí generar un rendimiento y obtener una ventaja competitiva. El presente trabajo de investigación se desarrolló con una investigación descriptiva- encuesta. En dicha encuesta se desarrolló con el método de Likert de cinco puntos además, el coeficiente Alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la fiabilidad del cuestionario, cuyo valor equivalía a 0,91. Se obtuvo como resultado que existe un efecto positivo y significativo en el desempeño organizacional.

Polakovič, P., Šilerová, E., Hennyeyová, K., & Slovákova, I. (2018). *“Gestión de procesos de negocios en la vinculación de información empresarial Tecnología en empresas del sector agrícola”* cuyo objetivo de la revista científica es identificar la importancia de la Gestión de procesos de negocios por tal motivo se consideró que los procesos es uno de los componentes importantes en la organización. Al gestionar y ajustar estos procesos influye de gran medida en la eficiencia, rendimiento, la flexibilidad y la competencia en las organizaciones. Es fundamental la gestión de procesos para respaldar la infraestructura técnica de los sistemas. Estos sistemas son parte de la información empresarial. Este artículo presento un resumen que se ha de tener en consideración, la información la tecnología y la comunicación.

Así mismo, se procedió a mencionar los antecedentes nacionales que nos proporcionara a tener una información más clara.

Bautista (2019) en su investigación titulada *“Desarrollo de habilidades directivas y liderazgo estratégico en organizaciones de la ciudad de Chiclayo”*. Cuyo objetivo fue

establecer el desarrollo de las habilidades estratégicas y el liderazgo estratégico. El tipo de investigación fue un diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental, por lo que no se manipulan las variables y se observa las unidades en su estado actual, se aplicó como técnica de recolección de datos una encuesta a una muestra de 200 directivos pertenecientes a las organizaciones de la ciudad de Chiclayo, siendo el 70% varones y el 30% mujeres, cuyas edades oscilan entre 25 y 45 años, quienes fueron evaluados con los siguientes instrumentos: “Test de Habilidades Directivas” y Cuestionario de Liderazgo Estratégico”. Se concluyó la existencia de una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre las variables de estudio, la dimensión más predominante de la variable Habilidades Directivas es la de Habilidades Directivas Grupales con un 68.8%, lo cual indica que los directivos de las organizaciones sobresalen en la formación de equipos eficaces y la dimensión más predominante del Liderazgo Estratégico es la de Habilidades Personales con un 66% en el nivel De acuerdo, esto quiere decir que los directivos son organizados, trabajan en equipo y expresan su opinión hacia los demás, desarrollando siempre las Habilidades Personales; se concluye también que existe una relación significativa entre la dimensión de Habilidades directivas grupales de la variable Habilidades Directivas y las dimensiones Gestión y Resultados, Habilidades Personales, Cambios Organizacionales y Herramienta Gerencial del Liderazgo Estratégico Organizacional.

Coras y Huamani (2018) en su investigación titulada “*Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018*”. El estudio realizado consideró como objetivo general, determinar si existe una relación de ambas variables, la cual se optó por un método de enfoque cuantitativo que facilitaría determinar el nivel de correlación de las variables en el estudio realizado. La cual se ha tomado en consideración una muestra de 40 unidades para el estudio. Teniendo como resultado que el 52.5% de los trabajadores ofrecieron su opinión de que existe un liderazgo estratégico regular en la organización mientras que el 27.5% considera que es deficiente. Teniendo como resultado final de la investigación que existe una relación directa en ambas variables.

Olortegui (2018) en su investigación titulada *“El liderazgo estratégico directoral y la resolución de conflictos en la Organización Ares de Comas – Lima”* cuyo propósito fue determinar el grado de relación de las variables mediante el uso de las ficha de opinión teniendo en consideración a diferentes miembros que conforman las organización ares de comas - lima los resultados obtenidos se aplicaron con instrumentos de validación como el coeficiente de Cronbach. Para obtener una resultado más preciso de tomo en consideración las emociones y sentimientos que miden las relaciones interpersonales obteniendo una muestra de 30 sujetos: 14 padres de familia, 14 profesores y dos directores.

Alvarado (2016) en su investigación titulada *“Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del callao”* cuyo propósito fue determinar la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Para el desarrollo del trabajo de investigación se usó referencias bibliográficas que sustentaran los criterios planteados de las variables establecidas. Estableciendo una hipótesis donde se establecería si existiría una relación entre liderazgo estratégico y la investigación. Aplicando un diseño correlacional para un análisis estadístico. Como resultado en la hipótesis general se obtuvo que si existía un relación de ambas variables. Mientras tanto en la hipótesis específica no se estableció ninguna relación de las dimensiones planteadas.

Rosas (2017) en su investigación titulada *“Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa fecope e.i.r.l, Huaraz, 2017”* cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables se aplicó con una muestra de 40 trabajadores aplicando la técnica de la encuesta y después identificar el nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbrach. Al finalizar el trabajo de investigación se obtuvo como resultado que si existe una relación entre ambas variables con una correlación positiva.

Vega (2016) en su investigación titulada *“Gestión de procesos para mejorar las operaciones de negocio de la gerencia de transportes metropolitano de Trujillo”* cuyo propósito de la investigación fue demostrar si existe una relación eficaz y de la misma

forma eficiente en las operaciones de negocio teniendo en consideración el aumento de la satisfacción del colaborador y el ahorro económico que ejerce a un desarrollo automatizado de los procesos de negocio críticos ya redefinidos. Como resultado se obtuvo que reduciendo el tiempo de acceso a la información para la ejecución de las operaciones de la organización.

Espinoza (2019) en su tesis titulada "*Gestión de operaciones y el control interno en Corpmed Médica S, G. SAC distrito de Pueblo Libre, 2019*" el objetivo de la tesis ha sido determinar la relación que existe entre el control interno y la gestión de operaciones en Corporación Médica SG, el tipo de investigación que se aplicó, enfoque cuantitativo, de corte transversal, diseño no experimental; la población estuvo conformada por 50 trabajadores, la muestra fue censal, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta; teniendo como instrumento al cuestionario que contaba de 22 preguntas de tipo Likert. De acuerdo a los resultados obtenidos después de haber procesado y analizado la información se concluye que existe relación positiva media entre el control interno y la gestión de operaciones.

Hilda (2017) en su investigación titulada "*Gestión de operaciones bancarias y calidad de servicio en los colaboradores del banco de crédito del Perú, agencia magdalena lima 2017*" cuyo objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión de operaciones bancarias y la calidad de servicio al cliente en el Banco de Crédito del Perú, Agencia Magdalena, Lima, 2017. Contando con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE (2010) como soporte teórico de gestión de operaciones bancarias que incluye profundidad, cobertura e intensidad de uso. La población estuvo conformada por todos los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Agencia Magdalena, que son un total de 16. Mediante muestreo no probabilístico, se consideró a los 16 colaboradores del Banco de Crédito del Perú Agencia Magdalena. Los datos fueron recolectados por encuesta, procesados y analizados por el software SPSS 23. Efectuado el análisis, la investigación concluye que existe relación significativa entre la gestión de operaciones bancarias y la calidad de servicio en los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Agencia Magdalena, alcanzando una relación de  $r = 0,633$  ( $p < 0,05$ ), señalando con ello una correlación

positiva alta. El 68,75% se encuentra en un nivel regular de gestión de operaciones bancarias y el 56,3% en nivel bueno de calidad de servicio.

Finalizando con la información de trabajos previos, a continuación se detalló las dimensiones correspondientes a cada variable:

Como primera variable a conceptualizar se mencionó el liderazgo estratégico.

Ojeda y escaraballone (2018) afirman que en la actualidad los líderes manejan diversos desafíos en la sociedad la cual conlleva a que se dé más prioridad al trabajo en equipo teniendo en consideración las habilidades de cada colaborador en la organización comprometiendo a las responsabilidades asignadas y el desarrollo de las actividades adaptándose a los cambios con la aplicación de diversas estrategias a esta definición se le considera liderazgo el cual se debe tener en cuenta. Destaca que los desafíos de la sociedad contemporánea compleja y diversa exigen que los líderes y sus equipos de trabajo aplique colectivamente su inteligencia y competencia en la tarea que solo ellos pueden hacer, esto implica generar compromiso y comprometer líderes con diferentes estilos y agendas, este tipo de liderazgo es lo que afecto de este texto es lo que hemos denominado liderazgo estratégico.

Así mismo un líder visionario es aquel que no solo vela por sus propias necesidades sino también por cada miembro de la organización teniendo en cuenta los objetivos y metas que se implementan. Esta perspectiva de liderazgo es conveniente en un mercado cambiante afectado por la globalización.

De igual manera lo determina, Sintés (2018) afirma que el tema de liderazgo y estrategia son dos temas que hay que considerarse en la organización, cuando se habla de estrategia se refiere a la toma de decisiones la cual ayuda a anticipar y establecer medidas estratégicas, en colaboración de los colaboradores, al llevar a cabo liderazgo estratégico y gestión operacional se obtiene como resultado una sinergia. Es decir que todo emprendedor debe de priorizar el liderazgo de forma consecuente en sus proyectos mediante la ejecución de estrategias las cuales le ayudaran a responder de forma eficiente ante la globalización.

Finalizando, podemos decir que las organizaciones son más vulnerables a una inestabilidad dentro de su ambiente laboral para prever, Guimera (2018) afirma que aplicar un liderazgo en las organizaciones es tener como objetivo influenciar a los colaboradores para que voluntariamente opten sus propias decisiones para así alcanzar los objetivos planteados y asegurar la supervivencia en el mercado y estabilidad como individuo.

Continuando con el estudio se ha procedido a detallar la dimensión comunicación:

- Según Arzuaga-Williams, M. (2019). Menciona que la comunicación en las organizaciones de América latina se ha tenido en cuenta tradiciones asociadas al origen y la historia de cada país. Mencionado que la comunicación a marcado en las organizaciones el desarrollo temprano o tardío en un país.
- Para Fernández, M., Visbal Franco, O., Ethel Duran, S., & Badde, G. (2019). Menciona que si los empleados tienen el conocimiento de una comunicación de calidad y actitudes que mejoren los procesos del cambio en relación a las actividades el propósito es que los colaboradores sean más proactivos en relación a su ambiente empresarial para sí alcanzar los objetivos y metas planteadas por la organización
- Según Urbiola Solís, A. E., & Levin Kosberg, S. (2018). Menciona que el modelo tradicional de la comunicación organizacional aborda el proceso de comunicación a través del contacto emisor-receptor y la respuesta o retroalimentación; en ese sentido, para así poder establecer soluciones a los problemas y lograr la mejoría o eficiencia las empresas. Este enfoque, tiene una orientación paramétrica o de medición y, generalmente, lo promueve la gerencia; busca estrategias de comunicación o diseño organizacional para disminuir el ruido o el rumor.

A continuación se procedió a mencionar distintos autores que nos definen la dimensión toma de decisiones:

- Para ello, Pilar (2011) Menciona que al tomar decisiones es una actividad cotidiana que no se debe tomar a la ligera ya que influye en el los resultados

deseados que uno se traza y que siempre hay que reflexionar posibles causas que dificulten alcanzar la meta u objetivos establecidos en una organización.

- Del mismo modo, Peñaloza (2010) menciona que las decisiones afectan en el rumbo de nuestras vidas hay que elegir sabiamente el rumbo al cual se quiere llegar minimizando los riesgos pertinentes la cual implica que es de suma importancia tener en consideración la toma de decisiones
- Así mismo, Shrestha, Y., Ben-Menahem, M., & von, G. (2019). Cómo estructurar la toma de decisiones organizacionales, es decir, diseñar dónde, cuándo y cómo tomar e integrar decisiones que involucran a grupos de personas, ha sido durante mucho tiempo una preocupación fundamental en teoría de la organización y microeconomía. La toma de decisiones racional definida como el proceso de selección de la alternativa que es se espera que resulte en el resultado más preferido.
- Por último, según Susca, P. T. (2019). Las decisiones son la base del éxito y el fracaso en nuestras vidas personales y en los negocios. No solo decisiones en el momento, sino decisiones que crean el entorno en el que operamos. Las decisiones tienen la capacidad de crear y eliminar riesgos en todos los aspectos del negocio.

Finalizando con el estudio se ha procedido a detallar la dimensión coaching.

- Como lo menciona whitmore (2011) que relacionar el coaching en el modo de cómo se realiza las cosas y en lo que se debe hacer. A medida que se va relacionando con los resultados por el proceso de la relación en entre persona y coach, por las cuales se toman la aplicación de herramientas que facilitaran obtener resultados como el uso de la información.
- Según Haneberg (2016) menciona que el coaching se centra en el rendimiento y en el objetivo, y a menudo se lleva a cabo durante las conversaciones individuales. Se puede usar como una frase general es el intercambio de información entre dos personas la cual una parte busca ayudar a la otra parte

para que así logre alcanzar los objetivos planteados de parte de la persona que solicita la ayuda.

- Según Minor (2010) menciona que un proceso directivo realizado por un gerente para capacitar y orientar a un empleado a las realidades del lugar de trabajo y para ayudar al empleado a eliminar las barreras para un desempeño laboral óptimo.

Procediendo del mismo modo en la segunda variable se procedió a conceptualizar la gestión de procesos:

- Para Lucas (2014) menciona que Mediante la gestión por procesos las organizaciones son capaces de lograr alcanzar los objetivos planteados para lograr el éxito en el mercado. Mediante el uso de la gestión de procesos las organizaciones obtienen una mejora continua así afrontar a los cambios.
- Según Guerreiro, R., & Souza, R. (2015). Menciona que La gestión del proceso de negocio se desenvuelve mediante la secuencia de cinco pasos fundamentales: definición de la misión, visión y valores de la organización, planificación estratégica, planificación operativa, ejecución y control. Los pasos mencionados con anterioridad deben estar estructurados de acuerdo a las actividades específicas la cual deben estar relacionadas con una importancia en común.

A continuación, se presentó las dimensiones de la variable gestión de procesos:

- Productividad. - Según Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I. (2018). Menciona que la breve definición de productividad laboral es que muestra la cantidad de cierto producto por unidad de ciertos insumos laborales. En otras palabras, la productividad laboral es una relación de cierto producto y ciertos insumos laborales. Se puede medir como la productividad total del factor, lo que se refiere a la tasa de cambio en la tecnología que se calcula como residuo.

Según Mateo Tomé, J. P. (2019). Al mencionar un desarrollo productivos toma en consideración una evolución macroeconómica en el tiempo para así poder

detallar el nivel de desarrollo de un país, esto conlleva a que se incrementen los valores tangibles de la organización.

Según Madreseh, C, Alavijeh, K., & Jalaei, A. (2018). menciona que una de las principales fuentes del crecimiento vendría a ser la productividad que se desarrolla en una organización. Se debe de reconocer que la fuerza laboral en los procesos de producción genera mejores servicios, teniendo en cuenta los demás factores sean más.

- Tecnología e Información (TI). - Según Koontz y Weihrich (2004) mencionan que la comunicación es necesaria en el desempeño de la organización los datos se transforman en información quiere decir que serán desarrollados para un mejor entendimiento y comprensión para el análisis de la (TI).
  - Según Apsorn, A, Sisan, B, & Tungkunan, P. (2019) menciona que para la aplicación de las TIC hay que tener en cuenta la visión y planes administrativos para así desarrollar mejor las actividades mediante el uso de las habilidades tecnológicas enfrentando los desafíos relacionados con las TIC y proporcionar recursos tecnológicos de la información (IT), creando una cultura en la organización y compartiendo el conocimiento con los colaboradores para agilizar las funciones de las actividades
  - Finalizando, Susarla, A., & Mukhopadhyay, T. (2019). Menciona que el mercado de los servicios de tecnología de la información (TI) subcontratados no solo ha continuado sin cesar en las últimas décadas, el motivo de la subcontratación de TI y la gama de actividades subcontratadas han experimentado un cambio significativo. Dado el ritmo del cambio tecnológico, el rango de capacidades gerenciales y organizacionales requeridas para las innovaciones en los servicios de TI impide que las empresas desarrollen las capacidades necesarias internamente

Del mismo modo se procedió a mencionar los indicadores correspondientes de la dimensión que se mencionó anteriormente

- Tecnología.-Esta dimensión cuenta con indicadores, tales como la tecnología, que según Barbour, T. (2019) La tecnología nueva y en evolución, desde redes privadas virtuales hasta inteligencia artificial, ofrece diversos beneficios que las empresas pueden utilizar para mejorar sus operaciones. Pero la nueva tecnología también viene con vulnerabilidades inherentes que pueden poner en peligro la infraestructura, la reputación y otros activos de una empresa. Sin embargo, al emplear las mejores prácticas y permanecer atentos, las empresas pueden protegerse a sí mismas a medida que evolucionan junto con nuevas aplicaciones tecnológicas interesantes

Según O'Neill, C., Toms, S., & Ho, V. (2019). El poder disruptivo de la tecnología se siente en todo el panorama empresarial y en todo el mundo, desde las nuevas tecnologías digitales y los modelos comerciales que están afectando rápidamente el valor de los bienes y servicios existentes. A medida que las empresas de diferentes sectores responden a la amenaza de la interrupción digital, buscan construir, comprar y / o colaborar para transformar sus organizaciones.

- Información.- Según Bennett, S. (2017). Si no tomamos en consideración la información uno podría estar desactualizado de las novedades en el mundo cambiante en el caso de las organizaciones se crea oportunidades de valor la cual genera poder en las organizaciones la información es el impulsor en las organizaciones para un enfoque estratégico.

Finalizando, Koscielny, M. (2017). Los principios y prácticas de la gestión de la información están intrínsecamente enredados con muchos tipos y formatos de información. La información es una disciplina que se puede entender como un campo de estudio concentrados en los componentes de la cadena de comunicación.

Procediendo con las definiciones se procedió a detallar la dimensión de procesos.-

Según Morana, S., Kroenung, J., Maedche, A., & Schacht, S. (2019). Menciona que tener beneficios de la aplicación de los procesos hay que tener en cuenta las

especificaciones de los procesos predefinidos estandarizando el trabajo de los empleados

Así mismo, Según Elliot, A. (2014). Menciona que para obtener una mejora en la gestión pública se debe aplicar beneficios de la información y comunicación, para así desarrollar los procesos administrativos y obtener beneficios de las actividades que se han establecido.

Finalizando Escaida, I., Jara, P., & Letzkus, M. (2016). En el desarrollo de la investigación se propuso una mejora en el proceso de producción teniendo como base la aplicación de la técnica del Lear manufacturing de origen japonés enfocado en los procesos para así ofrecer a los clientes un valor maximizado de los requerimientos que solicite

### **III.- METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y Diseño de Investigación**

##### **3.1.1 Diseño de investigación**

Hernández et al. (2014) señalaron:

Que no se crea ningún estudio escenario en un estudio no experimental, si no que se evalúan situaciones ya existentes. No es posible manipular en una exploración no experimental, por la cual no se puede tener un control directo sobre las variables. Dicho esto en presente estudio se utilizara herramientas como estudios cuantitativos, las encuestas de opinión de los estudios. Etcétera. (p.152).

Por esta razón, en el presente estudio lo que se buscó es recolectar datos e información tal como sucede en su contexto natural, sin modificaciones, ni intervenciones deliberadas en la práctica o desarrollo de la investigación.

##### **3.1.2 Tipo de investigación**

En el presente informe de investigación se desarrollado una investigación aplicada: que tiene como finalidad resolver un problema determinado o planteamiento específico.

##### **3.1.3 Enfoque de la investigación**

En la investigación se dispuso un enfoque de estudio cuantitativo, la cual serán tratados atreves del estadístico para controlar toda las respuestas que se establezcan en la investigación, lo cual, Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que “el enfoque cuantitativo es probatorio y secuencial, ya que usa la recolección de datos para que se pueda probar hipótesis, mediante análisis de medición numérico y también mediante análisis estadísticos” (p. 47).

##### **3.1.4 Nivel de investigación**

Este estudio tiene un alcance correlacional, la finalidad es medir la asociación entre ambas variables de la sede judicial Puruchuco I.

Al hablar el nivel de investigación correlacional se tomó en consideración el grado existente entre las variables, el objetivo de la aplicación del diseño correlacional es identificar si existe o no relación entre las variables (Hernández et al. 2014, 103.p).

El esquema es:

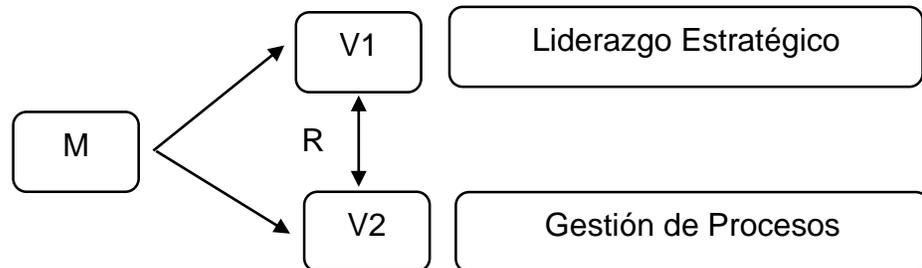


Figura 1.- Diagrama de nivel descriptivo correlacional.

Dónde:

M: representa a la población

Variable1: Liderazgo estratégico

Variable2: Gestión de procesos

R: relación entre las variables

### 3.2 Variables y Operacionalización

#### 3.2.1 Variables de estudio

Liderazgo estratégico: Variable 1

Gestión de procesos: Variable 2

### 3.3 Población, muestra, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

Según Hernández (2014) la población es el grupo de todos los procesos que coinciden con sucesión de los detalles [...] Las poblaciones deben situarse claro en torno a sus tipologías de contenido, de termino y en el periodo (p.235).

La presente investigación se conformó por los colaboradores de la sede Judicial Puruchuco I, Ate la cual tiene una población de 30 servidores judiciales.

### **3.3.2 Muestra**

Esta muestra es de carácter censal, puesto que se seleccionó el 100% de la población, la cual está compuesta por una cantidad manejable de colaboradores. Tal como menciona en su libro López (1998, como se citó en Romaní, 2018) se rescata que “la muestra censal es aquella fracción que simboliza la población absoluta” (p. 123).

Dado que el número de la población es diminutiva se tomó a las 30 unidades que constituyen los colaboradores que se desenvuelven en el área de procesos de la sede judicial Puruchuco I, siendo así una muestra de tipo censal.

#### **Criterios de la selección:**

##### **Inclusión:**

En la estructuración de los colaboradores se detalló lo siguiente: 5 jueces, 10 asistentes de notificaciones, 4 asistentes de juez, 8 secretarios judiciales de la sede Judicial Puruchuco I.

##### **Exclusión:**

En este punto de detalle a los trabajadores que estén relacionados directamente en las actividades que realizan los colaboradores tales como los del área de administración, área de limpieza los encargado de la recepción de los documentos en mesa de partes.

### **3.3.3 Unidad de Análisis**

Se consideró dentro de la unidad de análisis a los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I a los cuales se realizó la encuesta de estudio.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

#### **3.4.1 Técnicas**

Según Hernández (2014), hace referencia a “las técnicas que son procedimientos de observación y la descripción para la cual son utilizados para acceder a conocimientos como encuestas observaciones cuestionarios y todo lo que procede del mismo” (p.12).

##### **3.4.1.1 Técnica la encuesta**

Asimismo Morone (2012), sobre la encuesta asevera que:

Se emplea la expresión encuesta en donde se relata a la técnica de recolección de datos que utiliza como información para ser asistida estadísticamente desde un enfoque cuantitativo” (p, 17)

En la reciente investigación se detalló como técnica de recolección de datos el censo, las mismas que facilitarían el acceso de recopilación de datos de cada colaborador de la sede Judicial Puruchuco I.

##### **3.4.1.2 Instrumento**

Según Hernández et al., cuando se refiere al instrumento indica que “Es una técnica que facilita el análisis del tema que se ha de desarrollar mediante el uso de datos observables y así poder tener resultados de cada elemento esencial” (p. 199)

Entonces, el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo compuesto por un total de 36 ítems, los cuales fueron relevantes para la medición de las variables ya indicadas y a las respectivas dimensiones que se desprendieron (V1: liderazgo estratégico: 3 dimensiones y 9 indicadores; V2: gestión de procesos: dimensiones 3 y 6 indicadores) debido a sus estructura de tipo ordinal se tomó a la escala de Likert como el nivel de medición, que sirvió de herramienta para medir el nivel de frecuencia respecto a las afirmaciones rescatadas de cada uno de los encuestados.

### 3.4.2 Validez y confiabilidad

#### 3.4.2.1 Validez

Según Hernández et al. (2014) en su libro da conocer que la validez en léxicos generales se define como el rango en que un instrumento logra medir verdaderamente la variable que se anhela medir.

La validez del instrumento se realizó por el criterio de expertos o denominado juicio de expertos a través de una ficha o formato de validación.

Tabla 1  
*Validación por juicios de expertos de la variable Liderazgo estratégico*

variable 1: Liderazgo Estratégico				
INDICADORES	Exp.			total
	01	Exp.02	Exp.03	
Claridad	80%	80%	80%	240%
objetividad	82%	83%	83%	248%
pertinencia	80%	80%	80%	240%
actualidad	82%	82%	83%	247%
organización	82%	82%	82%	246%
suficiencia	80%	80%	80%	240%
intencionalidad	82%	82%	83%	247%
consistencia	82%	82%	82%	246%
coherencia	80%	80%	80%	240%
metodología	82%	81%	81%	244%
			total	2438%
			cv	81%

Se muestra la validez promedio que se obtuvo del instrumento en la evaluación por juicio de expertos, lo cual corresponde a la primera variable de la investigación, liderazgo estratégico es de 81%, entonces obteniendo una calificación muy alta, en tal sentido que otorga que el instrumento sea confiable en el instante de aplicarla en la población.

Tabla 2  
Validación por juicios de expertos: Gestión de Operaciones

<b>Variable 2: Gestión de Operaciones</b>				
<b>INDICADORES</b>	<b>Exp.</b>			<b>total</b>
	<b>01</b>	<b>Exp.02</b>	<b>Exp.03</b>	
<b>Claridad</b>	80%	80%	80%	240%
<b>Objetividad</b>	82%	83%	83%	248%
<b>Pertinencia</b>	80%	80%	80%	240%
<b>Actualidad</b>	82%	82%	83%	247%
<b>organización</b>	82%	82%	82%	246%
<b>Suficiencia</b>	80%	80%	80%	240%
<b>intencionalidad</b>	82%	82%	83%	247%
<b>consistencia</b>	82%	82%	82%	246%
<b>Coherencia</b>	80%	80%	80%	240%
<b>Metodología</b>	82%	81%	81%	244%
			<b>total</b>	<b>2438%</b>
			<b>cv</b>	<b>81%</b>

De igual forma se muestra la validez promedio que se obtuvo en el instrumento en la evaluación por juicio de expertos correspondiente a la segunda variable, gestión de operaciones, siendo el promedio de 81.30%, logrando obtener una calificación muy alta, en tal sentido permite que el instrumento sea confiable en el momento de ser aplicada en la población.

Por otra parte se presentó como información el grado y nombres completos de los 3 expertos que con mucha efectividad y compromiso fueron dignos de participar en la evaluación de los instrumentos.

Tabla 3  
Datos de los expertos

<b>Nombre de expertos en ambas variables</b>	
<b>Grado y Nombres</b>	
<b>Experto N°1</b>	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
<b>Experto N°2</b>	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine
<b>Experto N°3</b>	Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

### 3.4.2.2 Confiabilidad

La confiabilidad que se logró realizar el análisis de seguridad interna, utilizando el uso del coeficiente de alfa de Cronbach, en el que se logró como razonamiento general de 0.788, lo que aprueba certificar que el instrumento es confiable. De la misma forma en los criterios adquiridos se demuestra una relación entre las dimensiones que prueba que existe una confiabilidad mayor de 0,6.

Para determinar el nivel de confianza de la fiabilidad del instrumento, se requirió conocer la tabla del nivel de confianza.

Tabla 4  
*Niveles de confiabilidad*

Rango Magnitud	
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Moderada
0.21 – 0.40	Baja
0.01 – 0.20	Muy Baja

Adaptada de Thorndike (1989) y Magnusson (1983)

### Alfa de Cronbach general

Tabla 5  
*Resultado de análisis de fiabilidad*

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,788	36

En relación a lo adquirido por el Alfa de Cronbach la fiabilidad que proporciona la consistencia interna de dicho instrumento es 0.788 es decir que el coeficiente del alfa es alta adecuado para su aplicación.

### Alfa de Cronbach de la variable liderazgo estratégico

Tabla 6  
*Resultado de análisis de fiabilidad*

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,702	18

Según el resultado obtenido el alfa de Cronbach, la fiabilidad que aporta el coeficiente interno de dicho instrumento que se utiliza para la variable Liderazgo estratégico ha sido de 0.702, por lo que el coeficiente es alta, por lo tanto es apropiado para su aplicación.

### Alfa de Cronbach de la variable Gestión de procesos

Tabla 7  
*Resultado de análisis de fiabilidad*

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,707	18

Conforme al resultado conseguido por el Alfa de Cronbach, la fiabilidad que muestra la consistencia interna del instrumento en el análisis de la variable Gestión de Procesos es de 0.707 por lo mismo que el coeficiente del Alfa es alta y por lo que también es apropiada para ser aplicada.

### 3.5 Procedimientos

El presente estudio se aplicó el cuestionario a los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I. una vez obtenido el total de las encuestas a los 30 colaboradores, se procede a insertar toda la información recolectada al software SPSS v 25, para realizar la sumatoria de cada variable para así obtener la contrastación de las hipótesis (coeficiente de Spearman) y realizar la estadística descriptiva e inferencial.

## **3.6 Método de análisis de datos**

### **3.6.1 Estadística descriptiva**

En el desarrollo de la investigación se procedió a tabular todos los datos obtenidos a través del cuestionario, con el objetivo que se pueda generar un orden en los datos para así poder trasladarlo al programa estadístico, SPSS Statistics versión 25, se pudo realizar de una manera más admisible, es decir donde obtendremos los resultados que son las tablas y figuras estadísticas, según, Melgarejo, (2018) menciona que “este coeficiente se aplica para medir la relación entre dos sucesiones de valores ordinales” (p. 73).

### **3.6.2 Estadística inferencial**

La finalidad de la estadística inferencial es poder obtener conclusiones concretas a partir de una muestra real.

Para Hernández et al. (2014) la estadística inferencial prueba hipótesis y pluralizar los resultados conseguidos en la muestra para atribuirlos a la población.

Para la constatación de la hipótesis se realizó mediante el uso de Rho Spearman para así poder señalar si existe una relación entre ambas variables, además las dimensiones de la variable dos contra la variable uno, puesto que a través de ello se pueda llegar detalle a las conclusiones.

## **3.7 Aspectos éticos**

En la investigación se aplicó los parámetros planteados por la Universidad Cesar Vallejo. De la misma forma se acató las normas APA en la redacción del estudio, respetando debidamente citadas las fuentes escritas, reconociendo y valorando el aporte de los colegas investigadores.

Los datos que se recolectaron están dirigidas a los colaboradores de la sede Judicial Puruchuco I Ate las conjeturas de la investigación que se ha manejado son más apropiadas la cual certifica el trabajo de investigación, La información obtenida por las partes involucradas fue confidencial y se le dio un uso netamente para los fines de la investigación.

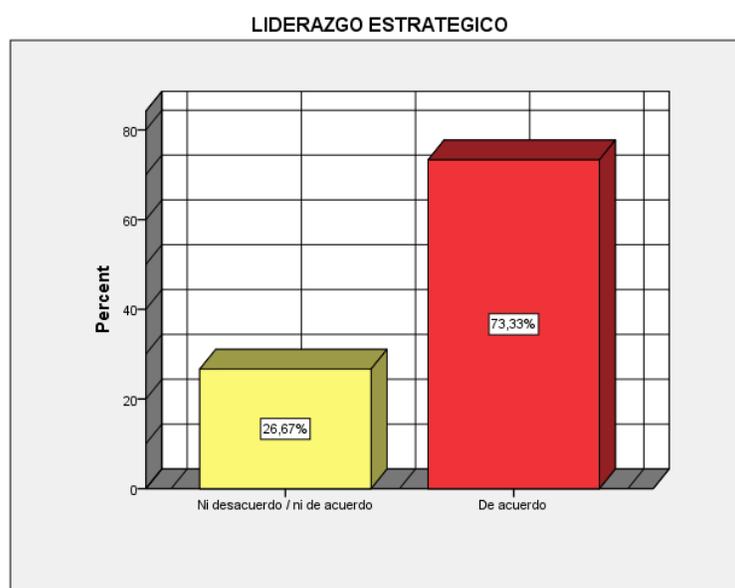
## IV.- RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1 Estadística descriptiva de liderazgo estratégico

Tabla 8.  
*Distribución de frecuencia*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ni desacuerdo / ni de acuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	22	73,3	73,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



*Figura 2.- Liderazgo Estratégico*

#### ***Interpretación***

En la tabla se mostró que, del total de encuestados que son 30, con respecto a mi primera variable respondieron de acuerdo el 73.30% con una cantidad de 22 colaboradores, asimismo un 26.7% indican ni desacuerdo / ni acuerdo con 8 colaboradores. Por lo tanto, con estos resultados se evidencia que la mayoría de los colaboradores manifiestan que en la sede judicial Puruchuco, emplea un buen uso del liderazgo estratégico basado en las dimensiones existentes que son comunicación, toma de decisiones y coaching.

### 4.1.2 Estadística descriptiva de gestión de procesos

Tabla 9  
Distribución de frecuencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ni desacuerdo / ni de acuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

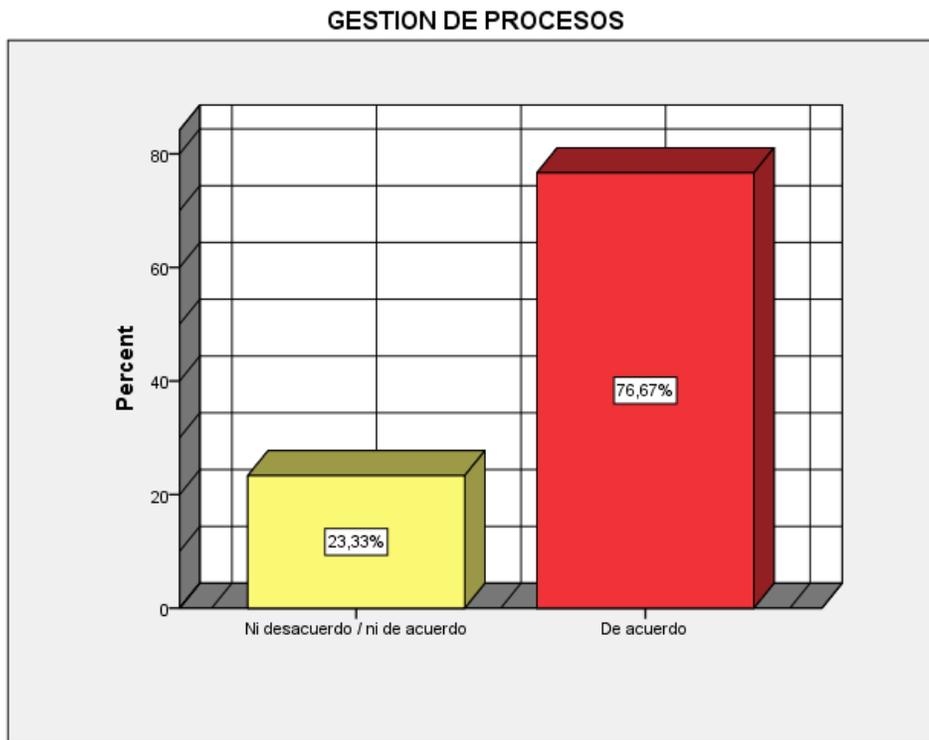


Figura 3.- Gestión De Procesos

#### **Interpretación**

En la tabla se mostró que, del total de encuestados que son 30, con respecto a mi segunda variable respondieron de acuerdo el 76.70% con una cantidad de 23 colaboradores, asimismo un 23.3% indican ni desacuerdo / ni acuerdo con 8 colaboradores. Por lo tanto, con estos resultados se evidencia que la mayoría de los colaboradores manifiestan que en la sede judicial Puruchuco, emplea un buen uso de la gestión de procesos basado en las dimensiones existentes que son productividad, propuesta de TI y procesos.

### 4.1.3 Estadística descriptiva de comunicación

Tabla 10  
Distribución de frecuencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni desacuerdo / ni de acuerdo	10	33,3	33,3	36,7
	De acuerdo	16	53,3	53,3	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

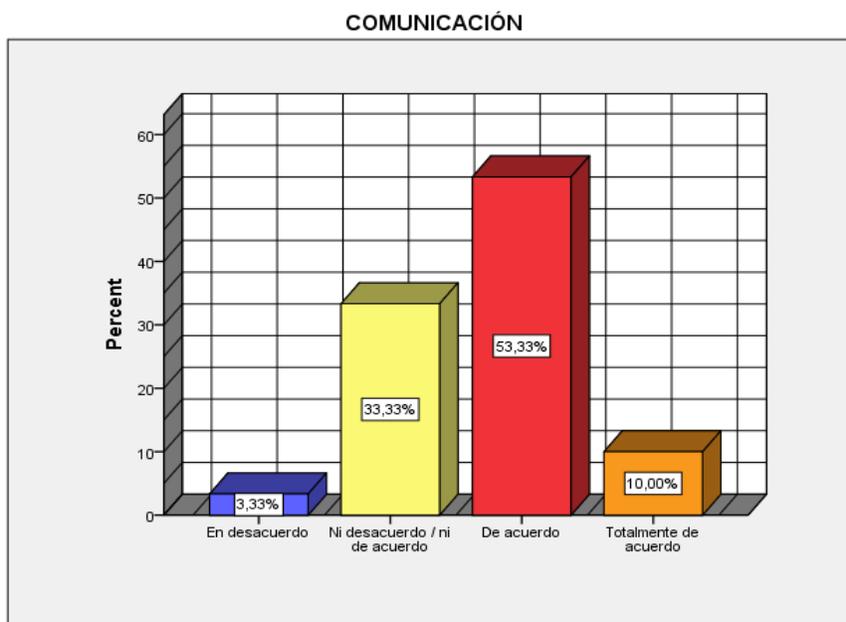


Figura 4.- Comunicación

#### **Interpretación**

En la tabla se mostró que, del total de encuestados que son 30, con respecto a comunicación respondieron de acuerdo el 53,30% con una cantidad de 16 colaboradores, asimismo un 33,30% indican ni desacuerdo / ni acuerdo con 10 colaboradores, no obstante, el 10% menciona totalmente de acuerdo con 3 colaboradores, sin embargo, el 3,30% refiere que la comunicación en los colaboradores se afirmó por un colaborador está en desacuerdo. De acuerdo, a los resultados se evidencia que al contar con una mayor comunicación en los colaboradores se permitiría una mejor gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I.

#### 4.1.4 Estadística descriptiva de toma de decisiones

Tabla 11  
Distribución de frecuencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni desacuerdo / ni de acuerdo	9	30,0	30,0	33,3
	De acuerdo	19	63,3	63,3	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

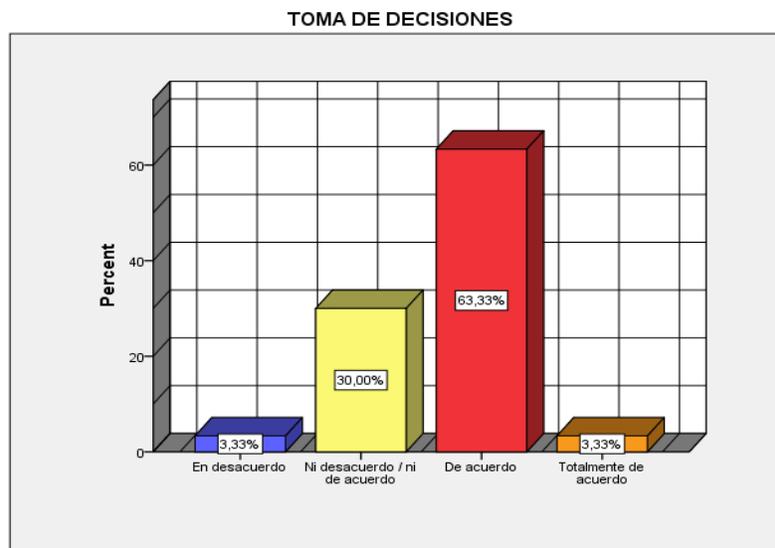


Figura 5.- Toma De Decisiones

#### Interpretación

En la tabla se mostró que, del total de encuestados que son 30, con respecto a toma de decisiones respondieron de acuerdo el 63.30% con una cantidad de 19 colaboradores, asimismo un 30% indican ni desacuerdo / ni acuerdo con 9 colaboradores, no obstante, el 3.30% menciona totalmente de acuerdo con un colaborador, sin embargo, el 3,30% refiere que la toma de decisiones en los colaboradores se afirmó por un colaborador está en desacuerdo. De acuerdo, a los resultados se evidencia que al contar con una mejor toma de decisiones en los colaboradores se permitiría una mejor gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I.

#### 4.1.5 Estadística descriptiva de coaching

Tabla 12  
Distribución de frecuencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni desacuerdo / ni de acuerdo	7	23,3	23,3	26,7
	De acuerdo	18	60,0	60,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	13,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

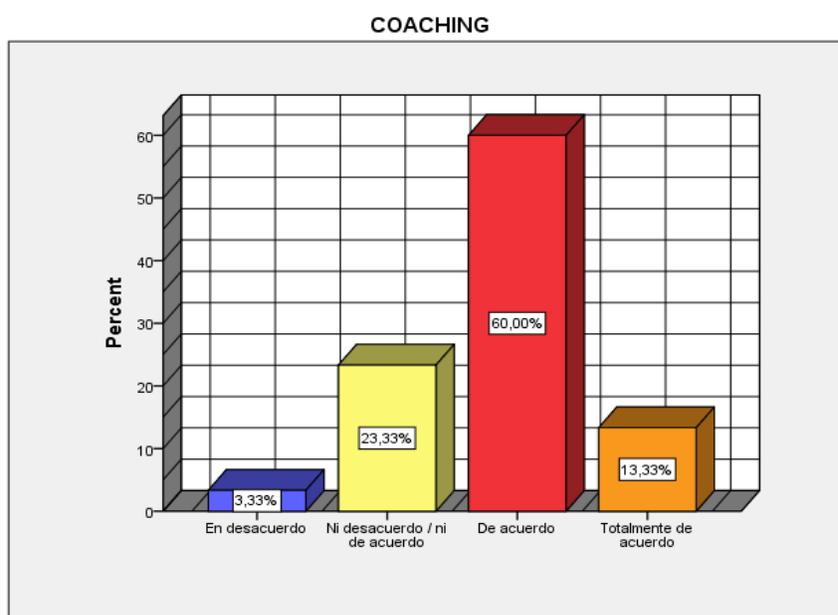


Figura 6.- Coaching

#### Interpretación

En la tabla se mostró que, del total de encuestados que son 30, con respecto al coaching respondieron de acuerdo el 60% con una cantidad de 18 colaboradores, asimismo un 23,30% indican ni desacuerdo / ni acuerdo con 7 colaboradores, no obstante, el 13,30% menciona totalmente de acuerdo con un colaborador, sin embargo, el 3,30% refiere que el coaching en los colaboradores se afirmó por un colaborador está en desacuerdo. De acuerdo, a los resultados se evidencia que al contar con un mejor coaching en los colaboradores se permitiría una mejor gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I.

## 4.2 Análisis inferencial de los resultados estadísticos

### 4.2.1 Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>: La distribución estadística de la muestra es normal.

H<sub>1</sub>: La distribución estadística de la muestra no es normal.

Decisión:

Sig. p valor > 0,05 se acepta la hipótesis nula.

Sig. p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

*Prueba de normalidad de liderazgo estratégico y gestión de procesos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
LIDERAZGO ESTRATEGICO	,457	30	,000	,554	30	,000
GESTION PROCESOS	DE ,473	30	,000	,526	30	,000

a. Lilliefors Significance Correction

La prueba de normalidad expresa los resultados de la primera variable que es de 0,000 y de la segunda variable es de 0,000 < 0,05 dichos resultados nos demuestran la aceptación de la hipótesis planteada H<sub>1</sub>, también se observa que los estadísticos mostrados son diferentes para cada variable lo cual significa que la distribución estadística no es normal, para probar la hipótesis del estudio se usó la correlación de Rho de Spearman, así como también se usó Shapiro-Wilk debido a que el extensión de la población es igual a 30 colaboradores.

Sig. e =0,000 < 0,05 se rechaza la hipótesis nula

### 4.2.2 Prueba de hipótesis

Es necesario conocer las escalas y rangos que permiten la identificación de la posición en la que se encuentran los resultados obtenidos, para disponer la interpretación de los valores proporcionados en la correlación de Spearman, por ello

la importancia de acudir a Hernández y Fernández (1998) como se citó en Mondragón (2014) facilita el siguiente cuadro:

Tabla 14  
*Coefficiente de correlación por jerarquías de Rho de Spearman*

Rango	Relación
(-0.91 a -1.00)	Correlación negativa perfecta
(-0.76 a -0.90)	Correlación negativa muy fuerte
(-0.51 a -0.75)	Correlación negativa considerable
(-0.11 a -0.50)	Correlación negativa media
(-0.01 a -0.10)	Correlación negativa débil
0	No existe relación
(+0.01 a +0.10)	Correlación positiva débil
(+0.11 a +0.50)	Correlación positiva media
(+0.51 a +0.75)	Correlación positiva considerable
(+0.76 a +0.90)	Correlación positiva muy fuerte
(+0.91 a +1.00)	Correlación positiva perfecta

Adaptado por Mondragón (2014) basada en Hernández y Fernández, 1998.

### Prueba de hipótesis general

- Hipótesis nula: No existe relación entre la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020
- Hipótesis alterna: Existe relación entre la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

*Prueba de hipótesis correlacional entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos.*

		LIDERAZGO ESTRATÉGICO	GESTIÓN DE PROCESOS
Spearman's rho	LIDERAZGO ESTRATÉGICO	Correlation Coefficient	1,000 ,202
		Sig. (2-tailed)	. ,284
		N	30 30
		<hr/>	
	GESTIÓN PROCESOS	DE Correlation Coefficient	,202 1,000
		Sig. (2-tailed)	,284 .
		N	30 30
		<hr/>	

La hipótesis general, se desarrolló de acuerdo a los datos adquirido por las encuestas, después de ello se utilizó el SPSS V25.

Se percibe el valor de Sig. (Bilateral) es afín a 0,284,  $\geq 0,05$ , es por ello, que se procede a aceptar la  $H_0$  y a rechazar la  $H_1$ , nos da a conocer que existe relación entre liderazgo estratégico y gestión de procesos.

De acuerdo al resultado mostrado en la tabla el Rho Spearman es de 0,202, se refiere a una correlación positiva media.

### **Prueba de hipótesis específicas**

#### **Entre comunicación y gestión de procesos**

$H_0$ : No existe relación entre comunicación y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

$H_1$ : Existe relación entre comunicación y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

#### **Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16  
*Prueba de hipótesis correlacional entre comunicación y gestión de procesos*

COMUNICACIÓN		GESTIÓN DE PROCESOS		
Spearman's rho	COMUNICACIÓN	Correlation Coefficient	1,000	,430*
		Sig. (2-tailed)	.	,018
		N	30	30
	GESTIÓN DE PROCESOS	Correlation Coefficient	,430*	1,000
		Sig. (2-tailed)	,018	.
		N	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

En la tabla se contempló que el Sig. (Bilateral) posee un valor correspondiente a, 018, el cual en líneas estadísticas viene a ser menor al  $p = 0.05$ . En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se da lugar a la aceptación de la hipótesis alterna, donde ésta señala que existe relación entre la comunicación y gestión de procesos.

Mencionado esto, existe evidencia estadística suficiente para asegurar la relación existente entre la comunicación y gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, puesto que, al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,430 se puede deducir que existe una correlación positiva media entre comunicación y la variable gestión de procesos.

### **Entre toma de decisiones y gestión de procesos**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre toma de decisiones y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre toma de decisiones y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

### **Estrategia de prueba**

Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.

Si el valor sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

*Prueba de hipótesis correlacional entre la toma de decisiones y gestión de procesos*

			TOMA DE DECISIONES	GESTIÓN DE PROCESOS
Spearman's rho	TOMA DE DECISIONES	Correlation Coefficient	1,000	,166
		Sig. (2-tailed)	.	,380
		N	30	30
	GESTIÓN DE PROCESOS	Correlation Coefficient	,166	1,000
		Sig. (2-tailed)	,380	.
		N	30	30

En la tabla se contempló que el Sig. (Bilateral) posee un valor correspondiente al valor de Sig. (Bilateral) es a 0,380,  $\geq 0,05$ , es por ello, que se procede a aceptar la  $H_0$  y a rechazar la  $H_1$ , nos da a conocer que existe relación entre liderazgo estratégico y gestión de procesos.

De acuerdo al resultado mostrado en la tabla el Rho Spearman es de 0,166, se refiere a una correlación positiva media.

### Entre toma de Coaching y gestión de procesos

- $H_0$ : No existe relación entre coaching y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.
- $H_1$ : Existe relación entre coaching y gestión de procesos en la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020.

### Estrategia de prueba

- Si el valor Sig. es  $\geq 0.05$  se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor sig. es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18  
*Prueba de hipótesis correlacional entre el coaching y gestión de procesos*

COACHING		GESTIÓN DE PROCESOS		
Spearman's rho	COACHING	Correlation Coefficient	1,000	,156
		Sig. (2-tailed)	.	,411
		N	30	30
	GESTIÓN DE PROCESOS	Correlation Coefficient	,156	1,000
		Sig. (2-tailed)	,411	.
		N	30	30

En la tabla se contempló que el Sig. (Bilateral) posee un valor correspondiente al valor de Sig. (Bilateral) es a 0,411,  $\geq 0,05$ , es por ello, que se procede a aceptar la  $H_0$  y a rechazar la  $H_1$ , nos da a conocer que existe relación entre liderazgo estratégico y gestión de procesos.

De acuerdo al resultado mostrado en la tabla el Rho Spearman es de 0,156, se refiere a una correlación positiva media

## V.- DISCUSIÓN

Atreves de los resultados adquiridos sobre liderazgo estratégico y gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020, nos ayuda a comparar por medio de los trabajos previos citados en dicha investigación.

Partiendo del objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I, Ate 2020. Los resultados mostrados en la (tabla 15) se evidencia un nivel de correlación positiva media ( $r=0.202$ ) entre el liderazgo estratégico y la gestión de procesos, reflejando que los procedimientos que se realiza en el liderazgo estratégico tiene una relación significativa con la gestión de procesos; datos al ser comparados por con lo mencionado por Rosas,M (2017) en su tesis titulada: “Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa fecope e.i.r.l, huaraz, 2017” quien evidencio que obtuvo  $r=0.805$  así mismo precisó que existe una correlación positiva alta. Con estos resultados, se afirma una coincidencia en que existe relación en las variables, pero observando el nivel de correlación en la tabla 16 es bajo, en comparación del autor mencionado los resultados obtenidos sobre el liderazgo estratégico contribuye de una manera favorable con la gestión de procesos, además, Guimera (2018) afirma que aplicar un liderazgo en las organizaciones es tener como objetivo influenciar a los colaboradores para que voluntariamente opten sus propias decisiones para así alcanzar los objetivos planteados y asegurar la supervivencia en el mercado y estabilidad como individuo.

Ahora veamos, para el primer objetivo específico, se determinó la relación entre la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I Ate, 2020. Los resultados obtenidos en la (tabla 16), se evidencia un nivel de correlación positiva media ( $r= 0.430$ ) entre la comunicación y la gestión de procesos; datos que al ser comparados con lo encontrado por Coras, E & Huamani, C (2018) en su tesis titulada: “Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018” quien evidenció que obtuvo  $r=0.678$  así mismo precisó que existe una relación directa y fuerte en sus variables con una correlación positiva considerable. Con estos resultados, se afirma una

coincidencia en que existe relación en las variables, pero observando el nivel de correlación en la tabla 17 es bajo, en comparación del autor mencionado los resultados obtenidos, contribuyendo de manera favorable la comunicación, además, Arzuaga-Williams, M. (2019). Menciona que la comunicación en las organizaciones de América latina se ha tenido en cuenta tradiciones asociadas al origen y la historia de cada país. Mencionado que la comunicación a marcado en las organizaciones el desarrollo temprano o tardío en un país.

Así mismo, para el segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la toma de decisiones y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I Ate, 2020. Los resultados obtenidos en la (tabla 17), se evidencia un nivel de correlación positiva media ( $r= 0.166$ ) entre la toma de decisiones y la gestión de procesos; datos que al ser comparados con lo encontrado por Hilda, (2017) en su tesis titulada: “Gestión de operaciones bancarias y calidad de servicio en los colaboradores del banco de crédito del Perú, agencia magdalena lima 2017” quien evidenció que obtuvo  $r=0.614$  así mismo precisó que existe una relación directa y fuerte en sus variables así mismo precisó que existe una correlación positiva considerable. Con estos resultados, se afirma una coincidencia en que existe relación en las variables, pero observando el nivel de correlación en la tabla 18 es bajo, en comparación del autor mencionado los resultados obtenidos, contribuyendo de manera favorable en la gestión de procesos, además Peñaloza (2010) menciona que las decisiones afectan en el rumbo de nuestras vidas hay que elegir sabiamente el rumbo al cual se quiere llegar minimizando los riesgos pertinentes la cual implica que es de suma importancia tener en consideración la toma de decisiones.

Finalmente, en el tercer objetivo específico, se determinó la relación entre el coaching y la gestión de procesos de los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I Ate, 2020. Los resultados obtenidos en la (tabla 18), se evidencia un nivel de correlación positiva media ( $r= 0.156$ ) entre coaching y la gestión de procesos; datos que al ser comparados con lo encontrado por Espinoza, A (2019) con su tesis titulada: “Gestión de operaciones y el control interno en Corpmed Médica S, G. SAC distrito de Pueblo Libre, 2019” quien evidenció que obtuvo  $r=0.667$  así mismo precisó que influye

significativamente entre ambas variables, así mismo precisó que existe una correlación positiva considerable. Con estos resultados, se afirma una coincidencia en que existe relación en las variables, pero observando el nivel de correlación en la tabla 19 es bajo, en comparación del autor mencionado los resultados obtenidos, contribuyendo de manera favorable en el liderazgo estratégico, además Según Haneberg (2016) menciona que el coaching se centra en el rendimiento y en el objetivo, y a menudo se lleva a cabo durante las conversaciones individuales. Se puede usar como una frase general es el intercambio de información entre dos personas la cual una parte busca ayudar a la otra parte para que así logre alcanzar los objetivos planteados de parte de la persona que solicita la ayuda.

## VI.- CONCLUSIONES

Partiendo de los objetivos planteados y de la obtención de los resultados encontrados en la investigación se determina las siguientes conclusiones:

En base al objetivo general describir la relación entre liderazgo estratégico y la gestión de procesos, con los resultados obtenidos se indica que hay una relación positiva media con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.202, entre el liderazgo estratégico de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020, infiriendo que, por consiguiente se puede deducir que a la medida que se desarrolle de manera adecuada el liderazgo siendo más efectivo, mejorara la gestión de procesos, con lo cual se concluye que el liderazgo estratégico se relaciona de manera significativa con la gestión por procesos.

Del mismo modo en relación al primer objetivo se precisó que existe una correlación positiva media con un coeficiente correlacional del Rho Spearman de 0.430 entre la comunicación y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020, por consiguiente se puede deducir infiriendo que en los colaboradores la comunicación al no ser preciso, la cual en la gestión de procesos el efecto en la organizaciones no será favorable.

Del mismo modo en relación al segundo objetivo se precisó que existe una correlación positiva media con un coeficiente correlacional del Rho Spearman de 0.166 entre la toma de decisiones y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020, por consiguiente que la toma de decisiones en los líderes de no ser efectiva en los colaboradores, la gestión de procesos en las organizaciones no será favorable.

Finalizando, con relación al tercer objetivo se precisó que existe una correlación positiva media con un coeficiente correlacional del Rho Spearman de 0.156 entre el coaching y la gestión de procesos de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I, Ate 2020, por consiguiente el coaching en los colaboradores de no ser la adecuada y precisa, la gestión de procesos en las organizaciones no será favorable.

## **VII.-Recomendaciones**

De acuerdo a los resultados expuestos en la investigación se puede exponer las siguientes recomendaciones:

**Primera.** Debido a la correlación positiva media entre liderazgo estratégico y la gestión de procesos, se sugiere que se enfatice el desarrollo en los líderes para que el desenvolvimiento de los colaboradores sea proactivo, obteniendo buenos resultados en la gestión de procesos del desarrollo de las actividades.

**Segunda.** Debido a la correlación positiva media entre comunicación y la gestión de procesos, se sugiere estrategias de mejora como la interacción positiva entre los colaboradores y ofrecer un buen clima laboral con el objetivo de crear una mejora en la gestión de procesos de las actividades planteadas.

**Tercera.** Debido a la correlación positiva media entre la toma de decisiones y la gestión de procesos, se sugiere estrategias de análisis interno en la organización y así afrontar los conflictos internos y afrontar la globalización con los objetivos planteados.

**Cuarta.** Debido a la correlación positiva media entre el coaching y la gestión de procesos, se sugiere la implementación de programas que mejoren el desarrollo de las habilidades de los colaboradores mediante afiliaciones con identidades que provean técnicas de mejoramiento del talento de los colaboradores con el objetivo de aplicar un buen liderazgo estratégico acelerando el proceso de las actividades de manera efectiva.

## REFERENCIAS:

- Agustín Guimerá Ravina. (2018) EL Liderazgo Estratégico una aproximación interdisciplinar Ministerio de Defensa Pagina 34. Tomado de: <https://publicaciones.defensa.gob.es/>
- Arzuaga-Williams, M. (2019). Perspectivas latinoamericanas sobre el rol de los profesionales de la comunicación organizacional y las relaciones públicas. *Revista Anagramas*, 17(34), 135–154. <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n34a7>
- Alinejad, S., & Anvari, A. (2019). The Mediating Effect of Collaborative Structure and Competitive Intensity on the Relationship between Process Management and Organizational Performance. *Iranian Journal of Management Studies*, 12(1), 149–174. <https://doi.org/10.22059/ijms.2018.259810.673169>
- Alvarado (2016) en su investigación titulada Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del callao. (Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega)
- Apsorn, A., Sisan, B., & Tungkunan, P. (2019). Information and Communication Technology Leadership of School Administrators in Thailand. *International Journal of Instruction*, 12(2), 639–650. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1210977&lang=es&site=eds-live>
- Bautista, G (2019). Desarrollo de habilidades directivas y liderazgo estratégico en organizaciones de la ciudad de Chiclayo. (Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan).
- Barbour, T. (2019). Emergent Technologies: Tech security tips to keep your business safe. *Alaska Business Monthly*, 35(9), 10–17. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=138805177&lang=es&site=eds-live>

- Bennett, S. (2017). Information governance leadership: Controlling data and information to achieve strategic objectives. *Governance Directions*, 69(11), 654–658. Retrieved from <https://bit.ly/2YPJrLH>
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión de talento humano*. (3ª ed.) Mc Graw –Hill. México
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10ª. Ed.) Mc Graw-Hill Interamericana. Página 331.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. (10ª. Ed.) Mc Graw-Hill Interamericana. Página 243.
- Coras, E, Huamani Álvarez, C (2018). *Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad de gestión Educativa Local de Sucre, Ayacucho 2018*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo).
- Elliot Segura, A. (2014). Implementación De La Notificación Electrónica en La Administración Pública Peruana. *Revista Vox Juris*, 27(1), 261–267. Retrieved from <https://bit.ly/2Ch6M14>
- Escaida Villalobos, I., Jara Valés, P., & Letzkus Palavecino, M. (2016). Mejora De Procesos Productivos Mediante Lean Manufacturing. *Trilogía*, 28(39), 26–55. Retrieved from <https://bit.ly/3b8dOkI>
- Espinoza (2019) en su tesis titulada *Gestión de operaciones y el control interno en Corpmed Médica S, G. SAC distrito de Pueblo Libre*, 2019. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo)
- Guerreiro, R., & Souza, R. P. (2015). Um Estudo Sobre Percepções De Importância De Atividades Do Processo De Gestão E Barreiras À Implantação Do Planejamento Estratégico. *Revista Universo Contábil*, 11(1), 88–104. <https://doi.org/10.4270/ruc.2015105>
- Haneberg, L. (2016). *Coaching Basics* (Vol. 2nd edition). Alexandria, Virginia: Association for Talent Development. Retrieved from <https://bit.ly/2V0vrNT>
- Hernández (2011). *Evaluación del liderazgo estratégico de los coordinadores de primaria de la u.e. colegio los arcos* (tesis de grado, Universidad Monte Ávila)

- Coordinación de Estudios de Postgrado Especialización en Evaluación Educativa).recuperada de [https://www.uma.edu.ve/postgrados/evaluacion/Revista/revista\\_eeE1/Tesis%20Pedro%20Herna%20A6%20FCndez%20%20%20EEE%20%201ra%20cohorte.pdf](https://www.uma.edu.ve/postgrados/evaluacion/Revista/revista_eeE1/Tesis%20Pedro%20Herna%20A6%20FCndez%20%20%20EEE%20%201ra%20cohorte.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. Y baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta edición). México: Mc Graw hill
- Hilda (2017) en su investigación titulada Gestión de operaciones bancarias y calidad de servicio en los colaboradores del banco de crédito del Perú, agencia magdalena lima 2017. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo)
- Jorge Víctor Pilar. (2012). Herramientas para la gestión y la toma de decisiones (2da ed.) Hanne. Página 19. Tomado de: [http://www.jorgepilar.com/assets/pdf/Herramientas-para-la-gestion\\_2-edic\\_Jorge-Pilar.pdf](http://www.jorgepilar.com/assets/pdf/Herramientas-para-la-gestion_2-edic_Jorge-Pilar.pdf)
- koontz, H & wehrich, W. (2004). Administración una perspectiva global. (12ª edición) Mc Graw Hill Página 681
- Kosciejew, M. mkosciej@gmail. co. (2017). A Conceptual Framework for understanding information. Information Management Journal, 51(5), 40–42. Retrieved from <https://bit.ly/37Nr6mt>
- Lucas Alonso, P. Gestión de las empresas por procesos. (Proyecto, Escuela Técnica Superior de Ingeniera Industrial de Barcelona).recuperado de: <https://bit.ly/3hKjTlx>
- Madreseh, S. C., Alavijeh, N. K., & Jalaei, S. A. (2018). The Impact of Government Economic Policies on Labour Productivity in Selected Countries of ECD. International Journal of Management, Accounting & Economics, 5(10), 822–832. Retrieved from <https://bit.ly/3dlHCLv>
- Mateo Tomé, J. P. (2019). Inversión, Capital Y Productividad en Estados Unidos, España Y Brasil. Revista de Economía Mundial, (52), 65–87. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=139090253&lang=es&site=eds-live>

- Minor, M. (2010). *Coaching and Counseling : Become a Better Manager and Through Mentoring* (Vol. 4th ed). [Menlo Park, Calif.]: Axzo Press. Retrieved from <https://bit.ly/2Ndvdii>
- Morana, S., Kroenung, J., Maedche, A., & Schacht, S. (2019). Designing Process Guidance Systems. *Journal of the Association for Information Systems*, 20(5), 499–535. <https://doi.org/10.17705/1jais.00542>
- O'Neill, C., Toms, S., & Ho, V. (2019). Technology Licensing. *Licensing Journal*, 39(6), 15–17. Retrieved from <https://bit.ly/3dgBeWa>
- Parra Fernández, M., Visbal Franco, O., Ethel Duran, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(1), 155–170. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Peñaloza Palomeque, Mariana (2010). *Teoría de las decisiones. Perspectivas*, (25), undefined-undefined. [Fecha de Consulta 20 de Noviembre de 2019]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425942454012>
- Polakovič, P., Šilerová, E., Hennyeyová, K., & Slováková, I. (2018). Business Process Management in Linking Enterprise Information Technology in Companies of Agricultural Sector. *Agris On-Line Papers in Economics & Informatics*, 10(3), 119–126. <https://doi.org/10.7160/aol.2018.100310>
- Rosas (2017). *Liderazgo estratégico y su relación con la ventaja competitiva de la empresa fecope e.i.r.l*, Huaraz, 2017(Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo).
- Shrestha, Y. R., Ben-Menahem, S. M., & von Krogh, G. (2019). Organizational Decision-Making Structures in the Age of Artificial Intelligence. *California Management Review*, 61(4), 66–83. <https://doi.org/10.1177/0008125619862257>
- Susarla, A., & Mukhopadhyay, T. (2019). Can Outsourcing of Information Technology Foster Innovations in Client Organizations? An Empirical Analysis. *MIS Quarterly*, 43(3), 929-A5. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/13535>

- Susca, P. T. (2019). Balanced Organizational Decision-Making. *Professional Safety*, 64(4), 16–19. Retrieved from <https://bit.ly/2BpdlbY>
- Urbiola Solís, A. E., & Levin Kosberg, S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Administración y Organizaciones*, 21(40), 51–72. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138019481&lang=es&site=eds-live>
- Vega (2016). Gestión de procesos para mejorar las operaciones de negocio de la gerencia de transportes metropolitano de Trujillo. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo)
- Vojvodic, M., & Hitz, C. (2018). European Industries Customer Centricity Roadmap Stage - Business Process Management Aspect. *Acta Oeconomica Pragensia*, 26(3), 47–69. <https://doi.org/10.18267/j.aop.603>
- Vugec, D. S., Ivančić, L., & Glavan, L. M. (2019). Business Process Management and Corporate Performance Management: Does Their Alignment Impact Organizational Performance. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 17(2–B), 368–384. <https://doi.org/10.7906/indecs.17.2.12>
- Whitmore John. (2010). Coaching El método para mejorar el rendimiento de las personas (9na ed.) Paidós Pagina 19. Tomado de: [https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK\\_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf](https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Whitmore-John-Coaching-PDF.pdf)
- Zoricar Ojeda y pedro escaraballone. (2018). Liderazgo estratégico eje central de la competitividad empresarial fondo editorial UBA. Página 28. Tomado de: <https://es.calameo.com/read/0043474574be59a4dc760>
- Žmuk, B., Dumičić, K., & Palić, I. (2018). Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected? *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(3–B), 504–523. <https://doi.org/10.7906/indecs.16.3.20>



Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Mediación
Gestión de procesos	Según Lucas (2014) menciona que Mediante la gestión por procesos las organizaciones son capaces de lograr alcanzar los objetivos planteados para lograr el éxito en el mercado. Mediante el uso de la gestión de procesos las organizaciones obtienen una mejora continua así afrontar a los cambios.	La medición de la variable se realizara a través de la aplicación del cuestionario en base a la escala a de Likert (desde 1=completamente desacuerdo hasta 5= completamente acuerdo).	Productividad	Procesos	Ordinal
				Colaboradores	
			Propuesta de TI	Tecnología	
				Información	
			Procesos	Funcionamiento eficiente de las actividades	
				Cumplimiento de los procedimientos	

## Variable N°1

## Liderazgo Estratégico

DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORIZACIÓN	
Comunicación	INFORMACIÓN DEL PERSONAL	1.- ¿En la sede judicial se le brinda la información necesaria para la ejecución de sus actividades? 2.- ¿La información que se le brinda es clara y precisa?	ordinal	
	EXPRESIÓN DEL PERSONAL	3.- ¿En el ámbito laboral tiene limitaciones para expresar su opinión? 4.- ¿Cuándo expresa una opinión toman en cuenta sus ideas?		
	MOMENTO OPORTUNO DE LAS CONVERSACIONES PENDIENTES	5.- ¿es adecuado tener un momento oportuno para las conversaciones sobre los objetivos? 6.- ¿es importante dedicar un tiempo para esclarecer ideas?		
	Toma de decisiones	DEFINIR EL PROBLEMA ANTE LA SITUACIÓN PRESENTE		7.- ¿al momento de presenciar un problema brinda una solución óptima? 8.- ¿Se analiza primero los problemas antes de tomar decisiones?
		DECISIONES COHERENTES Y EN GRUPO		9.- ¿los miembros de su grupo de trabajo aportan opiniones de solución ante un problema? 10.- ¿al momento de debatir sus ideas todos los miembros participan para dar una rápida solución?
		PLAN PERSONAL DEL DESARROLLO DE LOS PROBLEMAS		11.- ¿tienen establecido un plan de contingencia para solucionar los problemas? 12.- ¿considera usted que en la sede judicial se identifica los problemas pertinentes?
Coaching	FEEDBACK	13.- ¿en su ambiente laboral se desarrolla una retroalimentación? 14.- ¿los miembros de su ámbito laboral tienen conocimientos previos sobre el feedback?		
	SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	15.- ¿se le brinda una solución inmediata de algún problema pertinente? 16.- ¿están preparados para solucionar problemas en base a conocimiento previos?		
	NECESIDADES EXISTENTES DE LOS COLABORADORES	17.- ¿se le toma en consideración las necesidades durante la realización de sus funciones? 18.- ¿se le brinda las herramientas necesarias ante las necesidades que tenga?		

Variable N°2			
Gestión de Proceso			
DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORIZACIÓN
Productividad	actividades	1.- ¿Considera usted que en su ámbito las actividades que realiza están planteadas de manera adecuada?	ordinal
		2.- ¿Considera usted que se le brinda los implementos necesario para el desarrollo de sus actividades?	
		3.- ¿El reconociendo le impulsa a usted a realizar un desempeño óptimo en sus actividades?	
	colaboradores	4.- ¿Se fomenta el compañerismo en su ámbito laboral?	
		5.- ¿En la sede judicial observa que existe el valor de la solidaridad?	
		6.- ¿Hay un buen trato entre los colaboradores en la realización de sus funciones?	
Propuesta de TI	tecnología	7.- ¿Los equipos o materiales brindados se le proporciona en óptimas condiciones?	
		8.- ¿La tecnología que se le brinda es adecuado para su desempeño?	
		9.- ¿Los implementos tecnológicos son modelos actualizados para su desempeño?	
	información	10.- ¿En su ámbito laboral la información brindada es precisa para la realización de sus actividades?	
		11.- ¿Se le brinda información de actividades para el desarrollo de su desempeño laboral?	
		12.- ¿Es eficiente la información proporcionada mediante programas de capacitación?	
Proceso	funcionamiento eficiente de las actividades	13.- ¿El ambiente en donde realiza sus actividades es el indicado para su desempeño?	
		14.- ¿Los problemas preexistentes dificultan la realización de sus funciones?	
		15.- ¿Al finalizar una actividad de prioridad en su equipo laboral aplican incentivos?	
	cumplimiento de los procedimientos	16.- ¿Se le brinda los implementos necesarios para desarrollar sus actividades?	
		17.- ¿Los colaboradores tiene claro sus funciones para el desarrollo de las actividades?	
		18.- ¿ES fundamental establecer una manera más sencilla de la realización de las actividades?	

Variable		Liderazgo Estratégico																	
Dimensiones		Comunicación						Toma de decisiones						Coaching					
Indicadores	INFORMACION DEL PERSONAL		EXPRESIÓN DEL PERSONAL		MOMENTO OPORTUNO DE LAS CONVERSACIONES PENDIENTES		DEFINIR EL PROBLEMA ANTE LA SITUACIÓN PRESENTE		DECISIONES COHERENTES Y EN GRUPO		PLAN PERSONAL DEL DESARROLLO DE LOS PROBLEMAS		FEEDBACK		SOLUCIÓN DE PROBLEMAS		NECESIDADES EXISTENTES DE LOS COLABORADORES		
	Preguntas	pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	pregunta 4	pregunta 5	pregunta 6	pregunta 7	pregunta 8	pregunta 9	preguntas 10	pregunta 11	pregunta 12	pregunta 13	pregunta 14	pregunta 15	pregunta 16	pregunta 17	pregunta 18
1	3	4	5	3	5	5	4	1	3	4	3	5	4	4	5	4	4	3	
2	4	3	4	2	4	4	5	2	3	4	4	3	2	3	4	5	2	5	
3	2	4	5	3	5	3	3	2	5	5	3	2	3	5	4	4	5	4	
4	3	2	2	5	3	5	4	1	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	
5	3	3	4	2	5	3	5	3	3	4	4	5	2	4	3	5	3	5	
6	2	4	5	3	5	4	2	5	2	4	3	3	4	3	5	4	2	4	
7	3	4	4	2	5	5	3	2	5	4	3	3	5	5	5	5	4	4	
8	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	5	3	4	4	4	
9	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	5	2	4	4	4	5	4	
10	3	5	5	4	5	5	5	2	4	2	3	4	4	3	4	5	5	3	
11	3	3	1	3	3	4	3	5	5	3	2	5	3	5	4	4	2	5	
12	3	3	2	5	4	5	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
13	2	1	2	3	5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	5	4	5	4	
14	4	4	2	5	5	4	3	2	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	
15	3	3	1	4	4	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	4	2	5	
16	3	4	4	3	4	5	2	3	2	4	3	4	5	4	4	3	3	4	
17	4	3	1	4	3	3	4	2	3	3	4	5	3	4	5	4	5	5	
18	3	4	2	4	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3	3	5	4	4	
19	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	
20	3	4	1	3	5	5	2	5	4	5	4	4	2	3	4	3	3	4	
21	4	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	4	1	4	3	4	5	5	
22	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	
23	2	5	2	3	5	4	4	3	5	3	3	4	2	4	4	4	3	3	
24	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	5	5	
25	3	3	2	3	4	5	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	
26	3	5	3	5	4	4	3	4	2	5	3	3	4	5	5	4	3	5	
27	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	
28	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	
29	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	
30	2	4	2	3	3	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	

Variable	Gestión de procesos																	
Dimensiones	Comunicación						Toma de decisiones						Coaching					
Indicadores	Actividades			Colaboradores			Tecnología			Información			Funcionamiento eficiente de las actividades			Cumplimiento de los procedimientos		
Preguntas	pregunta 1	pregunta 2	pregunta 3	pregunta 4	pregunta 5	pregunta 6	pregunta 7	pregunta 8	pregunta 9	preguntas 10	pregunta 11	pregunta 12	pregunta 13	pregunta 14	pregunta 15	pregunta 16	pregunta 17	pregunta 18
1	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	4	5	3	3	1	5	5	5
2	3	4	2	5	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	2	4	4	4
3	2	5	3	4	4	3	4	4	2	3	2	5	4	4	2	3	4	5
4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	4	5	4
5	4	3	2	3	2	4	5	5	5	2	3	3	2	4	2	3	4	4
6	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	2	3	5	5
7	2	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4
8	4	5	2	5	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5
9	3	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	5	3	4	2	5	4	5
10	3	3	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4	3	4	1	3	5	4
11	3	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	5
12	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	2	3	2	5	3	5
13	2	5	2	4	2	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4
14	4	4	3	3	3	5	3	5	5	2	2	3	4	4	3	3	5	5
15	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4
16	3	5	2	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	1	4	5	5
17	2	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4
18	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	5	3	3
19	3	3	2	5	4	4	5	5	3	3	4	5	2	3	1	3	5	4
20	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4
21	4	3	2	5	2	4	4	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5
22	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	5
23	4	5	2	4	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	1	3	4	5
24	2	4	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4
25	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
26	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	5	3	4	3	5
27	4	3	4	5	3	4	3	5	3	2	2	3	3	4	1	3	5	5
28	4	5	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4
29	3	4	2	4	3	5	4	5	4	3	3	4	2	5	2	3	5	5
30	4	3	3	5	3	4	5	5	3	2	2	4	3	3	1	5	3	4

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>82%</b>

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Estratégico

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINION DE APLICACION:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					82
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					82
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>80%</b>

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Gestión de Procesos**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 08437636

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>82%</b>

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Estratégico

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04		✓		
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 46461881

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. GONZALES FIGUEROA IRIS KATHERINE
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					82
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					82
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>82%</b>

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Gestión de Procesos

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

Firma de experto informante  
DNI N° 46461881

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX  
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV  
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN  
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario  
 I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>82%</b>

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Liderazgo Estratégico

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08814139

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor(es) del instrumento: Chirinos Yopez Brayan Yuri

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					82
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					82
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					<b>80%</b>	<b>82%</b>

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Gestión de Procesos

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			



13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable con mejoras

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

81%

Ate, 07 de mayo del 2020

-----  
Firma de experto informante  
DNI N° 08814139

Matriz de Consistencia					
Liderazgo Estratégico y la Gestión de procesos de los colaboradores de la sede Judicial Puruchuco I Ate 2020					
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Diseño de la Investigación	Población y Muestra
<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Describir como se relaciona el liderazgo estratégico y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe una relación entre el Liderazgo estratégico y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	<b>Variables</b>  <b>Variable 1</b>  liderazgo estratégico  dimensiones comunicación toma de decisiones coaching	Diseño de las investigaciones de enfoque de investigación cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel de investigación correlacional y de diseño experimental de corte transversal.	<b>Población</b>  La población de la investigación está constituida por los colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I.
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cuál es la relación entre comunicación y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Identificar como se relación la comunicación y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</b> Existe una relación entre la comunicación y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	de gestión de procesos dimensiones	<b>Técnica</b> La encuesta	<b>La Muestra</b>
¿Cuál es la relación entre toma de decisiones y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020?	Identificar como se relación la toma de decisiones y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	Existe una relación entre la toma de decisiones y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	<b>variable 2</b> gestión de procesos dimensiones	<b>Instrumento</b>  Se aplicó la escala likert, cuenta con alfa cronbach que salió ,788 de probabilidad, cuenta con 36 preguntas.	La muestra por razones lógicas es constituida por 30 colaboradores de la Sede Judicial Puruchuco I.
¿Cuál es la relación entre coaching y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020?	Identificar como se relación el coaching y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2020.	Existe una relación entre el coaching y la gestión de operaciones de los colaboradores de la sede judicial Puruchuco I Ate 2010.	Productividad. propuesta de TI  Procesos.		