



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial
Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR(ES):

Lopez Soto, Liz Magaly (ORCID: 0000-0002-6083-8708)

ASESOR:

Dr. Mendo Mechan, Javier Martín (ORCID: 0000-0002-6285-0858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, por brindarme todo su apoyo para lograr cada meta propuesta, por ser mi mejor ejemplo de lucha y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento con buena salud y la de mis seres queridos, a mis padres por haberme apoyado en los momentos más trascendentales de mi vida, a mis maestros por su tiempo y dedicación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población muestra y muestreo	28
3.4. Técnicas e instrumentos, de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	31
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	93
VI. CONCLUSIONES	99
VII. RECOMENDACIONES	102
VIII REFERENCIAS	104
ANEXOS	111

Índice de Tablas

Tabla 01	Operacionalización de las variables (variable 1)	26
Tabla 02	Operacionalización de las variables (variable 2)	27
Tabla 03	Confiabilidad de la primera variable 1: Gestión Administrativa	29
Tabla 04	Confiabilidad de la primera variable 2: Productividad Laboral	30
Tabla 05	Validez del Instrumento	30
Tabla 06	Frecuencia de la primera pregunta de la primera variable	34
Tabla 07	Frecuencia de la segunda pregunta de la primera variable	35
Tabla 08	Frecuencia de la tercera pregunta de la primera variable	36
Tabla 09	Frecuencia de la cuarta pregunta de la primera variable	37
Tabla 10	Frecuencia de la quinta pregunta de la primera variable	38
Tabla 11	Frecuencia de la sexta pregunta de la primera variable	39
Tabla 12	Frecuencia de la séptima pregunta de la primera variable	40
Tabla 13	Frecuencia de la octava pregunta de la primera variable	41
Tabla 14	Frecuencia de la novena pregunta de la primera variable	42
Tabla 15	Frecuencia de la décima pregunta de la primera variable	43
Tabla16	Frecuencia de la décima primera pregunta de la primera variable	44
Tabla17	Frecuencia de la décima segunda pregunta de la primera variable	45
Tabla 18	Frecuencia de la décima tercera pregunta de la primera variable	46
Tabla 19	Frecuencia de la décima cuarta pregunta de la primera variable	47
Tabla 20	Frecuencia de la décima quinta pregunta de la primera variable	48
Tabla 21	Frecuencia de la décima sexta pregunta de la primera variable	49
Tabla22	Frecuencia de la décima séptima pregunta de la primera variable	50
Tabla 23	Frecuencia de la décima octava pregunta de la primera variable	51
Tabla 24	Frecuencia de la décima novena pregunta de la primera variable	52

Tabla 25 Frecuencia de la vigésima pregunta de la primera variable	53
Tabla 26 Frecuencia de la vigésima primera pregunta de la primera variable	54
Tabla 27 Frecuencia de la primera pregunta de la segunda variable	55
Tabla 28 Frecuencia de la segunda pregunta de la segunda variable	56
Tabla 29 Frecuencia de la tercera pregunta de la segunda variable	57
Tabla 30 Frecuencia de la cuarta pregunta de la segunda variable	58
Tabla 31 Frecuencia de la quinta pregunta de la segunda variable	59
Tabla 32 Frecuencia de la sexta pregunta de la segunda variable	60
Tabla 33 Frecuencia de la séptima pregunta de la segunda variable	61
Tabla 34 Frecuencia de la octava pregunta de la segunda variable	62
Tabla 35 Frecuencia de la novena pregunta de la segunda variable	63
Tabla 36 Frecuencia de la décima pregunta de la segunda variable	64
Tabla 37 Frecuencia de la décima primera pregunta de la segunda variable	65
Tabla 38 Frecuencia de la décima segunda pregunta de la segunda variable	66
Tabla 39 Frecuencia de la décima tercera pregunta de la segunda variable	67
Tabla 40 Frecuencia de la décima cuarta pregunta de la segunda variable	68
Tabla 41 Frecuencia de la décima quinta pregunta de la segunda variable	69
Tabla 42 Frecuencia de la décima sexta pregunta de la segunda variable	70
Tabla 43 Frecuencia de la décima séptima pregunta de la segunda variable	71
Tabla 44 Frecuencia de la décima octava pregunta de la segunda variable	72
Tabla 45 Frecuencia de la décima novena pregunta de la segunda variable	73
Tabla 46 Frecuencia de la vigésima pregunta de la segunda variable	74
Tabla 47 Descripción de la variable 1 Gestión administrativa	75
Tabla 48 Descripción de la dimensión 1 Planeación	76
Tabla 49 Descripción de la dimensión 2 Dirección	77
Tabla 50 Descripción de la dimensión 3 Organización	78

Tabla 51 Descripción de la variable Productividad laboral	79
Tabla 52 Descripción de la dimensión 1 Eficacia	80
Tabla 53 Descripción de la dimensión 2 Eficiencia	81
Tabla 54 Descripción de la variable 1 Gestión Administrativa y de la variable 2 Productividad laboral	82
Tabla 55 Descripción de la dimensión 1 Planeación y de la variable 2 Productividad laboral	83
Tabla 56 Descripción de la dimensión Dirección y de la variable 2 Productividad laboral	84
Tabla 57 Descripción de la dimensión Organización y de la variable 2 Productividad laboral	85
Tabla 58 Prueba de Normalidad entre las variables y dimensiones	86
Tabla 59 Criterios de relacion	87
Tabla 60 Correlación entre las variables	88
Tabla 61 Correlación entre la dimensión 1 y la variable 2	89
Tabla 62 Correlación entre la dimensión 2 y la variable 2	90
Tabla 63 Correlación entre la dimensión 3 y la variable 2	91

Índice de Figuras

Figura 1 Frecuencia de la primera pregunta de la primera variable	34
Figura 2 Frecuencia de la segunda pregunta de la primera variable	35
Figura 3 Frecuencia de la tercera pregunta de la primera variable	36
Figura 4 Frecuencia de la cuarta pregunta de la primera variable	37
Figura 5 Frecuencia de la quinta pregunta de la primera variable	38
Figura 6 Frecuencia de la sexta pregunta de la primera variable	39
Figura 7 Frecuencia de la séptima pregunta de la primera variable	40
Figura 8 Frecuencia de la octava pregunta de la primera variable	41
Figura 9 Frecuencia de la novena pregunta de la primera variable	42
Figura 10 Frecuencia de la décima pregunta de la primera variable	43
Figura 11 Frecuencia de la décima primera pregunta de la primera variable	44
Figura 12 Frecuencia de la décima segunda pregunta de la primera variable	45
Figura 13 Frecuencia de la décima tercera pregunta de la primera variable	46
Figura 14 Frecuencia de la décima cuarta pregunta de la primera variable	47
Figura 15 Frecuencia de la décima quinta pregunta de la primera variable	48
Figura 16 Frecuencia de la décima sexta pregunta de la primera variable	49
Figura 17 Frecuencia de la décima séptima pregunta de la primera variable	50
Figura 18 Frecuencia de la décima octava pregunta de la primera variable	51
Figura 19 Frecuencia de la décima novena pregunta de la primera variable	52
Figura 20 Frecuencia de la vigésima pregunta de la primera variable	53
Figura 21 Frecuencia de la vigésima primera pregunta de la primera variable	54
Figura 22 Frecuencia de la vigésima segunda pregunta de la primera variable	55
Figura 23 Frecuencia de la vigésima tercera pregunta de la primera variable	56
Figura 24 Frecuencia de la vigésima cuarta pregunta de la primera variable	57
Figura 25 Frecuencia de la primera pregunta de la segunda variable	58
Figura 26 Frecuencia de la segunda pregunta de la segunda variable	59
Figura 27 Frecuencia de la tercera pregunta de la segunda variable	60

Figura 28 Frecuencia de la cuarta pregunta de la segunda variable	61
Figura 29 Frecuencia de la quinta pregunta de la segunda variable	62
Figura 30 Frecuencia de la sexta pregunta de la segunda variable	63
Figura 31 Frecuencia de la séptima pregunta de la segunda variable	64
Figura 32 Frecuencia de la octava pregunta de la segunda variable	65
Figura 33 Frecuencia de la novena pregunta de la segunda variable	66
Figura 34 Frecuencia de la décima pregunta de la segunda variable	67
Figura 35 Frecuencia de la décima primera pregunta de la segunda variable	68
Figura 36 Frecuencia de la décima segunda pregunta de la segunda variable	69
Figura 37 Frecuencia de la décima tercera pregunta de la segunda variable	70
Figura 38 Frecuencia de la décima cuarta pregunta de la segunda variable	71
Figura 39 Frecuencia de la décima quinta pregunta de la segunda variable	72
Figura 40 Frecuencia de la décima sexta pregunta de la segunda variable	73
Figura 41 Descripción de la variable 1 Gestión administrativa	74
Figura 42 Descripción de la dimensión 1 Planeación	75
Figura 43 Descripción de la dimensión 2 Organización	76
Figura 44 Descripción de la dimensión 3 Control	77
Figura 45 Descripción de la variable Productividad laboral	78
Figura 46 Descripción de la dimensión 1 Relaciones interpersonales	79
Figura 47 Descripción de la dimensión 2 Estilo de dirección	80
Figura 48 Descripción de la dimensión 3 Sentido de pertinencia	81
Figura 49 Descripción de la variable 1 Gestión Administrativa y de la variable 2 Productividad laboral	82
Figura 50 Descripción de la dimensión 1 Planeación y de la variable 2 Productividad laboral	83
Figura 51 Descripción de la dimensión Dirección y de la variable 2 Productividad laboral	84
Figura 52 Descripción de la dimensión Organización y de la variable 2 Productividad laboral	85

Resumen

El siguiente trabajo tuvo como objetivo general, Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019, donde la población por criterio de inclusión está conformada por 60 trabajadores entre ellos: asistentes de Juez, especialistas de audio, especialistas de causa, y notificadores. Se empleó para la recolección de datos como instrumento el cuestionario, mediante la técnica de la encuesta y se obtuvo una confiabilidad de .79.5 y .81.4 de ambas variables (Gestión administrativa y Productividad laboral) según la tabla categórica, los instrumentos son altamente confiables. Así mismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.892, siendo el grado de correlación muy alto. Esto quiere decir que: A mejor Gestión administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. Por otro lado, la significancia es igual .000 de la tabla número 59 del Rho Spearman, eso significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general propuesta. Por lo tanto, se concluye que: H_1 Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

Palabras clave: Gestión Administrativa, Productividad y Planeación.

Abstract

The following work had the general objective of determining the relationship between administrative management and labor productivity in the Judicial Branch of the Santa Rosa headquarters, San Juan de Lurigancho, 2019, where the population by inclusion criteria is made up of 60 workers, among them : Judge's assistants, audio specialists, cause specialists, and notifiers. The questionnaire was used for data collection as an instrument, using the survey technique and a reliability of .79.5 γ was obtained. 81.4 of both variables (Administrative Management and Labor Productivity) according to the categorical table, the instruments are highly reliable. Likewise, the correlation coefficient of Rho Spearman = 0.892, the degree of correlation being very high. This means that: The better administrative management, the better the labor productivity in the Judicial Branch of the Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. On the other hand, the significance is the same .000 of table number 59 of the Ro Spearman, that means that the null hypothesis is rejected and the proposed general hypothesis is accepted. Therefore, it is concluded that: H1 There is a significant relationship between administrative management and labor productivity in the Judicial Branch of the Santa Rosa Office, San Juan de Lurigancho, 2019.

Keywords: Administrative Management, Productivity and Planning.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Según Verger y Normad (2015) para una adecuada reforma en el sector público es necesario la aplicación de conocimientos sobre gestión empresarial para mejorar el rendimiento de las instituciones públicas. En sentido, dicha reforma también es necesaria en el sistema judicial para lo cual debemos entender que esta, es un conjunto de potestades y leyes, que permiten en todo caso facilitar el acceso a la justicia dando así la impresión de estar en un estado de derecho. Sin embargo, en la realidad generalmente se tiene una opinión negativa, así como coincidente sobre la actividad del poder judicial y la gestión judicial.

Es así que según el World Justice Project (WJP) elaborada en la ciudad de Washington, en el informe anual del año 2019, emitió una lista con ranking mundial y regional dependiendo del sistema judicial de 126 países del mundo, en donde los rangos de calificación oscilan entre 0 (indica la adhesión más baja al estado de derecho) y 1(indica la adhesión más fuerte al estado de derecho); donde se encuentra que: de 15 países de Asia oriental y pacífico, el país que ocupa el primer lugar en el ranking es Nueva Zelanda con una puntuación de 0.82, seguido de Australia con 0.80 y Singapur también con 0.80; mientras que en Europa del este y Asia central de 13 países ocupa en primer lugar Georgia con 0.61 seguido de Macedonia FYR con 0.54 y en tercer lugar Bosnia y Herzegovina con 0.53; por otro lado en América Latina y el Caribe de 30 países, Uruguay ocupa el primer lugar con una puntuación de 0.71, en segundo lugar se encuentra Costa Rica con 0.69 y en tercer lugar Chile con 0.68.

Del mencionado informe se aprecia que Perú se encuentra el puesto dieciocho con una puntuación de 0.51 y a nivel mundial se ubica en el puesto 70 de 126 países que formaron parte del informe, conociendo estas cifras pueden sonar incluso alentadoras, sin embargo, en el informe del 2018, el Perú tenía una puntuación de 0.53 y ocupada el puesto 63 de 130 países, asimismo según el informe son diversos los factores que pueden interferir para una adhesión al estado de derecho, como son la deficiencia en la gestión, corrupción, incumplimiento regulatorio, desorden, inseguridad, entre otros. Cifras alentadoras

o no, solo reflejan una parte de lo que en realidad se padece en nuestro sistema judicial, ya que se caracteriza por ser lenta, burocrática y que a pesar del transcurso de los años sigue siendo incipiente.

Es por ello, que los justiciables critican y se sienten decepcionados del funcionamiento del sistema judicial en nuestro país, así que, mediante el informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática de setiembre del 2017 a febrero del 2018, reporta que: del nivel de confianza en las instituciones del país, de los encuestados solo el 13.9% tiene confianza en el poder judicial mientras que el 79.3% muestra desconfianza en el poder judicial.

Según Morales (2015) para que los efectos de una nueva gestión pública sean positivos, es necesario que se realice de manera coordinada y no de manera aislada, comprendiendo así todas las instituciones públicas del estado, comprendiendo así al poder judicial.

A pesar de haberse puesto en marcha diversas disposiciones para una adecuada gestión pública dentro de las entidades del estado, preocupante es la situación que se refleja en el poder judicial especialmente en la Corte Superior de Justicia de Lima este, ya que, según la oficina de control de la magistratura del Poder Judicial, en el año 2019 se han realizado 1798 denuncias, de las cuales 1398 fueron por incurrir en acto u omisión que, transgrede los deberes del cargo; 317 fueron por la demora en la administración de Justicia, 41 fueron por desobedecer las órdenes administrativas internas, 28 por negligencia en el cumplimiento de los deberes del cargo y 14 originadas por motivación inadecuada de resolución judicial.

Cifras que de alguna forma revelan la situación de la corte de Lima Este, dificultando así el logro de objetivos, ya que, el correcto funcionamiento de una entidad, no radica en el esfuerzo que se realiza individualmente sino del todo, es decir en la organización y todos los que la componen basándose en una adecuada articulación, división del trabajo, optimización de los recursos humanos y una adecuada distribución de funciones.

Tal como lo señala Escobar (2017) en las políticas que el estado utiliza

dentro de la gestión pública, debe adoptarse la gestión administrativa siendo esta la que se realiza mediante la planificación encaminada a lograr la eficiencia y eficacia dentro de la institución que se practique.

Es así que la presente investigación busca determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. Toda vez que en la mencionada sede se vienen realizando funciones desde el 01 de octubre del 2019, ya que se implementó el Nuevo Código Procesal Penal, por tanto, no deberían evidenciarse problemas como falta de abastecimiento de material logístico, falta de cronogramas de actividades, escasa capacitación al personal jurisdiccional entre otros, que a todas luces dificulta el adecuado desenvolvimiento del personal jurisdiccional, resultando afectados el ciudadano que se encuentra en la necesidad de un adecuado acceso a la justicia.

Como Problema general tuvimos: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?, y como problemas específicos tuvimos:

¿Qué relación existe entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Qué relación existe entre la Dirección administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?

¿Qué relación existe entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?

La justificación teórica parte de la existencia de la ley de Modernización del Estado, Ley No 27685 ley marco, donde señaló que debe de existir acciones por las instituciones del estado (Particularmente en esta investigación en el poder judicial), las mismas que son sostenidas en el proceso de la gestión pública a nivel nacional con la finalidad de relacionar la buena gestión del Estado con los ciudadanos y el propósito general es que cada institución peruana, sobre todo debe tener una eficiente productividad laboral por consiguiente se brinde un

servicio de calidad y eficiente a los ciudadanos, de esta manera dando uso adecuado a los recursos del estado y siempre tener como prioridad el bienestar e interés de cada persona. En tal sentido resulta importante conocer como la gestión administrativa realizada en una institución pública como lo es el Poder Judicial, puede relacionarse con la productividad laboral de los trabajadores del mismo, favoreciendo así el liderazgo y un clima laboral cálido que permita desarrollar potencialmente las habilidades que poseen de manera individual.

Metodológicamente, se justifica esta investigación, mediante Palomino (2019), donde señaló que, el sustentante deberá enumerar y dar a conocer los beneficios y utilidades que podrían llegar a obtenerse de las conclusiones de su estudio. En ese sentido El presente trabajo de investigación utilizará el método científico para analizar las variables de estudio, para así fundamentar cada una de ellas, utilizando una estrategia metodológica comprendiendo: el planteamiento del problema, la definición de las variables, así como la hipótesis que indagarán posibles soluciones, a través de la selección de técnicas de recolección de datos y su interpretación.

Como justificación práctica, se tuvo que, en cuanto esta investigación será positiva para la Gestión Administrativa del poder judicial especialmente en el módulo de Santa Rosa, porque permitirá buscar mejoras en la gestión administrativa para de esa forma mejorar la productividad de los trabajadores judiciales, evitando la sobre carga laboral , contribuyendo así al acceso de la tutela jurisdiccional efectiva, a favor de quienes lo requieran encontrando así solución a su controversia en defensa de sus bienes jurídicos.

Como Objetivo general tuvimos: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019., y como objetivos específicos tuvimos:

Evaluar la relación que existe entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Describir la relación que existe entre la Dirección administrativa y

productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Determinar la relación que existe entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Como Hipótesis general tuvimos: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019, y como Hipótesis específicos tuvimos:

Existe relación significativa entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la Dirección administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Existe relación significativa entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

II. MARCO TEÓRICO

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que en una investigación el marco teórico comprende teorías, así como estudios y antecedentes en general, que deberán referirse al problema de la investigación.

En sentido para la construcción del marco teórico de la presente investigación se partirá de las tesis que anteceden al proyecto, partiendo así de los nacionales.

Delgado (2018) en su trabajo de investigación “Gestión administrativa y la relación que tiene con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Florencia de Mora, 2018”, el mencionado autor desarrollo un trabajo de investigación con el objetivo principal de determinar la relación que existe entre las variables de estudio, para lo cual eligió como tipo de investigación la básica y como diseño de investigación la no experimental de corte transaccional, para lo cual tuvo como muestra a 30 servidores de la municipalidad de Florencia es así que concluyó: existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Florencia de Mora, con un grado de relación de 63.7%

Espejo (2016) en su trabajo de investigación “La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016”, realizado con la finalidad de ostentar el grado académico de maestro en gestión pública; donde se tuvo por objetivo general determinar la influencia de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura 2016; el mencionado trabajo es de tipo básico, toda vez que se contribuye con nuevas teorías para el conocimiento científico además al no existir manejo de las variables, deviene en no experimental, asimismo se tuvo un alcance descriptivo - correlacional, donde la muestra estuvo conformada por 190 colaboradores de la municipalidad de Huaura, usando como técnica de recolección de datos la encuesta; concluyendo: que la gestión administrativa influye en el Comportamiento organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.698.

Por su parte, Reátegui (2016) en su trabajo de investigación titulada “*La gestión administrativa y la productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal*”

de Moyobamba, 2016”; trabajo desarrollado con la finalidad de ostentar el grado de maestro en gestión pública; se tuvo como objetivo general de investigación determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad, en el Poder Judicial en el módulo penal de Moyobamba durante el año 2016; desarrollando una investigación con un diseño no experimental toda vez que no existe manejo de variables, asimismo al ser datos recolectados en un solo momento la investigación fue de corte transversal, siendo la misma de un alcance descriptivo-correlacional; donde la población y muestra estuvo conformada por 36 trabajadores del módulo penal de Moyobamba, se usó la encuesta como técnica para recolectar datos, donde se concluyó que: el nivel de la gestión administrativa es regular con un 58.33% significando ello que existe la relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial de Moyobamba, en ese sentido al existir una adecuada gestión administrativa se puede observar con regularidad el desarrollo de la planeación, organización y dirección, sin embargo, no se llega a alcanzar un nivel óptimo. Es así que el autor del trabajo de investigación contribuye al conocimiento científico otorgando cifras que permiten adoptar medidas para mejorar la planeación, organización y dirección de la gestión administrativa para alcanzar el nivel óptimo y mejorar la calidad de la productividad laboral.

Por otro lado, Vizcarra y Vizcarra (2018) en sus trabajo de investigación “*La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017*”; trabajo de investigación desarrollado con la finalidad de ostentar el grado de maestro en gestión pública, donde se tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial de la provincia de Huamanga durante el año 2017; se tuvo como diseño de investigación el no experimental dado que no se realiza ningún manejo de las variables; de corte transversal, con un alcance descriptivo-correlacional, teniendo como población y muestra la cantidad de 34 trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial de la provincia de Huamanga, usando como técnica de recolección de datos la encuesta donde se concluyó que: existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en

los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial de Huamanga, de acuerdo a una correlación Rho de Spearman de 0.712 a un nivel de significancia del 5%.

Carpio (2018). En su investigación titulada *“Plan de mejora en la ejecución financiera del GAD Parroquial de Vilcabamba, Cantón Loja, periodo 2017”*. En su trabajo de investigación para obtener el grado de magister en administración financiera Tuvo como objetivo general: Describir el Plan de mejora en la ejecución financiera del GAD Parroquial, Vilcabamba Catón Lija, 2017. Su estructura metodológica radica en el empleo de un método deductivo, enfoque cualitativo, diseño Fenomenológico, tipo básica, su participantes en sus entrevista fueron 6 trabajadores de la GAD Parroquial de Vilcabamba; concluyendo que, de los diversos procedimiento en la ejecución presupuestaria del GAD de la parroquia de Vilcabamba en el año 2017 y se confirmó que dicha entidad acata con todas las fases para efectuar una evaluación presupuestaria, el cual es imperativo para todas las instituciones y entidades estatales. El GAD parroquial cumple con un ciclo presupuestario para conservar un propicio grado financiero y realizar la distribución idónea de ingresos y egresos, acatando a cabalidad todas las operaciones proyectadas en las fechas señaladas

Coque (2016) *“La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa mega micro s.a. de la ciudad de Ambato”*; trabajo desarrollado con la finalidad de ostentar el grado de magister en administración financiera, se tuvo como objetivo central Analizar el impacto de la gestión administrativa en la empresa con el propósito de tomar acciones a fin de incrementar la Rentabilidad de la empresa MEGAMICRO S.A., desarrollando una investigación cuyo diseño fue no experimental, ya que no se realizó una manipulación de variables objeto de estudio, asimismo es de corte transversal toda vez que la recolección de datos se realiza en un solo momento, utilizando como técnica de recolección de datos la encuesta donde a través del cuestionario aplicado a 22 personas entre clientes y directivos, se llegó a concluir que: la gestión administrativa si impacta significativamente en la rentabilidad en la empresa megamicro s.a. de la ciudad de Ambato, señalando además que la organización administrativa resulta importante para el logro de objetivos.

Morales (2018) en su tesis “Control interno y gestión administrativa en el municipio campamento, Colombia”, trabajo realizado con la finalidad de ostentar el grado de maestra en auditoría; trabajo en el que se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la variable control interno y la variable gestión administrativa en el municipio campamento, Colombia durante el año 2018; esta investigación fue de tipo de básica, con un método deductivo, teniendo como enfoque el cuantitativo, donde al no existir manejo de las variables parte de un diseño no experimental de corte transaccional toda vez que el recojo de información se ha realizado en un momento determinado, utilizando como instrumento el cuestionario, con una población y muestra integrada por 70 trabajadores, cuyos datos después de ser procesados, indican que provienen de una distribución no paramétrica, utilizando para la constatación de hipótesis la prueba estadística de Rho de Spearman, es así que concluye: existe una relación significativa entre el control interno y la gestión administrativa con un grado de relación de 85.3%; lo que indica que se están aplicando de manera idónea estrategias de planeación y gestión cuya finalidad es la integración de un sistema de desarrollo administrativo.

Santana (2016) en su trabajo de investigación “La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados de Tungurahua”; trabajo desarrollado con la finalidad de ostentar el grado de magister en gestión financiera, tuvo como objetivo general analizar la planificación estratégica y gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados de Tungurahua, cuya estructura general de la investigación es la deductiva – exploratoria; teniendo como uno de los métodos de recojo de información la encuesta, trabajando con 09 municipios de Tungurahua, donde concluye que: los gobiernos descentralizados de Tungurahua ejecutan un plan estratégico, lo que permite desarrollar una gestión administrativa, no obstante, de los resultados obtenidos se tiene que el cumplimiento es de un nivel medio, ya que, de los nueve municipios 22.22% estiman que el cumplimiento del plan estratégico es alto, mientras que 66.7% estiman que el cumplimiento es medio y el 11.11% restante lo estima en malo.

Por su parte, Solano (2018) en su investigación titulada “*Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del noveno y décimo grado del instituto Colombo Venezolano*”; trabajo realizado con la finalidad de ostentar el grado de magister en educación, donde se tiene como objeto de estudio determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente, presentando un enfoque cuantitativo, desarrollando una investigación no experimental al no existir ningún tipo de manipulación deliberada de las variables, asimismo es de corte transversal toda vez que el recojo de datos se ha realizado en un solo momento, asimismo la investigación presenta un alcance descriptivo correlacional, usando como técnica de recolección de datos la encuesta, siendo aplicada a 114 estudiantes donde se llegó a concluir que: existe una relación significativa entre la variable gestión administrativa y desempeño docente, de esa forma se rechazó la hipótesis nula, la cual planteaba que no existe relación significativa entre la gestión administrativa y desempeño docente.

Como bases teóricas podemos señalar:

Román, Lozano, Tito y Ludeña (2018) señalan que la en la actualidad diversos estados del mundo están buscando mejorar el sistema tanto de la gestión pública como el de la gestión administrativa.

Al respecto, Espasa (2008) señala que la gestión agrupa un conjunto de métodos y normas, para de esa forma obtener la eficacia dentro la empresa o entidad. La gestión entonces implica además de ejecución de medidas, métodos que de modo ordenado y sistemático permitan alcanza objetivos, apoyándose en normas o reglamentos que delimiten de manera clara los pasos a seguir para desarrollar eficazmente una adecuada gestión.

En ese sentido, tal como señala Mostajo (2019) el estado como ente inmerso en la sociedad, debe de adaptarse al día a día de los ciudadanos, recogiendo cuales son las dificultades de la población, en este proceso de modernización ejemplifica los roles de los gobiernos y demás, brindando optimo servicio al ciudadano, además de recursos para implementar o llevar a cabo estos

proyectos mediante políticas públicas, dentro de estas nos encontramos con la creación de distintos regímenes laborales.

En ese mismo sentido, Rodríguez (2016) sostiene que la Gestión necesariamente implica la ejecución de acciones para llegar a un resultado. El referido autor propone que la gestión después de un proceso sistematizado dentro de una organización debe implicar la ejecución de medidas u acciones que van a permitir lograr un resultado óptimo que permita el mejor desarrollo de la organización, empresa o entidad.

Desde esa misma óptica, en el sector público, la Gestión Administrativa técnicamente incluye un conjunto de principios, normas, medios y métodos destinados a administrar los recursos nacionales, que están diseñados para satisfacer las necesidades colectivas. A través de la gestión, organización, planificación y control, se aplica una Gestión Administrativa suficiente a todas las áreas de la entidad, con el fin de lograr resultados positivos de manera efectiva, oportuna y efectiva. (Escuela de Gobierno y Gestión Pública R y C Consulting, 2018).

Armijo (2015) señala que la gestión pública no se ha llevado de manera adecuada, el estado en sí, tiene las facultades de tomar acciones, por un lado, la gestión pública y las políticas públicas, siendo la segunda ese cúmulo de decisiones que el Estado toma para poder menguar a través de bienes y servicios, por ejemplo, cuando construye un colegio y cuando da un servicio educativo. La gestión pública, que es el otro plano, responde al procedimiento para atender las necesidades que tiene la población. Es decir, las políticas públicas son objetivas y responden a los logros que ha realizado el Estado, mientras que la gestión pública considera un procedimiento ordenado para llegar a tal fin.

Al respecto, Acuña, Huaita y Mesinas (2015) señalan que las propuestas para la modernización de la gestión pública, ha tomado como referente los principales problemas de la misma, es un producto consensuado, la cual ha sido dividida en pilares y ejes transversales.

Es así que la gestión de procesos como pilar de la modernización brinda facultades para que las instituciones aceleren el procedimiento, el Estado debe de adaptarse y responder a los problemas que tiene la sociedad peruana, teniendo en cuenta al capital humano. El servicio meritocrático, el Sistema de información y el seguimiento son nuevos pilares que buscar coadyuvar al bienestar del ciudadano peruano. (Arenas, 2014)

Las intervenciones deben de ser eficientes, es decir que con un óptimo uso se llegue a la población y la productividad que se encuentra muy aliñada a la variable de tiempo. La estrategia de la nueva gerencia pública se centra en la flexibilidad administrativa y los resultados, todo ciudadano que se acerca a una entidad o si la misma se acerca al ciudadano, es porque existe una problemática de índole pública.

Se debe de trabajar mucho en los procesos, porque la gestión sirve para tomar decisiones transparentes, los recursos que tiene el Estado, dentro de ellos la minería, el turismo, entre otros; no son necesariamente del Estado, sino de la sociedad misma, por ese motivo se debe de rendir cuenta una vez se cumpla el periodo de funciones de los funcionarios.

En la actualidad, el gobierno peruano ha demostrado no tener una gestión pública eficiente, no solamente por las deficiencias y el accionar tardío del Estado, sino por la misma dejadez de las personas que ostentan cargos públicos o administrativos, es así que en canales televisivos nacionales se pueden visualizar diferentes reportajes de naturaleza periodística donde las personas entrevistadas indican que se sienten olvidados por el gobierno, incluso llegan a decir que son los olvidados del estado, consideran que por su condición económica no son escuchados por el gobierno, lo que resulta preocupante porque se refleja una administración incipiente.

En ese sentido, tal como lo señala Van (2016) La gestión en su desarrollo implica diversas funciones entre ellas la integradora que permitirá englobar a toda la organización. Entonces debe entenderse que la gestión dentro de la organización implica ejecución de medidas que, a través de métodos y normas,

integran globalmente a la organización con la finalidad de lograr metas que permitan mejorar el funcionamiento de la empresa u organización.

Para Gonzales (2013) la Administración implica ejecutar un proceso administrativo dentro de las actividades de la empresa en busca de alcanzar metas ya planificadas. En ese sentido corresponderá a los departamentos u áreas competentes de la organización, ejecutar mecanismos adecuados con la finalidad de que a través del proceso administrativo se logren alcanzar metas trazadas.

Por su parte, Terry (2011) señala que la esencia de la administración organiza, planea, ejecuta sus acciones asimismo controla los recursos que se emplean dentro de la empresa para lograr objetivos de la organización.

Ruano (2011) señala que la gestión de administrar es un conjunto de acciones y decisiones que permiten alcanzar los objetivos que se hayan establecido previamente, en ese sentido las estrategias deben estar dirigidas a la realización y logro de objetivos. Asimismo, es necesario conocer ampliamente al personal que labora en la empresa, esto es con la finalidad de dirigir mejor al grupo. Para llegar a este conocimiento previamente han existido diversas teorías así tenemos a la:

Teoría científica de la administración que fue Desarrollada en Estados Unidos teniendo como precursor Frederick Winslow Taylor, quien a raíz de su propia experiencia en Midvale Steel Company, puede presenciar y observar diversas deficiencias en los trabajadores, es así que consideró que uno de los principales problemas de las empresas era la holgazanería de los trabajadores, toda vez que sin importar sus habilidades y conocimientos no lograban aumentar su productividad individual, por lo que estableció lineamientos para mejorar la productividad a través de los incentivos económicos así también mejoramiento de los métodos y técnicas de trabajo; en ese sentido sostuvo que a través de aplicación de principios se mejorará la productividad partiendo de la planeación para de esa forma sustituir la improvisación por métodos orientados a procesos científicos; complementándolo por la preparación de los trabajadores, ello se logrará identificando la aptitudes del trabajador para después reforzar o mejorarlas, teniendo como resultado una mejor productividad, para luego facilitar

el control del trabajo, ya que, se podrá identificar si se está ejecutando los planeado con anterioridad.

También podemos señalar sobre Teoría Clásica de la administración, nacida en Francia cuyo precursor fue Henry Fayol; complementó la teoría científica de la administración, toda vez que pone énfasis en la estructura de la empresa, dado que sostiene que la eficiencia no se puede lograr con la sola actividad del trabajador u obrero, sino a través de la división de funciones en el que debe participar toda la organización, siendo ellas las técnicas: comerciales, de seguridad, financieras, contables y administrativas; del mismo modo define que la administración implica planear, organizar, controlar y direccionar medidas que permitan alcanzar eficiencia en la empresa. Establece también principios generales de la administración, es así que mediante la división del trabajo se aumenta la eficiencia porque ello implica la especialización de tareas. Por otro lado, a través del principio de responsabilidad y autoridad se busca el equilibrio entre el derecho de dar órdenes y el deber de dar cuentas; mediante el principio de la disciplina se respetan normas establecidas dado que previamente se tuvo que establecer lineamientos para un adecuado comportamiento, asimismo por el principio de autoridad de mando se establece que cada trabajador debe recibir órdenes de un solo superior, en ese sentido sostuvo que mientras más tiempo permanezca un trabajador en su puesto, más conocerá sus funciones y consolidará lo que ha aprendido, y mejorará su productividad, complementando ello con el principio de unidad de dirección, por otro Fayol desarrolló el principio de subordinación de interés, es decir debe prevalecer los intereses generales sobre los particulares, en ese sentido si un trabajador está bien remunerado, se fomenta el espíritu de equipo y un adecuado desempeño de la organización en conjunto.

Por otro lado, la teoría humanista de la administración tuvo como precursor a Elton Mayo, propone apoyarse en la psicología para erradicar conceptos y principios radicales de la teoría clásica, es así que en realizó coordinó un experimento en el año 1927 en Hawthorne de la Western Electric Company, dicho experimento profundizó el estudio de la fatiga, las condiciones en las que laboran los trabajadores, los turnos y rotaciones laborales, sin embargo, ignoró factores

psicológicos que hasta ese momento era un pilar desconocido, sin embargo, en el año de 1932 dicho experimento fue suspendido por motivos económicos, sin embargo, llegó a concluir que: el nivel de producción que se alcanza es el resultado de una adecuada integración grupal o social, además se pudo determinar que el trabajador o empleado no actúa aisladamente sino que se apoya en el grupo encontrando ahí su respaldo, en ese sentido esta teoría sostiene que el liderazgo, la motivación y la relaciones humanas son pilares fundamentales para que la empresa logre desarrollar sus objetivos, toda vez que se necesita dejar de ver al trabajador como una máquina y que no debe guiarse solo por lineamientos y ordenes, sino que se le debe incentivar al trabajador para fomentar su productividad logrando a través de las relaciones humanas.

Huamán (2016) señala que, la productividad es la medida del desempeño que tiene el trabajador, con la relación entre sus metas y lo que termina por lograr, teniendo en cuenta los materiales e insumos de los que se le ha provisto para que de esa forma pueda conseguirlos, entre ellas las capacitaciones y motivación laboral. Resulta acertada la definición que han brindado el citado autor, toda vez que se puede referir sobre la productividad que es en suma el alcance de metas propuestas como efecto de la proporción de insumos y el logro por resultado.

Vicente y Chávez (2019) indican que la productividad en una entidad pública se demuestra a través del uso adecuado de los materiales asignados el fortalecimiento de las competencias.

En ese sentido Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) señalan que las instituciones públicas o privadas, deben inclinarse por la tecnología y la organización para alcanzar una adecuada productividad.

Para, Luna (2015) la gestión administrativa es aquel proceso donde se debe aplicar con efectividad la dirección, organización, planeación lo que permitirá el control dentro de las empresas, utilizando no solo los recursos adecuados sino también los necesarios para de esa forma lograr alcanzar las metas trazadas.

Al respecto, Múch (2014) señala que la gestión administrativa es implica realizar coordinaciones que optimizarán el manejo adecuado de los recursos para así lograr la máxima calidad, productividad, eficacia y competitividad al momento

de cumplir con los objetivos, todo ello a través de técnicas de procedimientos, métodos y gestión.

En ese sentido, Luna (2015) indica que dentro de las características que diferencian a la gestión administrativa de otros conocimientos son las siguientes: El valor instrumental: cuya finalidad es la práctica, puesto que la administración es un medio para alcanzar las metas de un determinado grupo; universalidad: dado que resulta imprescindible dentro de cualquier grupo social, ya sea una empresa pública o privada o en cualquier tipo de institución; especificidad: su campo de acción es específico, lo que le permite no trabucarse contras disciplinas; flexibilidad: debido a que los principios que rigen la gestión administrativa pueden adaptarse de acuerdo a las necesidades de cada grupo. Asimismo, para ejecutar adecuadamente un programa de gestión administrativa, se debe considerar las siguientes etapas o dimensiones.

Dimensión Planeación: González, Agudelo y Parra (2010) señalan que la planeación permite el diseño de estrategias y objetivos que mediante el uso adecuado de recursos permite lograr los objetivos trazados.

Huisa (2013) sostiene que como pilar fundamental para el funcionamiento de la empresa u organización se debe contar con la planificación, toda vez que ello facilita la elaboración de una estrategia que permita alcanzar objetivos trazados (p.99)

Por su lado, Velásquez, Ponce y Coello (2016) señalan que la planeación administrativa implica toma de decisiones y procesos administrativos que permitan alcanzar objetivos.

Dimensión dirección: Según Pacheco, Robles y Ospino (2018) la acción de dirigir involucra determinar y motivar a los empleados para de esa forma influir en las decisiones que tomen al momento de realizar tareas esenciales.

Caguana, Caguana y Asencio (2016) señalan que para dirigir se necesita de diversas etapas del proceso de administración, siendo estos el liderazgo, que no necesariamente siempre se encuentra en jefe superior jerárquico, también implica una adecuada comunicación, y la toma de decisiones.

Dimensión organización: según Mendoza (2017) la organización permite dividir el trabajo, así como la autoridad y los recursos con los que se cuentan dentro de los miembros de la empresa, para de esa forma lograr las metas planteadas. En ese sentido se entiende que organización es un proceso en que se pueden comprometer a más de dos personas que deberán trabajar de forma estructurada para alcanzar los objetivos trazados.

Arias (2010) sostiene que la organización facilita la labor de diseñar procesos u estrategias que permitan realizar un trabajo coordinado teniendo como principal factor la división del trabajo.

Según Botero (2017) La organización es un proceso orientado al logro de objetivos mediante la división de funciones.

Según Ayvar, Navarro y Delfín (2018) debe entenderse por productividad laboral a la suma de bienes o servicios que puede producir un trabajador dentro de un determinado horario laboral, en relación a los recursos y la eficiencia de la técnica para su uso que se le asignan.

Por otro lado, Rubio y Baz (2015) sostuvieron que para que una empresa alcance el éxito depende fundamentalmente de sus estructuras internas, en ese sentido mediante la optimización de recursos humanos y logísticos se podrá aumentar la productividad.

Para evaluar la productividad laboral dentro de una institución u organización pública o privada, debe tenerse en cuenta la eficacia y eficiencia de los procesos frente a la optimización de recursos. (Atehorthua, 2015)

Dimensión eficacia: al respecto Robbins y Coulter (2014) manifiestan que se pueden entender que la eficacia es realizar actividades laborales que conllevarán el logro de objetivos de la empresa. En ese sentido hablamos pues de eficacia cuando se logran las metas propuestas dentro de la organización, lógicamente obedeciendo a planes debidamente estructurado, donde se delimitan claramente las funciones a realizar.

Dimensión eficiencia: Galindo y Ríos (2015) señalan que la eficiencia también nos habla de que el análisis del rendimiento es todo un proceso

organizado y estructurado, que analiza lo que ocurre en el trabajo y los logros del trabajador.

Según San Martín y Chiang (2015) se alcanza la eficiencia cuando se logran metas mediante el uso adecuado de los recursos asignados.

En ese sentido hablamos de eficiencia cuando el trabajador alcanza un óptimo rendimiento laboral usando la menor cantidad de recursos posibles, o ante la ausencia de ellos, cuando logra desarrollar hábilmente no solo su capacidad cognitiva sino también su capacidad para solucionar problemas o enfrentar adversidades que se puedan presentar en el campo laboral.

El trabajador judicial día con día se enfrenta a innumerables retos, no solo por las diferentes actividades que debe realizar sino también por la ausencia de materiales logísticos que permiten desarrollar sus actividades cotidianas, en ese sentido no se le puede decir al trabajador que es ineficiente si no se le brindan los recursos mínimos y necesarios para el desarrollo de funciones.

Si bien es cierto, la productividad laboral es un indicador de la gestión administrativa que muestra eficiencia con la que los recursos humanos producen tanto bienes como servicios a nivel nacional e internacional, se debe tener en cuenta que una compañía que desea aumentar la misma debe de favorecer el clima laboral para con sus trabajadores, de tal manera que el mismo se sienta valorado y cuente con la confianza para realizar sus actividades, a ello se le llama motivación laboral de los empleados, son los retos más importantes a los que se enfrentan empresas para aumentar la eficacia laboral y brindar una gestión de calidad para los consumidores, en el caso de ser estos administradores, para con los administrados. (Puente, 2019)

La administración pública son todas aquellas actividades que se realizan para el buen manejo de los recursos públicos, en la gestión pública son definidos tanto a mediano o corto plazo, son objetivos estratégicos, detallados, revisados con cierta frecuencia, mientras que en la administración pública los objetivos suelen ser generales y son cambiados con poca frecuencia. Referente a los criterios de éxito, dentro de la gestión pública se busca el éxito usando los

recursos humanos, a diferencia de la administración pública donde no es prioridad. (Navarro, 2019)

III.- METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

Para Valderrama (2015) la investigación básica también se la conoce como investigación pura, teórica o fundamental. Cuya característica principal es el enriquecimiento teórico toda vez que se recurre a diferentes teorías científicas existentes relacionadas a la investigación que se realiza. En ese sentido la investigación incoada deviene en básica toda vez que los conocimientos o teorías adquiridas no tendrán contrastes con ningún aspecto práctico. Todo ello respectando los procesos y planes estratégicos para desarrollar el conocimiento.

Diseño

Para el desarrollo del presente proyecto de investigación se elige el Diseño No Experimental – transaccional; siendo no experimental dado que no existe manipulación deliberada de las variables y transaccional porque la recolección de se obtiene en un solo momento; con un alcance de investigación descriptivo correlacional. (Hernández et al, 2014, p.157)

Enfoque

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que el enfoque cuantitativo, comprenden una serie de procesos son realizados de manera secuencial por tanto probatorias, así también a través de la recolección datos previo análisis estadístico permitirá probar la hipótesis de la investigación. La presente investigación se rige por el enfoque cuantitativo, en ese sentido es necesario desarrollar una estructura o plan para realizar óptimamente la investigación.

Nivel

Las investigaciones de tipo básico puro o fundamental, tienen determinados niveles como: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. por lo dicho líneas anteriores la presente investigación es de nivel Descriptivo – correlacional (Hernandez et al, 2014, p.154)

teniendo en cuenta que las siguientes variables que son: La gestión administrativa y la productividad laboral.; se relacionan una con la otra, por lo que estaríamos frente a un análisis de investigación también denominada descriptivo correlacional.

3.2 Variables y operacionalización

Se debe entender que la variable es un tipo de propiedad susceptible de variación pudiendo esta medirse u observarse (Hernández et al, 2014, p.105)

En ese sentido, para evaluar el grado en el que se asocian dos o más variables, las investigaciones con alcance correlacional se parten primero por medir cada una de estas, para después cuantificarlas de ese modo analizarlas para luego establecer vinculaciones. (Hernández et al 2014, p.93)

Variable 1: Gestión Administrativa

Definición conceptual

La gestión administrativa es aquel proceso mediante el cual se logra aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección lo que permitirá el control de las entidades o empresas, utilizando los recursos idóneos para de esa manera lograr los objetivos planteados o propuestos (Luna, 2015)

Definición operacional

La Variable Gestión Administrativa será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 20 ítems subdividas en cada una de sus dimensiones: planeación, dirección y organización.

Variable 2: Productividad Laboral

Para evaluar la productividad laboral dentro de una institución u organización pública o privada, debe tenerse en cuenta la eficacia y eficiencia de los procesos frente a la optimización de recursos. (Atehorthua, 2015)

Definición operacional

La variable productividad laboral será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 20 ítems subdividas en cada una de sus dimensiones: eficacia y eficiencia

Tabla 1

Operacionalización de variable 1 Gestión administrativa

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos y valores
G E S T I Ö N A D M I N I S T R A T I V A	La gestión administrativa es aquel proceso mediante el cual se logra aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección lo que permitirá el control de las entidades o empresas, utilizando los recursos idóneos para de esa manera lograr los objetivos planteados o propuestos (Luna, 2015)	La gestión administrativa será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 21 ítems subdividas en cada una de sus dimensiones: planeación, dirección y organización.	Planeación	Presupuesto Programas Establecimiento de políticas	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [9 -18] Regular [19 - 27] Eficiente [28 - 45]
			Dirección	Comunicación Motivación Liderazgo	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [8 -16] Regular [17 - 24] Eficiente [25 - 40]
			Organización	División del trabajo Grado de coordinación	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [4 - 8] Regular [9 - 27] Eficiente [28 - 45]
			TOTAL		1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Eficiente [21 - 40] Ineficiente [41 - 60] Regular [61 - 105]

Tabla 2

Operacionalización de variable 2 Productividad laboral

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos y valores
P R O D U C T I V I D A D L A B O R A L	Para evaluar la productividad laboral dentro de una institución u organización pública o privada, debe tenerse en cuenta la eficacia y eficiencia de los procesos frente a la optimización de recursos. (Atehorthua, 2015)	La productividad laboral será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 20 ítems subdivididas en cada una de sus dimensiones: eficacia y eficiencia	Eficacia	Compromiso con la organización Autocontrol Capacidad de comprensión	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [10 -20] Regular [21 - 30] Eficiente [31 - 50]
			Eficiencia	Trabajo en equipo Dirección de personas Optimización de recursos	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [10 -20] Regular [21 - 30] Eficiente [31 - 50]
				TOTAL	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [20-49] Regular [50- 77] Eficiente [78-100]

3.2 Población, muestra y muestreo

La población está comprendida por un conjunto de personas que deben compartir características muy similares o comunes, de esa forma se define al grupo. (Hernández et al 2014, p.239)

Por otro lado, Carrasco (2009) señala que la población no solo está comprendida por personas, sino también por sistemas, objetos, sucesos, etc; que deben tener relación con las variables y la realidad problemática, materia de la investigación.

Para la presente investigación se tiene una población conformada por 75 trabajadores del poder judicial sede santa rosa ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho.

Muestra

La presente investigación convenientemente está conformada por de 60 trabajadores del poder judicial entre los que se encuentran los trabajadores judiciales, asistentes de juez, especialistas de audio, especialistas de causa y notificadores.

Muestreo

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (Hernández et al 2014, p.189).

En ese sentido, el presente proyecto de investigación usó el muestreo no probalístico por conveniencia del autor.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el adecuado desarrollo del proyecto se usarán técnicas e instrumentos que permitan llegar a resultados para su posterior análisis y generar las conclusiones de la investigación.

Técnica de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario, lo que permitió medir tanto la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral.

Al respecto, según Hernández et al. (2014) indican que el cuestionario es un conjunto de interrogantes que están relacionados a una o más variables que serán sometidas a evaluación.

El cuestionario a utilizar en la presente investigación estará conformado por 41 ítems, correspondiendo 21 ítems para la primera variables y 20 ítems para la segunda variable.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2014), la confiabilidad de un instrumento de medición consiste en que después de aplicar el instrumento varias veces a la misma persona se obtendrá el mismo resultado.

En la presente investigación se usó la prueba estadística del alfa de cronbach para determinar si el instrumento a utilizar es confiable.

Tabla 3
Confiabilidad de la primera variable 1: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	21

Fuente SPSS 24

Interpretación

Se puede visualizar según la tabla numero 3 la confiabilidad de la variable 1 Gestión Administrativa es muy alta, por tener un 79.5% de confiabilidad, se puede realizar la siguiente prueba estadística.

Tabla 4
Confiabilidad de la primera variable 2: Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

Fuente SPSS 24

Interpretación

Se puede visualizar según la tabla numero 4 la confiabilidad de la variable Gestión Productividad Laboral es alta, por tener un 81.4% de confiabilidad, se puede realizar la siguiente prueba estadística

Validez

Respecto a la validez del instrumento, fue validado por tres expertos que tienen conocimiento y experiencia en temas relacionados a la presente investigación y la confiabilidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que la confiabilidad de un instrumento de medición consiste en el mismo resultado que se obtendrá después de aplicar el instrumento varias veces a la misma persona.

Tabla 5
Validez del Instrumento

N.º	Experto	Especialidad	Calificación
1	Víctor Rafael Daga Huaraca	Derecho Penal	Aplicada
	Mg.		
2	Miguel Ángel Cruz Rodríguez	Derecho	Aplicada
	Mg.	Empresarial	
3	Frazya Soto Liendo	Gestión Pública	Aplicada
	Mg.		

Fuente: elaboración propia.

3.5 Procedimientos

Para la presente investigación se utilizó métodos estadísticos para de esa forma comprobar la hipótesis planteada, para ello primero se solicitó el permiso a la persona encargada de la sede Santa Rosa del Poder Judicial, posteriormente se pasará a la recolección de datos de se hará a través del cuestionario que responderá cada trabajador que forma parte de la muestra. Luego se pasarán todos los datos en una hoja de cálculo Excel generando así una data de valores estandarizados para después procesarlo por el programa SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Para obtener los resultados del proceso estadístico al que fueron sometidos los datos, se hizo uso de programa SPSS Versión 24, que nos ayudó con datos estadísticos y sus respectivos cuadros, para poder interpretar coherentemente los resultados.

Primero se realizó la estadística descriptiva de pregunta por pregunta, luego se agrupó las variables según los rangos establecidos, también se describió las dimensiones, luego se realizó las tablas cruzadas para entrelazar las encuestas.

Para la validar las hipótesis se utilizaron la prueba de normalidad con el fin de determinar el “p valor”, el cual se traduce como el nivel de significancia más pequeño y conduce a aceptar la hipótesis alterna, y permitirá determinar el tipo de distribución de las variables y dimensiones usadas en la presente investigación.

Existen dos tipos de prueba de normalidad, la de Kolmogorov-Smimov, que se utiliza para muestras mayores a 50 y la de Shapiro-Wilk, que es adecuada cuando las muestras son menores a 50. Para la presente investigación, la muestra es de 60, por lo que la prueba de normalidad que se usará será la de Kolmogorov-Sminov,. Según esta prueba, si el “p valor” resulta menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula(H_0) y se acepta la alterna (H_1). De ser así, se concluye que la variable o dimensión probada no es normal, por lo que se deberá aplicar una prueba no paramétrica.

Correlación de Spearman

La prueba no paramétrica que se usó en la presente investigación fue la de Correlación de Spearman, teniendo en cuenta que las escalas son cualitativas. Dicha prueba permitirá determinar la correlación existente entre las variables. Para realizar la prueba estadística se hizo uso del software SPSS versión 24 y se tomó en cuenta la hipótesis general y las específicas a ser validadas.

3.7 Aspectos éticos

“La ética, en su definición, es un campo con pretensiones transdisciplinarias, la cual debe utilizar variadas estrategias de investigación. Si bien esto puede ser enriquecedor, también complica la labor del investigador” (Casas, 2008, p. 104).

Como parte de los aspectos éticos, en primera instancia se ha citado a autores que se refieren sobre las variables de estudio, esto se realizó con la finalidad de evitar cualquier indicio de plagio.

En cuanto a aspectos éticos establecidos por el autor y los trabajadores del poder judicial sede Santa Rosa, se les comunicó sobre la investigación y procedimientos de recolección de información. Asimismo, se mantuvo y mantendrá el anonimato, así como también el respeto del evaluador hacia el evaluado en todo momento y resguardando los instrumentos respecto a las respuestas sin juzgar la accesibilidad, la improbabilidad o asertividad de las mismas.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

4.1.1. Frecuencia de pregunta por pregunta

Tabla 6

Frecuencia de la Primera pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	43,3%	43,3%	43,3%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	90,0%
	A Veces	4	6,7%	6,7%	96,7%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

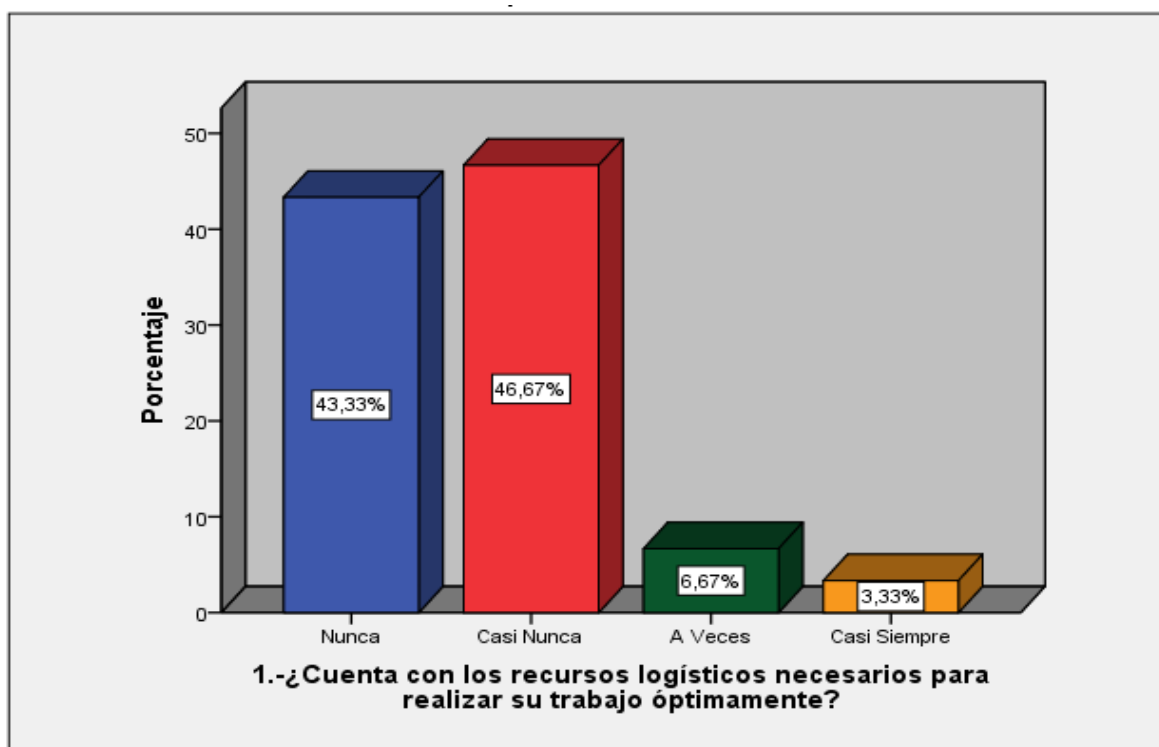


Figura 1. Frecuencia de la Primera pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 6 y la figura número 1, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que casi nunca cuentan con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente, por otro lado solo 1 persona con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que casi siempre cuentan con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente.

Tabla 7

Frecuencia de la Segunda pregunta de la primera variable.

2.-¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	26,7%	26,7%	26,7%
	Casi Nunca	40	66,7%	66,7%	93,3%
	A Veces	2	3,3%	3,3%	96,7%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

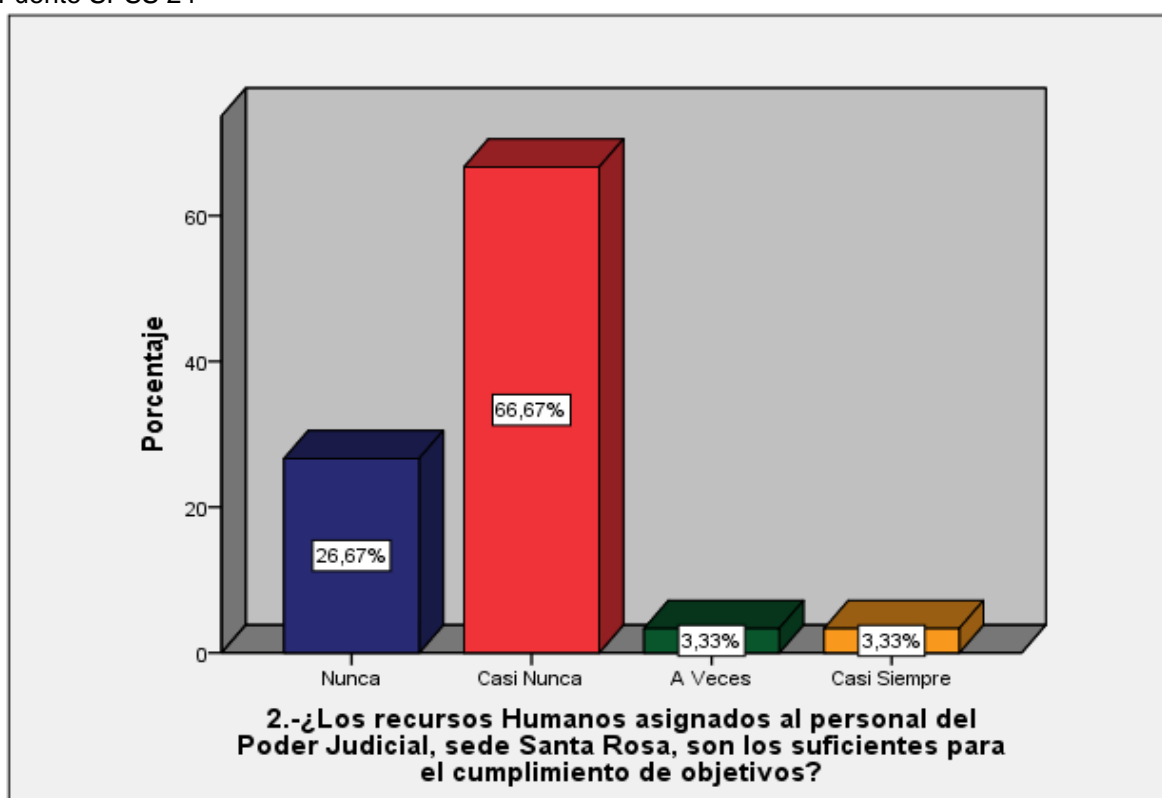


Figura2. Frecuencia de la Segunda pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 7 y la figura número 2, se puede visualizar que de 40 personas del total de encuestados con representación del 66.7% señalaron que casi nunca los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos, por otro lado solo 1 persona con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que casi siempre los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos.

Tabla 8

Frecuencia de la Tercera pregunta de la primera variable

		3.-¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7%	6,7%	6,7%
	Casi Nunca	42	70,0%	70,0%	76,7%
	A Veces	8	13,3%	13,3%	90,0%
	Casi Siempre	6	10,0%	10,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

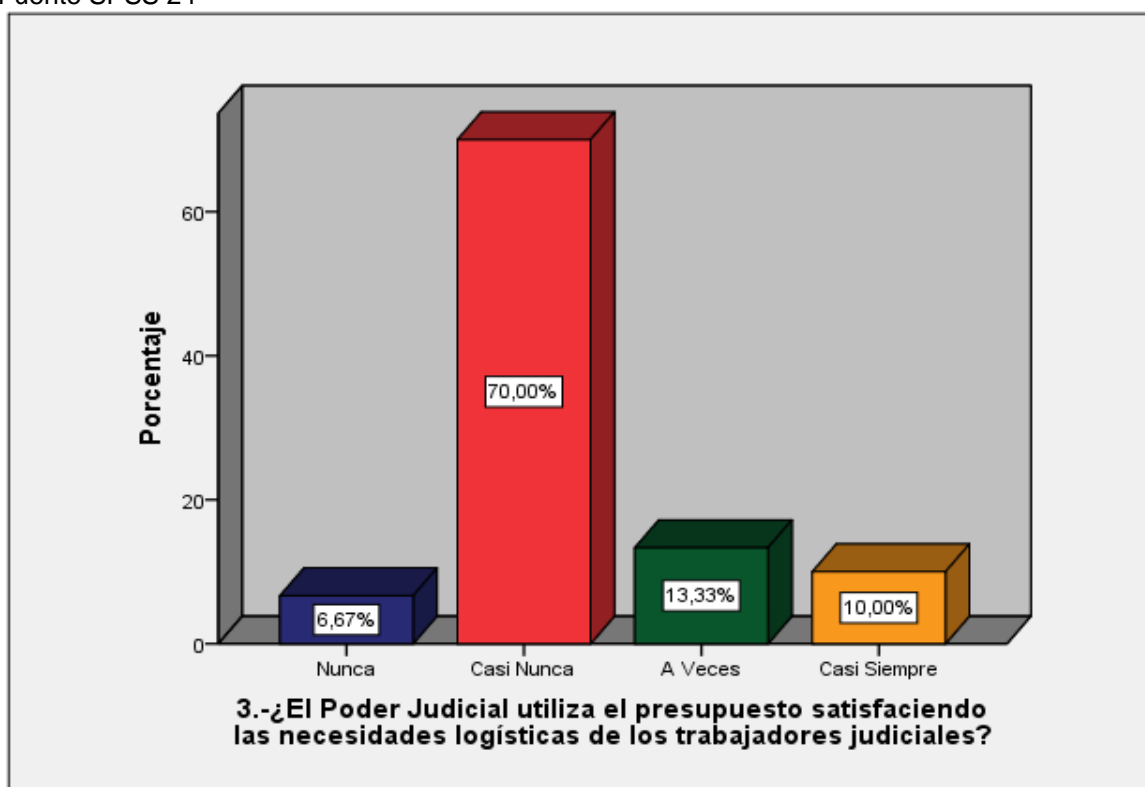


Figura 3. Frecuencia de la Tercera pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 8 y la figura número 3, se puede visualizar que de 42 personas del total de encuestados con representación del 70.0% señalaron que casi nunca El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales, por otro lado solo 4 persona con representación del 6.7% del total de encuestados señalaron que nunca El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales.

Tabla 9

Frecuencia de la Cuarta pregunta de la primera variable

4.-¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,0%	5,0%	5,0%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	65,0%
	A Veces	20	33,3%	33,3%	98,3%
	Casi Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

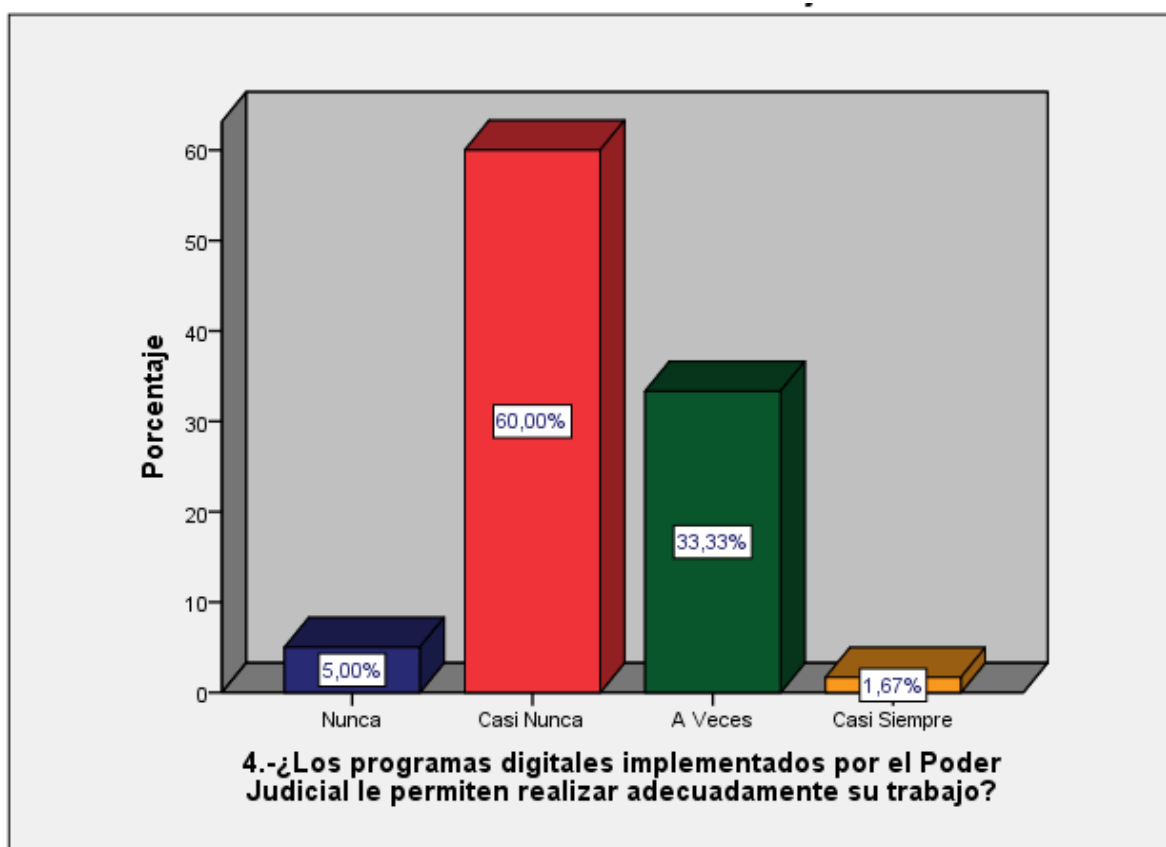


Figura 4. Frecuencia de la Cuarta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 9 y la figura número 4, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que casi siempre Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo.

Tabla 10

Frecuencia de la Quinta pregunta de la primera variable

5.-¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0%	20,0%	20,0%
	Casi Nunca	32	53,3%	53,3%	73,3%
	A Veces	2	3,3%	3,3%	76,7%
	Casi Siempre	13	21,7%	21,7%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

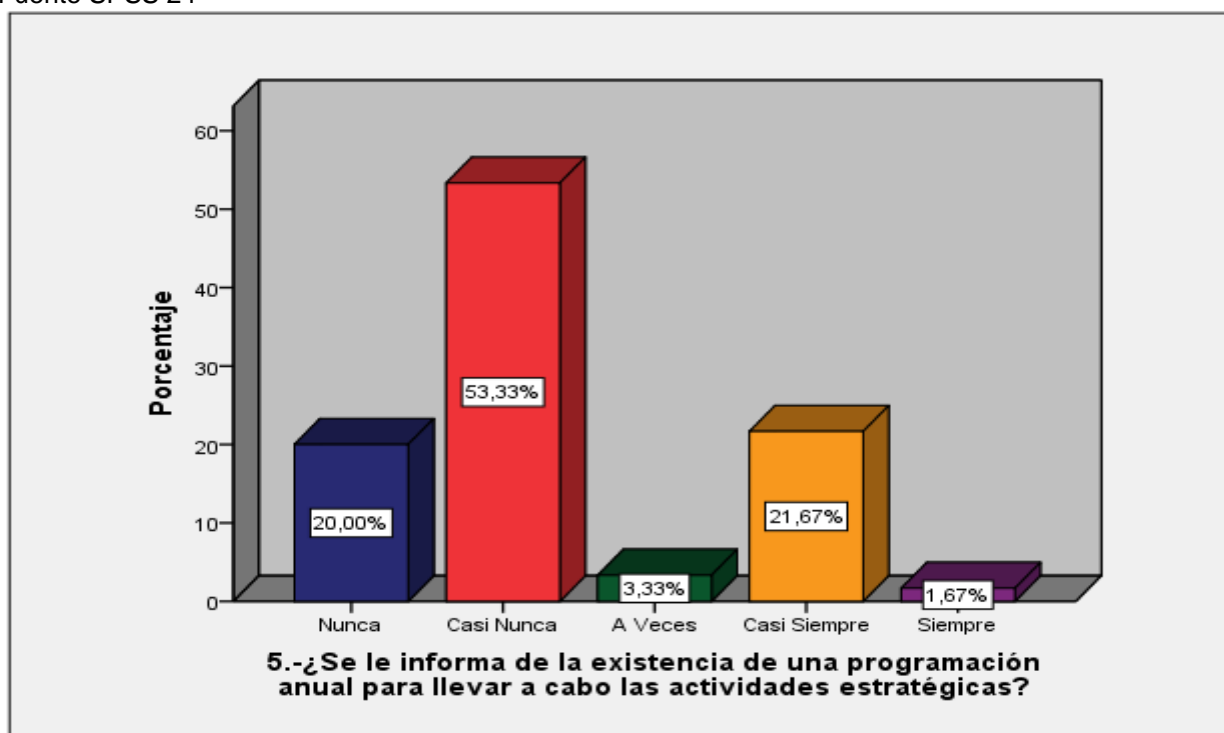


Figura 5. Frecuencia de la Quinta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 10 y la figura número 5, se puede visualizar que de 32 personas del total de encuestados con representación del 53.3% señalaron que casi nunca Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas.

Tabla 11

Frecuencia de la Sexta pregunta de la primera variable

6.-¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7%	6,7%	6,7%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	66,7%
	A Veces	16	26,7%	26,7%	93,3%
	Casi Siempre	4	6,7%	6,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

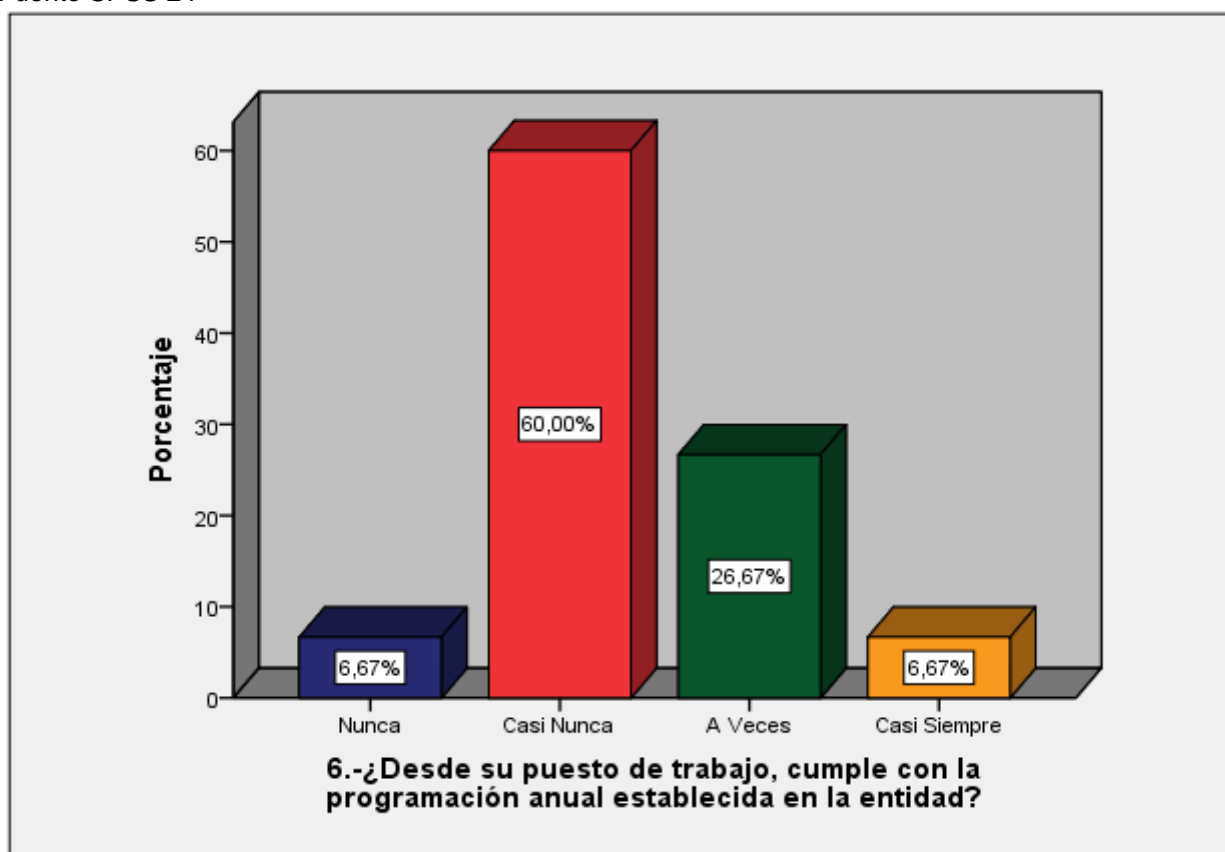


Figura 6. Frecuencia de la Sexta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 11 y la figura número 6, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que Desde su puesto de trabajo, casi nunca cumple con la programación anual establecida en la entidad, por otro lado solo 4 persona con representación del 6.7% del total de encuestados señalaron que Desde su puesto de trabajo, casi siempre cumple con la programación anual establecida en la entidad.

Tabla 12

Frecuencia de la Séptima pregunta de la primera variable

7.-¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0%	20,0%	20,0%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	66,7%
	A Veces	8	13,3%	13,3%	80,0%
	Casi Siempre	11	18,3%	18,3%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

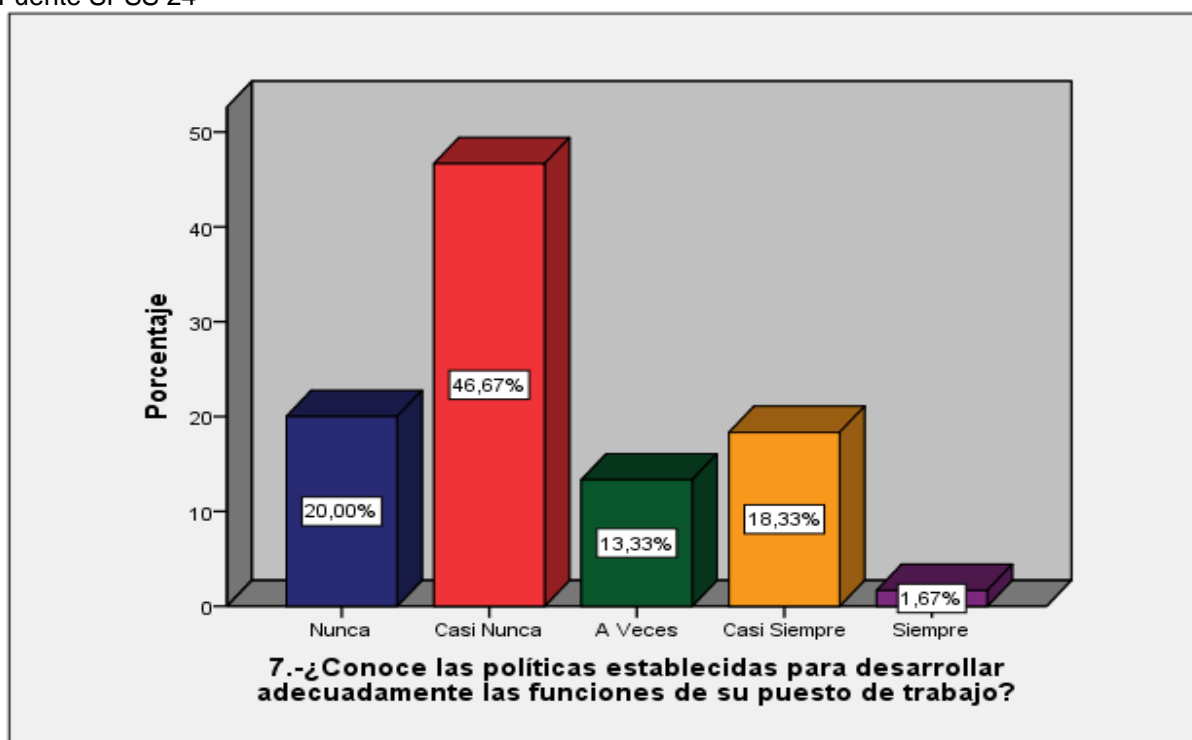


Figura 7. Frecuencia de la Séptima pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 12 y la figura número 7, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que casi nunca Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo., por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo.

Tabla 13

Frecuencia de la Octava pregunta de la primera variable

8.-¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	13,3%	13,3%	13,3%
	Casi Nunca	38	63,3%	63,3%	76,7%
	A Veces	3	5,0%	5,0%	81,7%
	Casi Siempre	11	18,3%	18,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

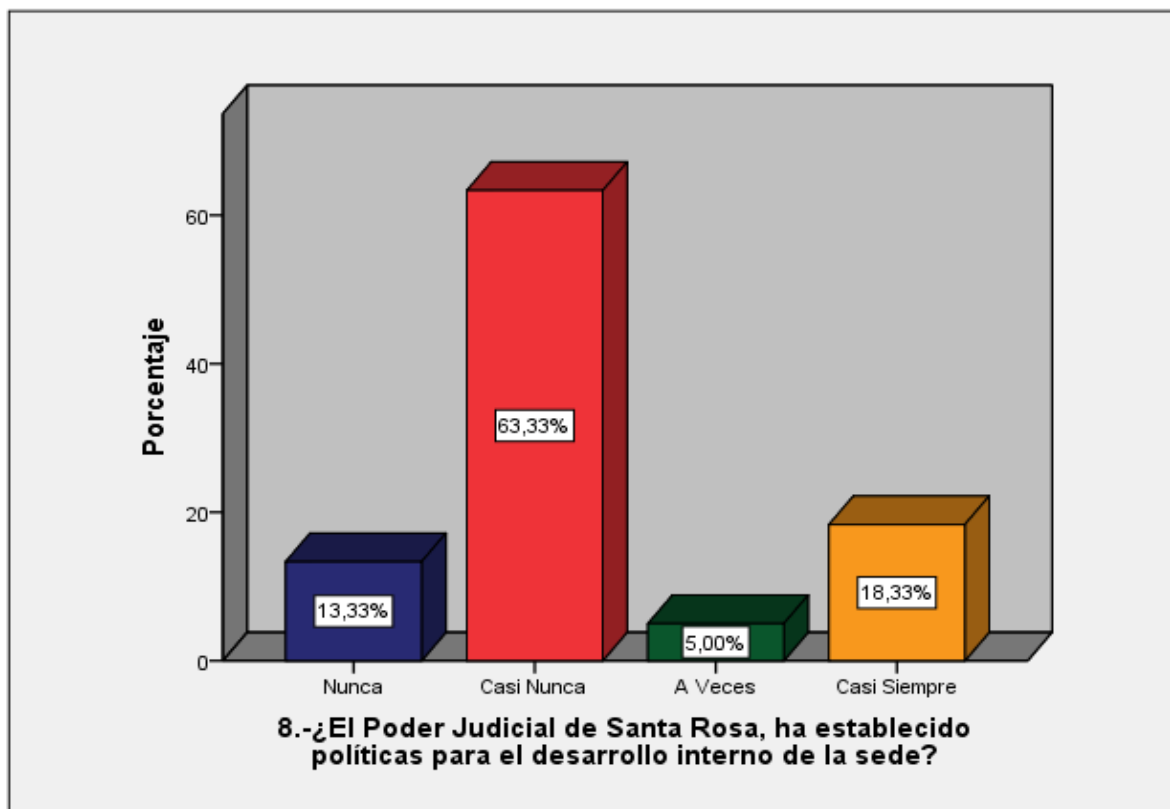


Figura 8. Frecuencia de la Octava pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 13 y la figura número 8, se puede visualizar que de 38 personas del total de encuestados con representación del 63.3% señalaron que casi nunca El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede, por otro lado solo 3 personas con representación del 5.0% del total de encuestados señalaron que casi siempre El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede.

Tabla 14

Frecuencia de la Novena pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	38,3%	38,3%	38,3%
	Casi Nunca	15	25,0%	25,0%	63,3%
	A Veces	12	20,0%	20,0%	83,3%
	Casi Siempre	10	16,7%	16,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

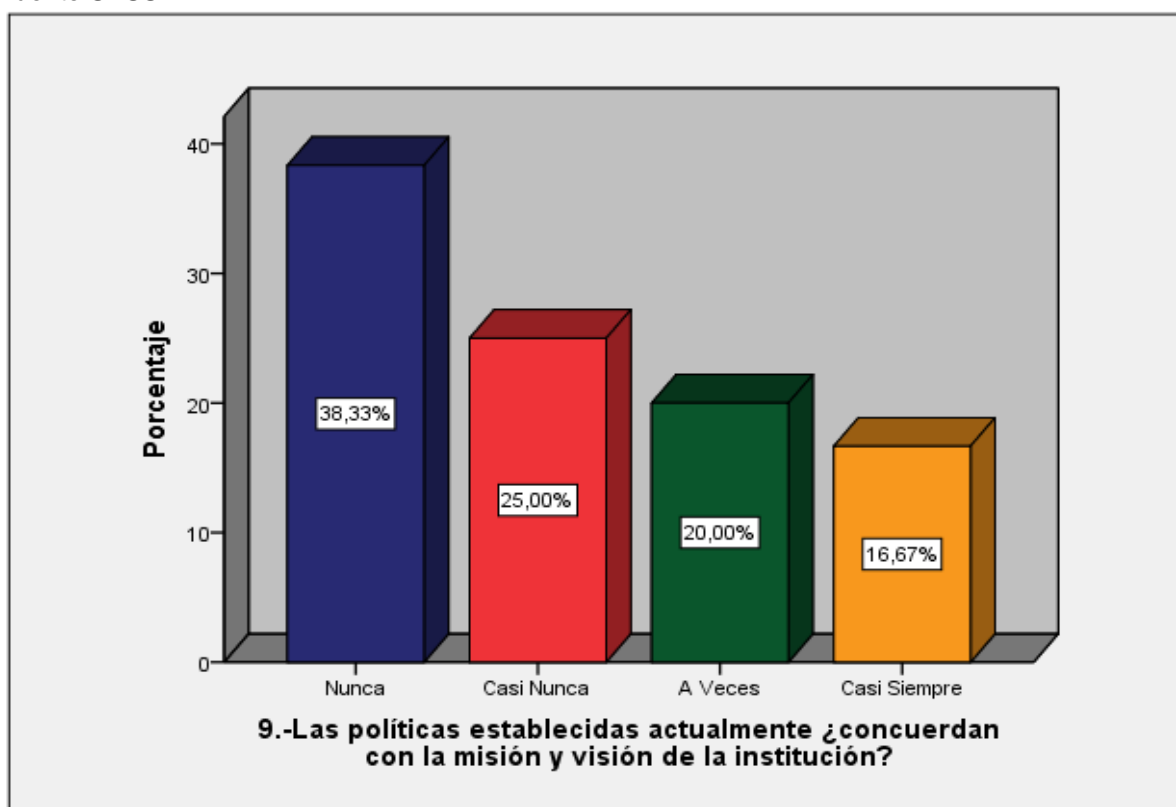


Figura 9. Frecuencia de la Novena pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 14 y la figura número 9, se puede visualizar que de 23 personas del total de encuestados con representación del 38.3% señalaron que nunca Las políticas establecidas actualmente concuerdan con la misión y visión de la institución, por otro lado solo 10 personas con representación del 16.7% del total de encuestados señalaron que casi siempre Las políticas establecidas actualmente concuerdan con la misión y visión de la institución.

Tabla 15

Frecuencia de la Décima pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,3%	23,3%	23,3%
	Casi Nunca	26	43,3%	43,3%	66,7%
	A Veces	14	23,3%	23,3%	90,0%
	Casi Siempre	6	10,0%	10,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

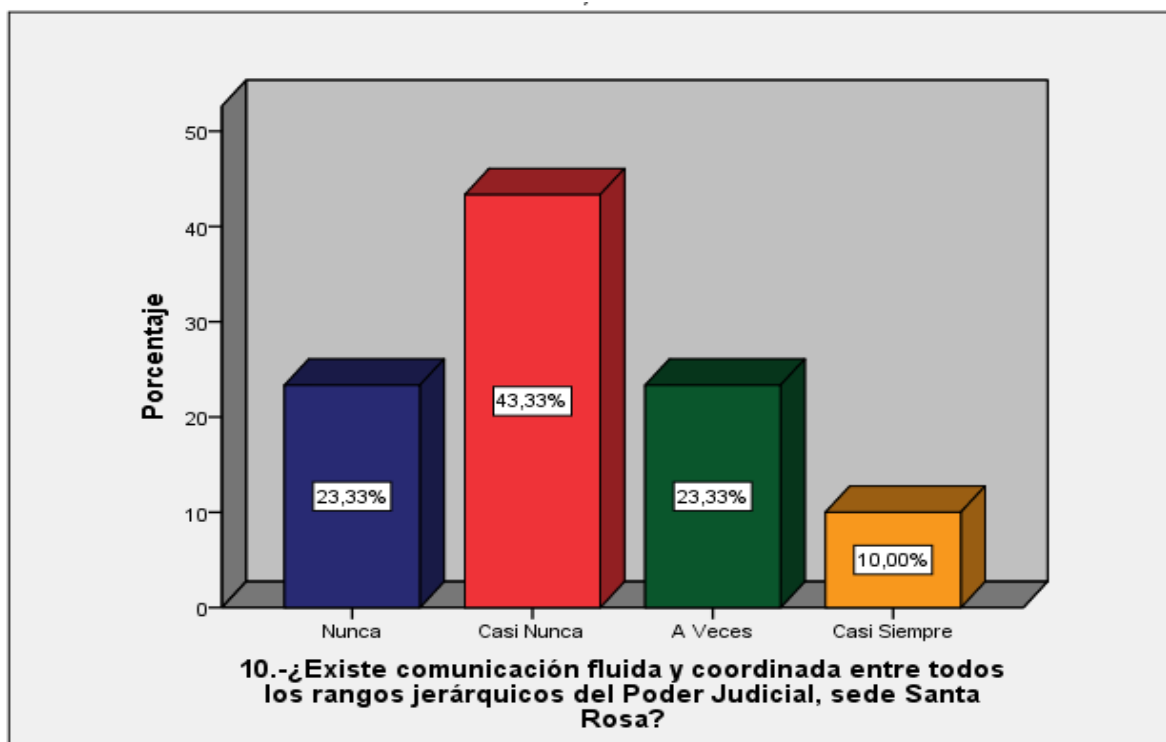


Figura 10. Frecuencia de la Décima pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 15 y la figura número 10, se puede visualizar que de 26 personas del total de encuestados con representación del 23.3% señalaron que nunca Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa, por otro lado solo 6 personas con representación del 10.0% del total de encuestados señalaron que casi siempre Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa

Tabla 16

Frecuencia de la Décima primera pregunta de la primera variable

11.-¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,0%	10,0%	10,0%
	Casi Nunca	34	56,7%	56,7%	66,7%
	A Veces	14	23,3%	23,3%	90,0%
	Casi Siempre	6	10,0%	10,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

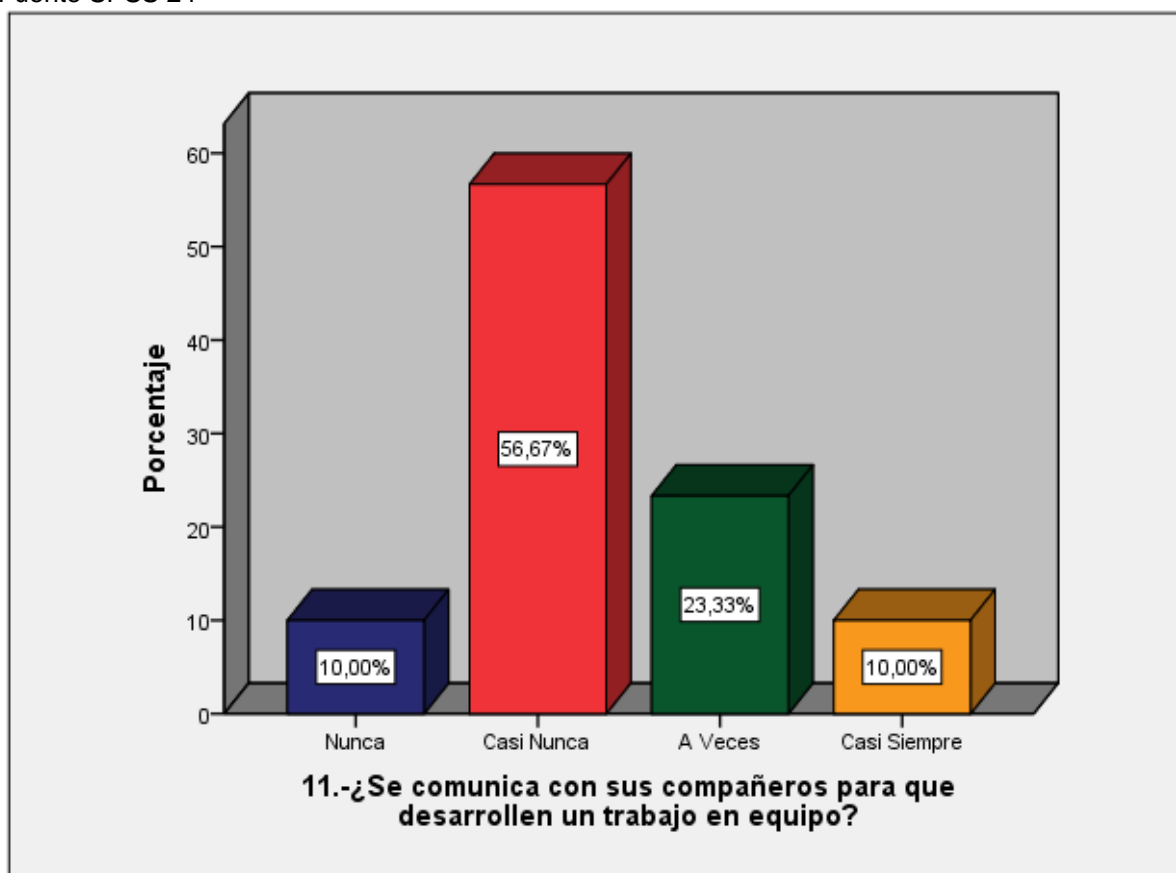


Figura 11. Frecuencia de la Décima Primera pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 16 y la figura número 11, se puede visualizar que de 34 personas del total de encuestados con representación del 56.7% señalaron que casi nunca Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo, por otro lado solo 6 personas con representación del 10.0% del total de encuestados señalaron que casi siempre Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo.

Tabla 17

Frecuencia de la Décima segunda pregunta de la primera variable

12.-¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	60,0%
	A Veces	20	33,3%	33,3%	93,3%
	Casi Siempre	4	6,7%	6,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

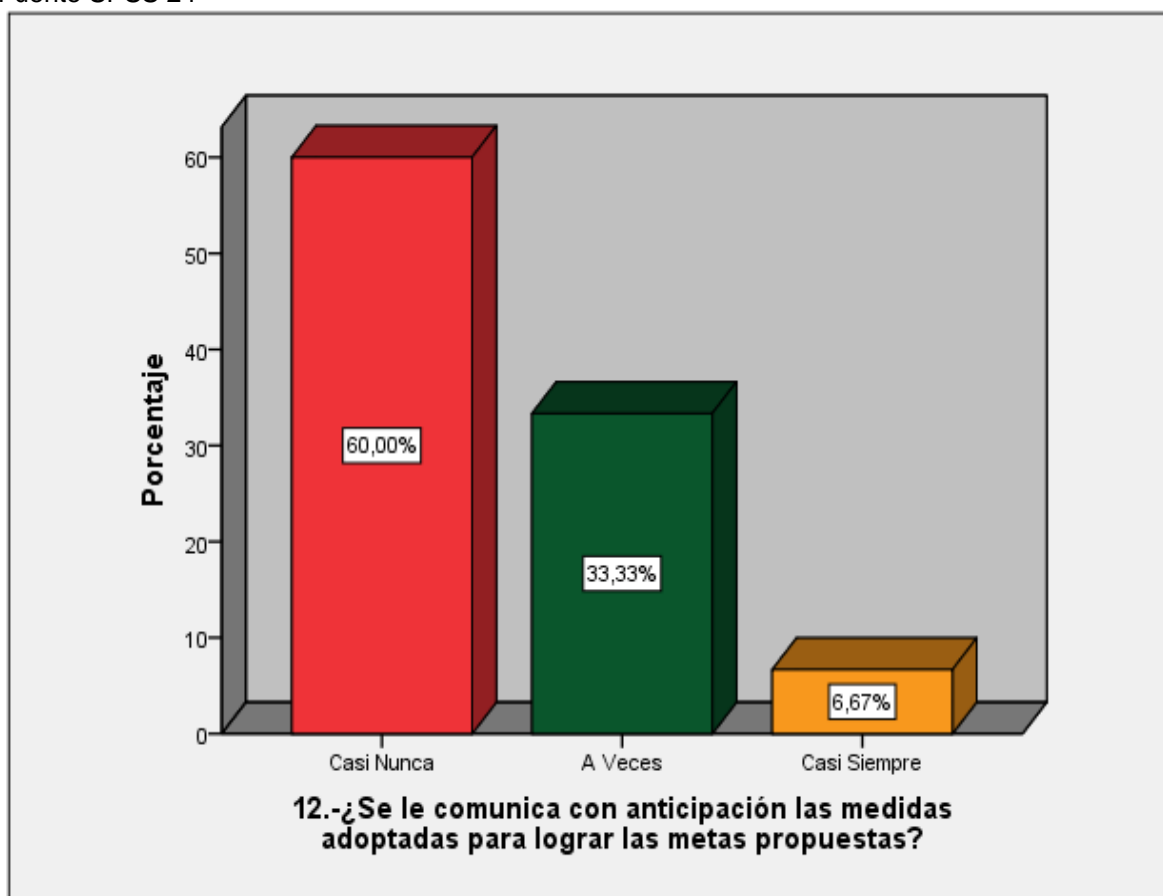


Figura 12. Frecuencia de la Décima segunda pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 17 y la figura número 12, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas, por otro lado solo 4 personas con representación del 6.7% del total de encuestados señalaron que casi siempre Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas.

Tabla 18

Frecuencia de la Décima tercera pregunta de la primera variable

13.-¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	26,7%	26,7%	26,7%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	86,7%
	A Veces	8	13,3%	13,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

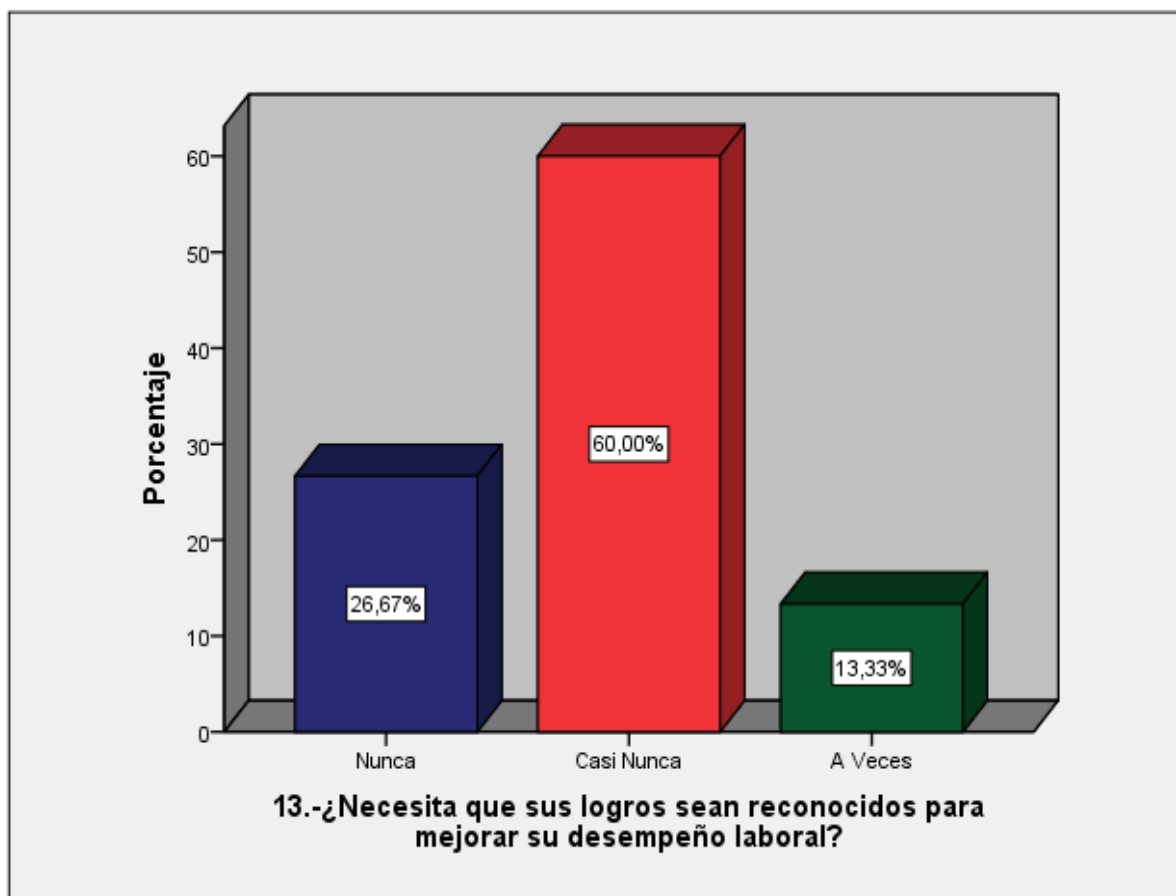


Figura 13. Frecuencia de la Décima Tercera pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 18 y la figura número 13, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral, por otro lado solo 8 personas con representación del 13.3% del total de encuestados señalaron que a veces Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 19

Frecuencia de la Décima cuarta pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,7%	16,7%	16,7%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	76,7%
	A Veces	14	23,3%	23,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

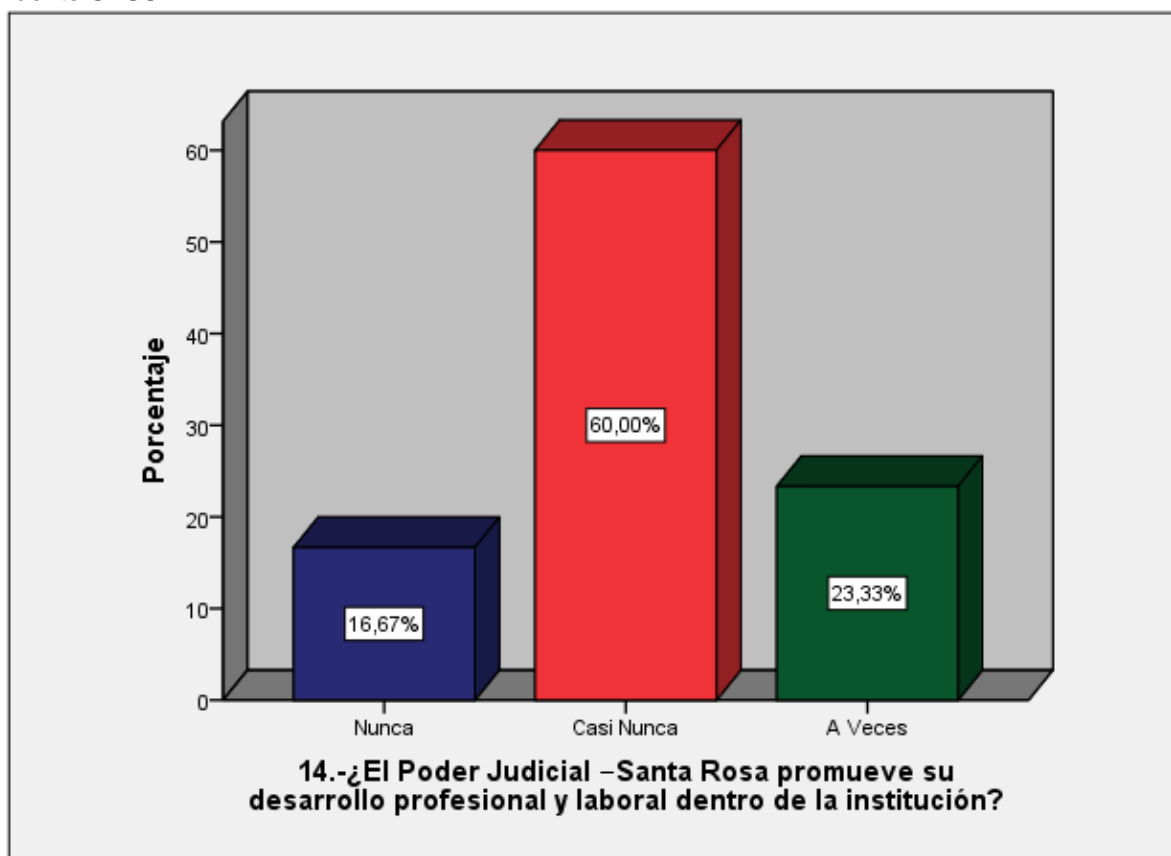


Figura 14. Frecuencia de la Décima cuarta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 19 y la figura número 14, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca El Poder Judicial –Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución, por otro lado solo 10 personas con representación del 16.7% del total de encuestados señalaron que nunca El Poder Judicial – Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución.

Tabla 20

Frecuencia de la Décima quinta pregunta de la primera variable

15.-¿Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,0%	10,0%	10,0%
	Casi Nunca	18	30,0%	30,0%	40,0%
	A Veces	11	18,3%	18,3%	58,3%
	Casi Siempre	25	41,7%	41,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

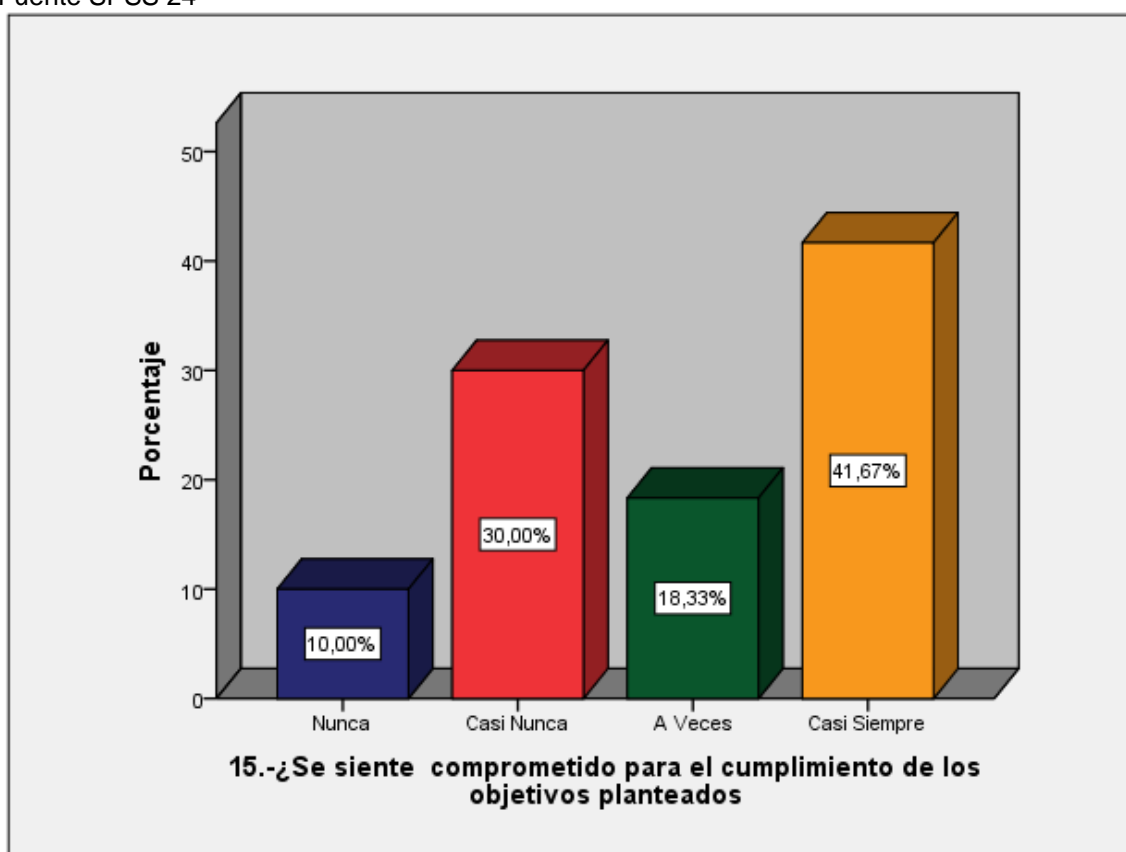


Figura 15. Frecuencia de la Décima quinta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 20 y la figura número 15, se puede visualizar que de 25 personas del total de encuestados con representación del 41.7% señalaron que casi siempre Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados, por otro lado solo 6 personas con representación del 10.0% del total de encuestados señalaron que nunca Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Tabla 21

Frecuencia de la Décima sexta pregunta de la primera variable

16.-¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	11,7%	11,7%	11,7%
	Casi Nunca	17	28,3%	28,3%	40,0%
	A Veces	12	20,0%	20,0%	60,0%
	Casi Siempre	23	38,3%	38,3%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

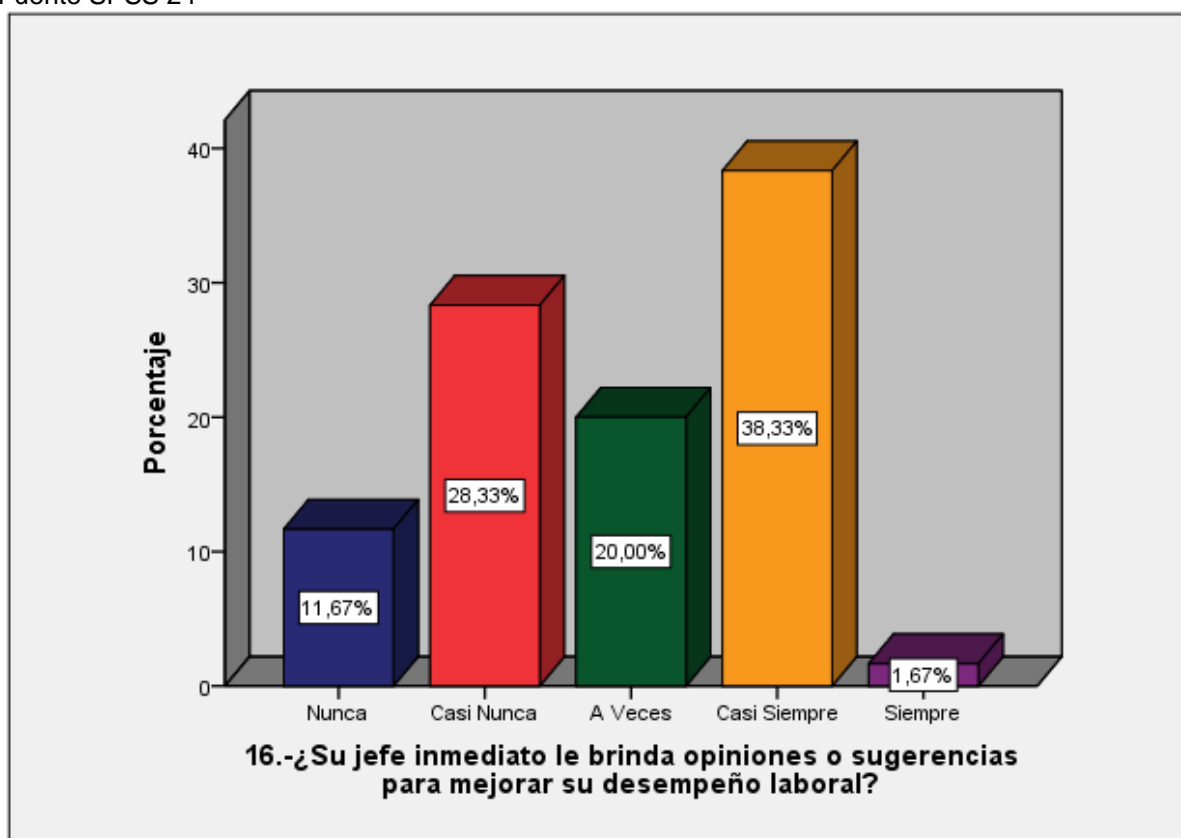


Figura 16. Frecuencia de la Décima sexta pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 21 y la figura número 16, se puede visualizar que de 23 personas del total de encuestados con representación del 38.3% señalaron que casi siempre Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral.

Tabla 22

Frecuencia de la Décima séptima pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	36,7%	36,7%	36,7%
	Casi Nunca	26	43,3%	43,3%	80,0%
	A Veces	8	13,3%	13,3%	93,3%
	Casi Siempre	4	6,7%	6,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

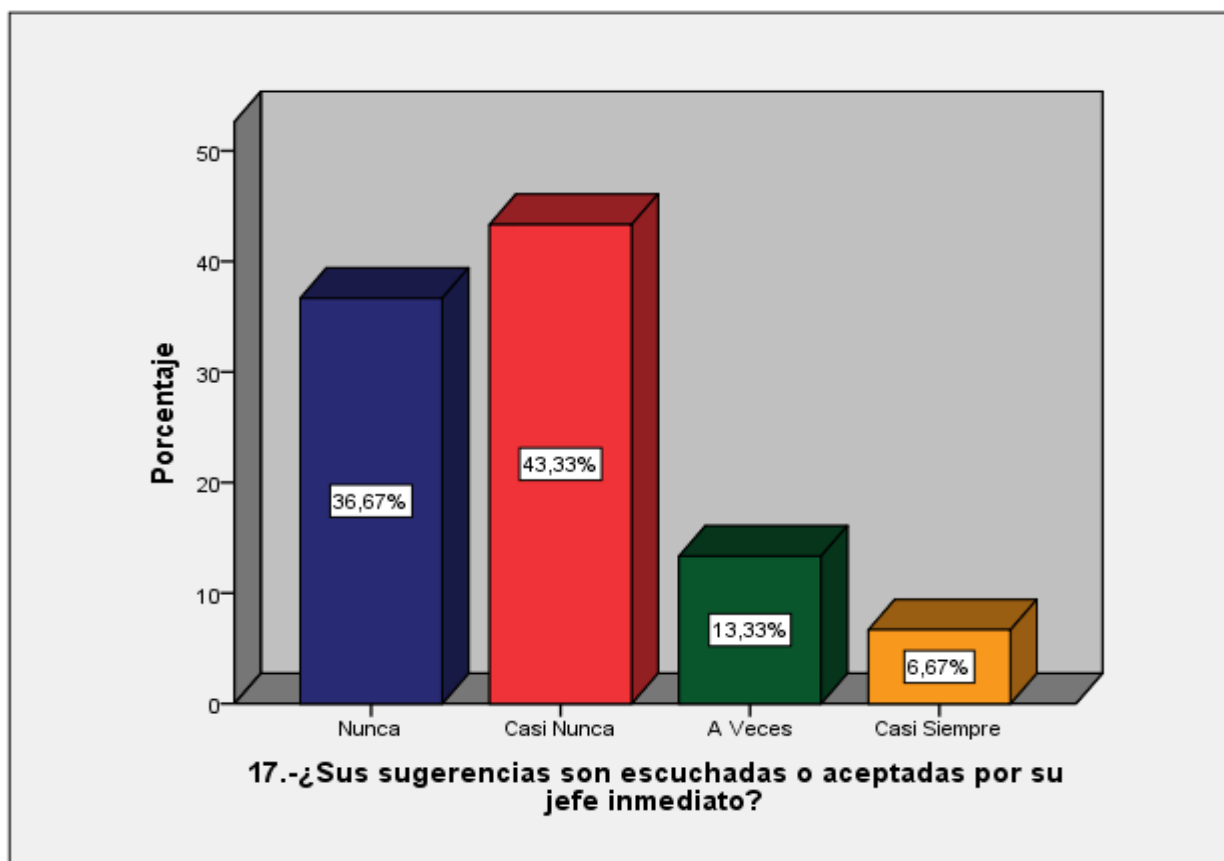


Figura 17. Frecuencia de la Décima séptima pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 22 y la figura número 17, se puede visualizar que de 26 personas del total de encuestados con representación del 43.3% señalaron que casi nunca Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato, por otro lado solo 4 personas con representación del 6.7% del total de encuestados señalaron que casi siempre Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato.

Tabla 23

Frecuencia de la Décima octava pregunta de la primera variable

		18.-¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	6,7%	6,7%	6,7%
	A Veces	16	26,7%	26,7%	33,3%
	Casi Siempre	38	63,3%	63,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

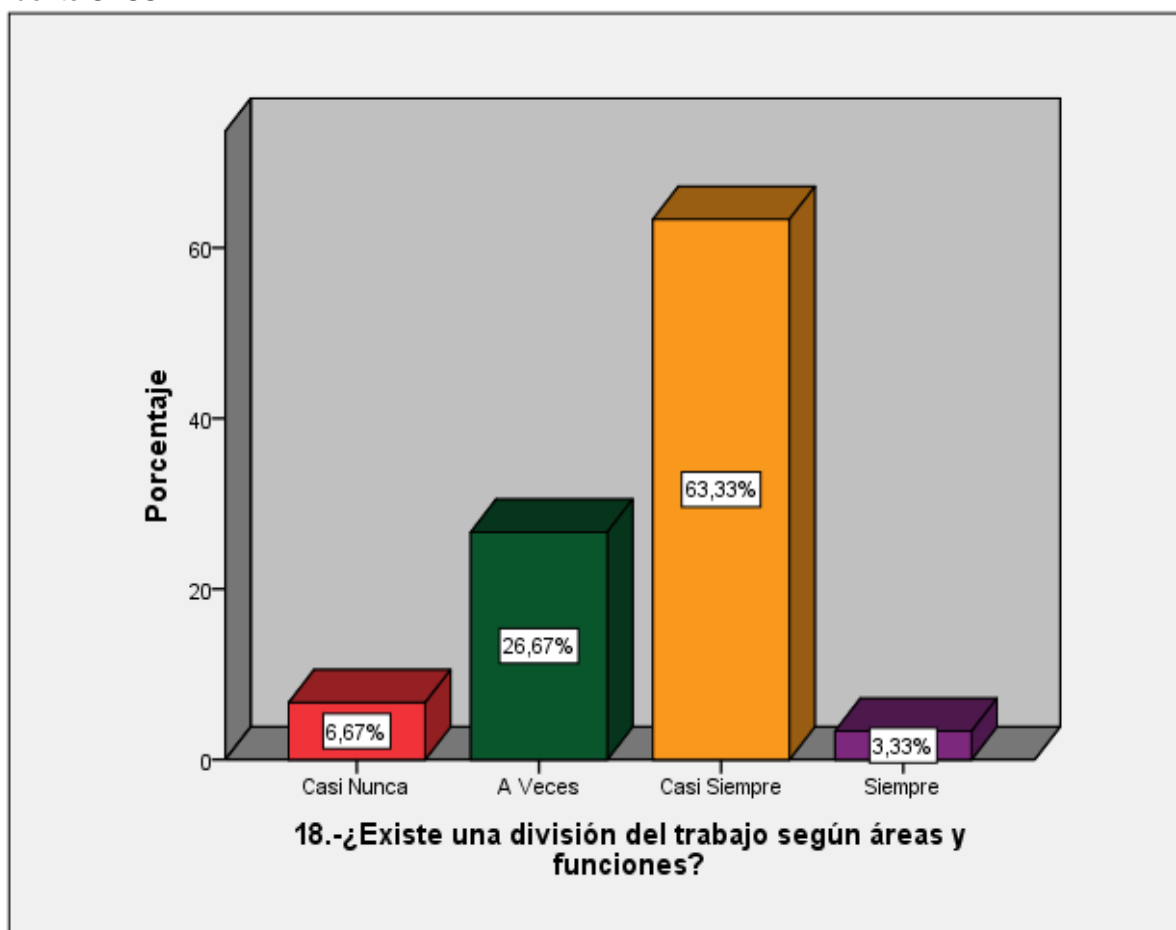


Figura 18. Frecuencia de la Décima octava pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 23 y la figura número 18, se puede visualizar que de 38 personas del total de encuestados con representación del 63.3% señalaron que casi siempre Existe una división del trabajo según áreas y funciones, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Existe una división del trabajo según áreas y funciones

Tabla 24

Frecuencia de la Décima novena pregunta de la primera variable

		19.-¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalecer el conocimiento de sus funciones?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	30,0%	30,0%	30,0%
	Casi Nunca	20	33,3%	33,3%	63,3%
	A Veces	17	28,3%	28,3%	91,7%
	Casi Siempre	5	8,3%	8,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

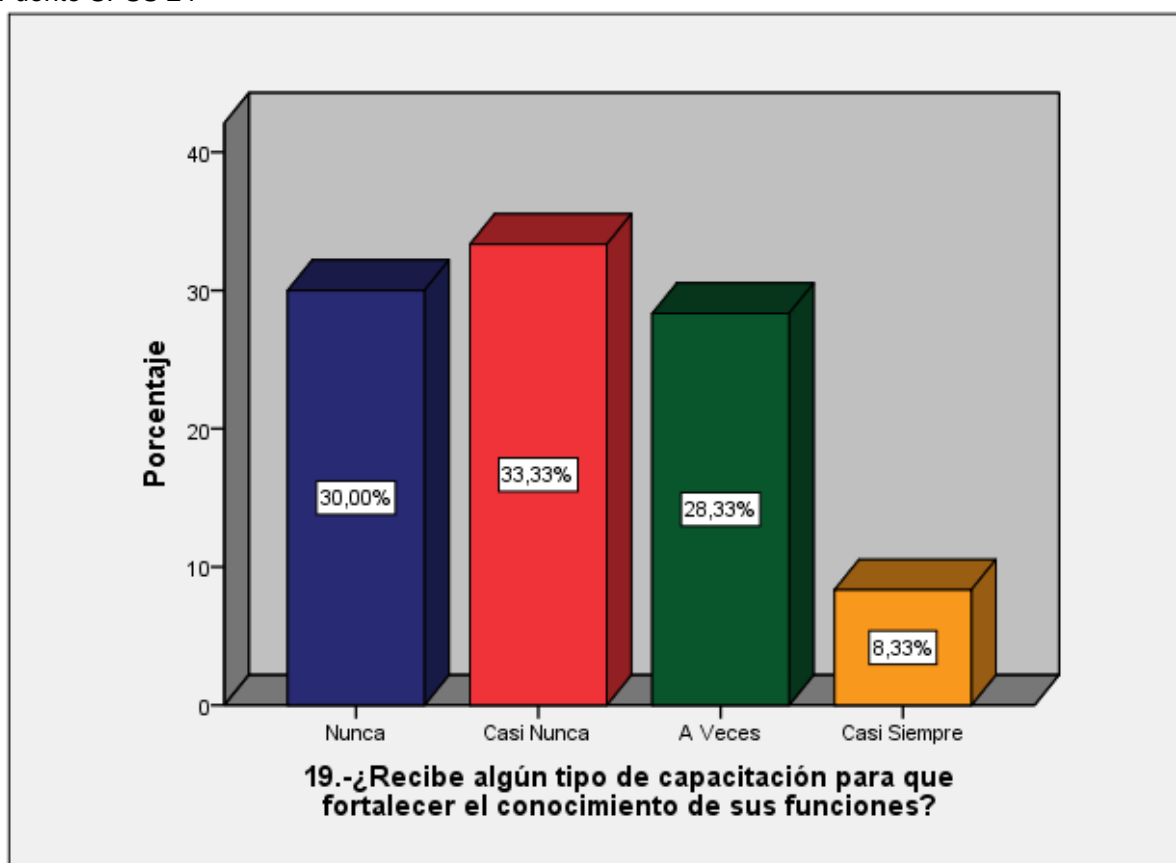


Figura 19. Frecuencia de la Décima novena pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 24 y la figura número 19, se puede visualizar que de 20 personas del total de encuestados con representación del 33.3% señalaron que casi nunca Recibe algún tipo de capacitación para que fortalecer el conocimiento de sus funciones, por otro lado solo 5 personas con representación del 8.3% del total de encuestados señalaron que casi siempre Recibe algún tipo de capacitación para que fortalecer el conocimiento de sus funciones.

Tabla 25

Frecuencia de la Vigésimo pregunta de la primera variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7%	1,7%	1,7%
	Casi Nunca	25	41,7%	41,7%	43,3%
	A Veces	17	28,3%	28,3%	71,7%
	Casi Siempre	16	26,7%	26,7%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

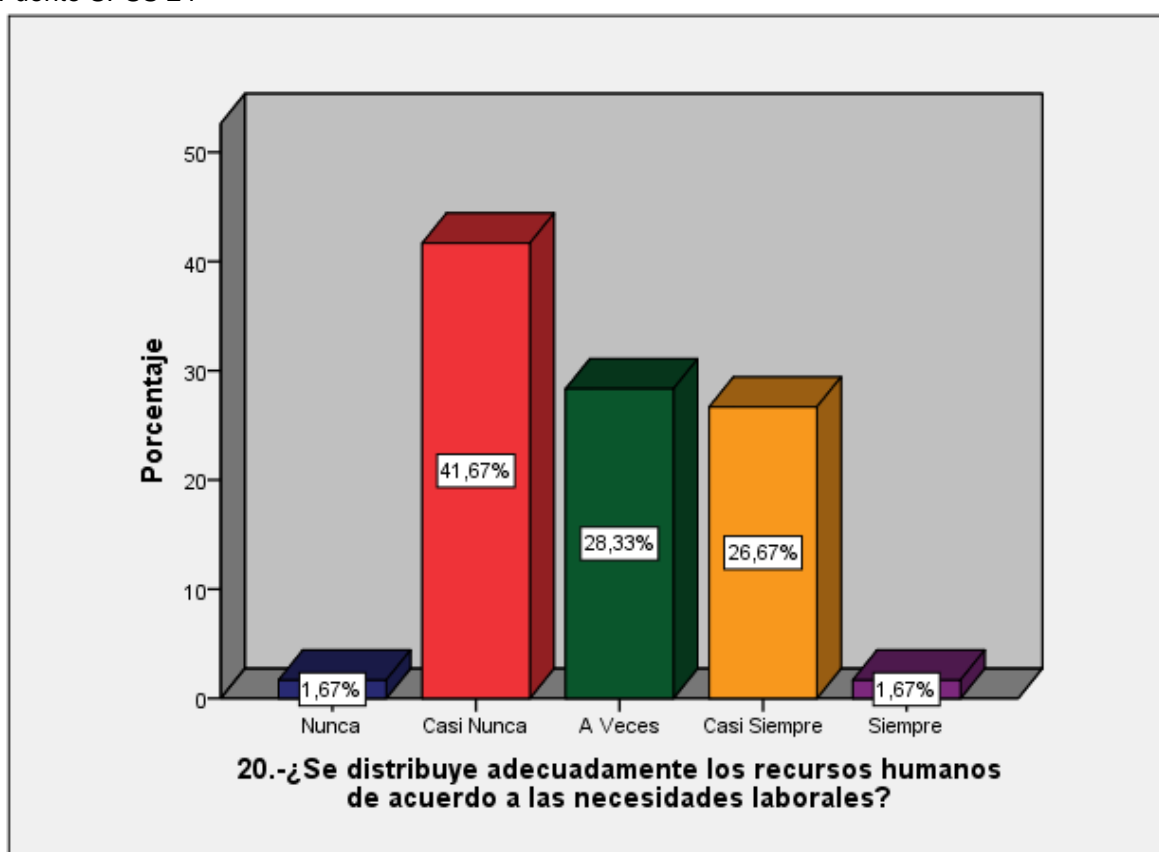


Figura 20. Frecuencia de la Vigésima pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 25 y la figura número 20, se puede visualizar que de 25 personas del total de encuestados con representación el 41.7% señalaron que casi nunca Se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre Se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales.

Tabla 26

Frecuencia de la Vigésimo primera pregunta de la primera variable

21.-¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,0%	5,0%	5,0%
	Casi Nunca	17	28,3%	28,3%	33,3%
	A Veces	18	30,0%	30,0%	63,3%
	Casi Siempre	20	33,3%	33,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

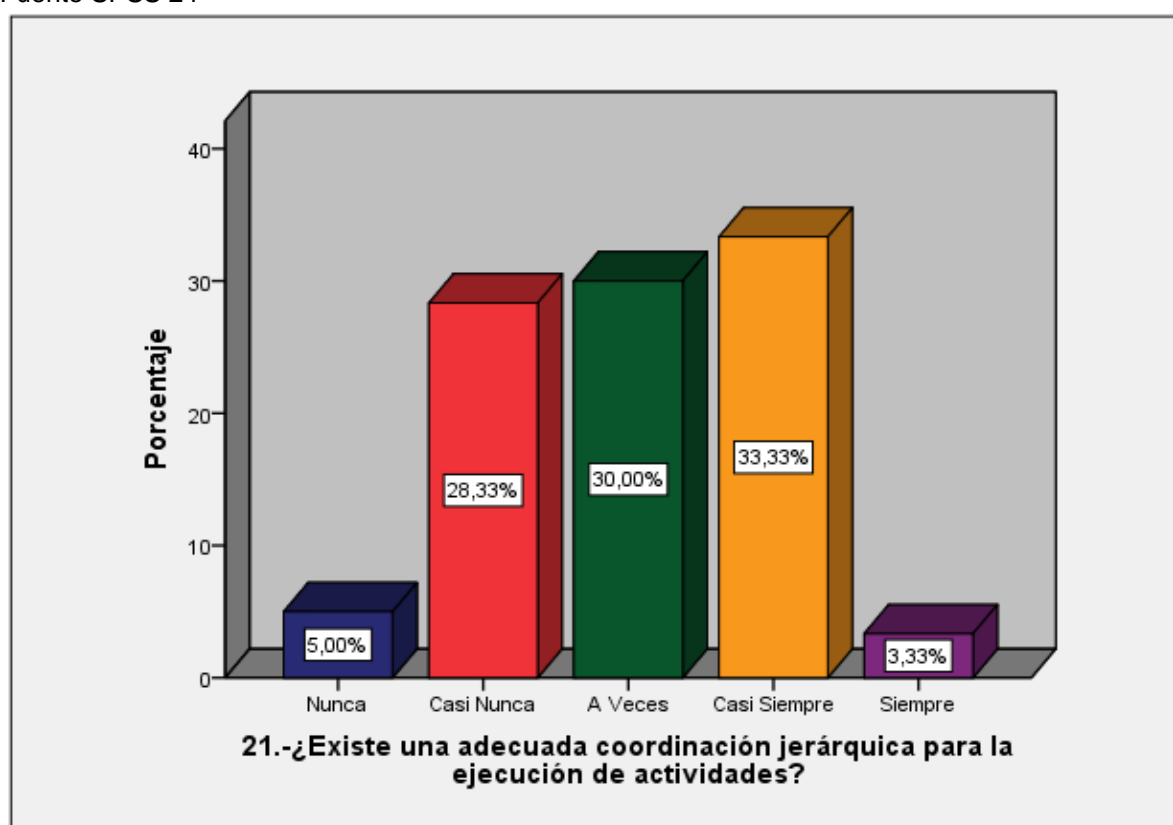


Figura 21. Frecuencia de la Vigésima Primera pregunta de la primera variable

Interpretación

Según la Tabla N° 26 y la figura número 21, se puede visualizar que de 20 personas del total de encuestados con representación del 33.3% señalaron que casi siempre Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades.

Descripción de la segunda variable

Tabla 27

Frecuencia de la Vigésima segunda pregunta de la segunda variable

22.-¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,3%	23,3%	23,3%
	Casi Nunca	16	26,7%	26,7%	50,0%
	A Veces	16	26,7%	26,7%	76,7%
	Casi Siempre	14	23,3%	23,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

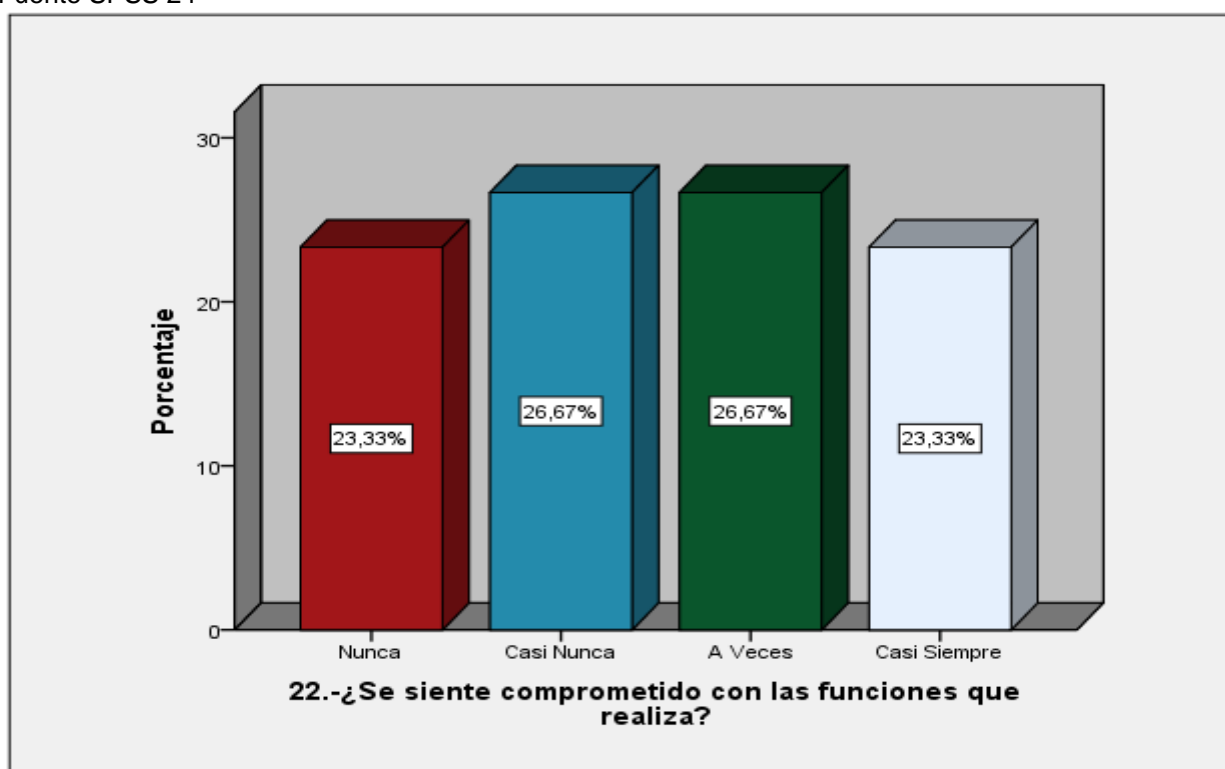


Figura 22. Frecuencia de la Vigésima segunda pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 27 y la figura número 22, se puede visualizar que de 16 personas del total de encuestados con representación del 26.7% señalaron que casi nunca Se siente comprometido con las funciones que realiza, por otro lado solo 14 personas con representación del 23.3% del total de encuestados señalaron que casi siempre Se siente comprometido con las funciones que realiza.

Tabla 28

Frecuencia de la Vigésimo tercera pregunta de la segunda variable

		23.-¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,7%	16,7%	16,7%
	Casi Nunca	24	40,0%	40,0%	56,7%
	A Veces	13	21,7%	21,7%	78,3%
	Casi Siempre	13	21,7%	21,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

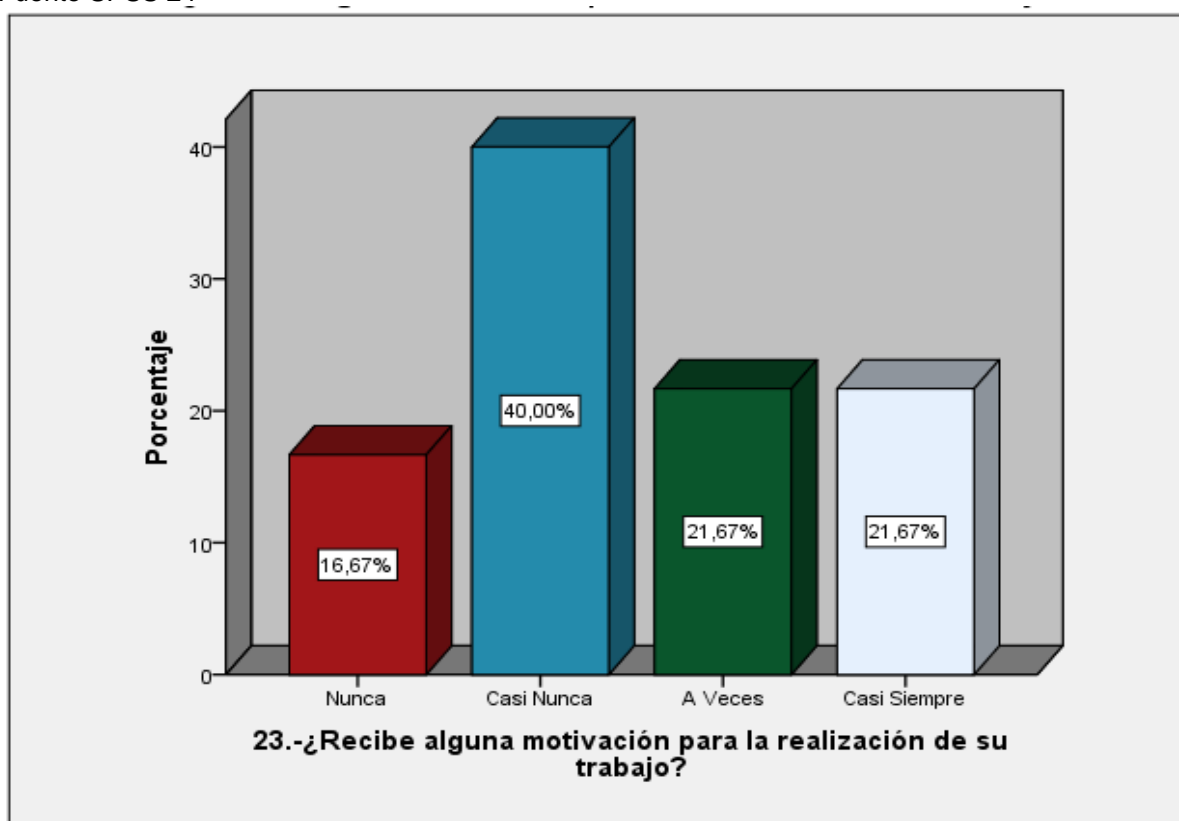


Figura 23. Frecuencia de la Vigésima tercera pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 28 y la figura número 23, se puede visualizar que de 24 personas del total de encuestados con representación del 40.0% señalaron que casi nunca Reciben alguna motivación para la realización de su trabajo, por otro lado solo 10 personas con representación del 16.7% del total de encuestados señalaron que nunca Reciben alguna motivación para la realización de su trabajo

Tabla 29

Frecuencia de la Vigésima cuarta pregunta de la segunda variable

		24.-¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	23,3%	23,3%	23,3%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	83,3%
	A Veces	6	10,0%	10,0%	93,3%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

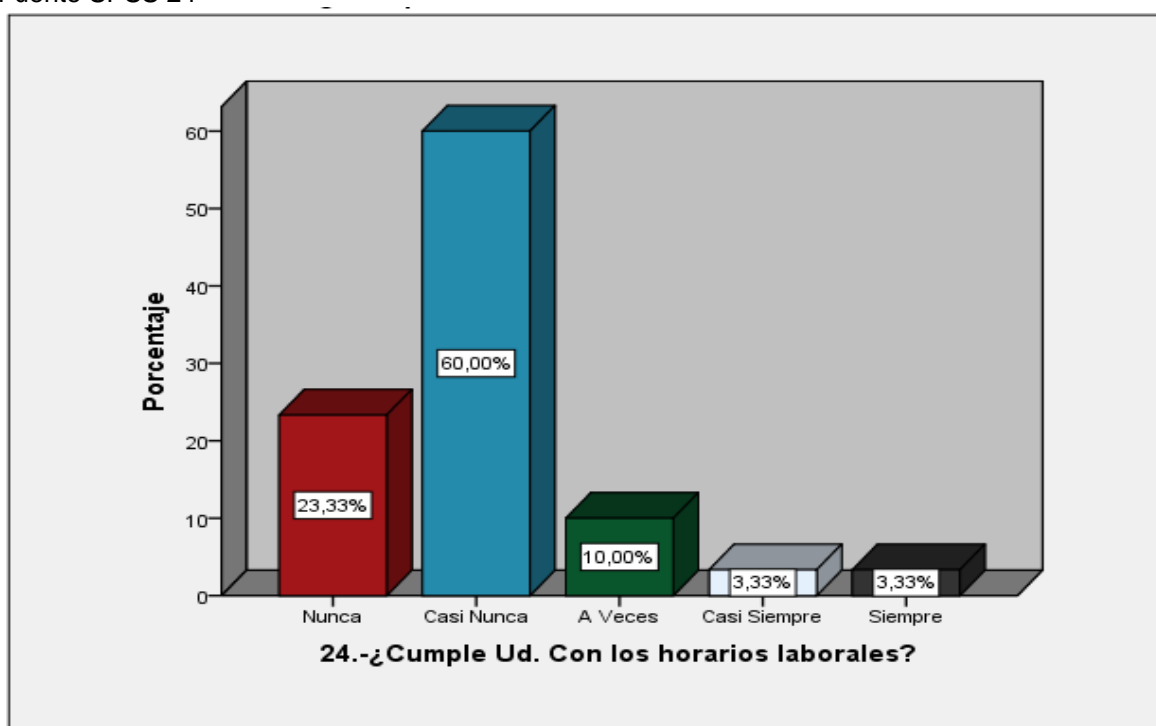


Figura 24. Frecuencia de la Vigésima cuarta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 29 y la figura número 24, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca Cumple con los horarios laborales, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Cumplen con los horarios laborales.

Tabla 30

Frecuencia de la Vigésimo quinta pregunta de la segunda variable

25.-¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,3%	3,3%	3,3%
	Casi Nunca	24	40,0%	40,0%	43,3%
	A Veces	10	16,7%	16,7%	60,0%
	Casi Siempre	21	35,0%	35,0%	95,0%
	Siempre	3	5,0%	5,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

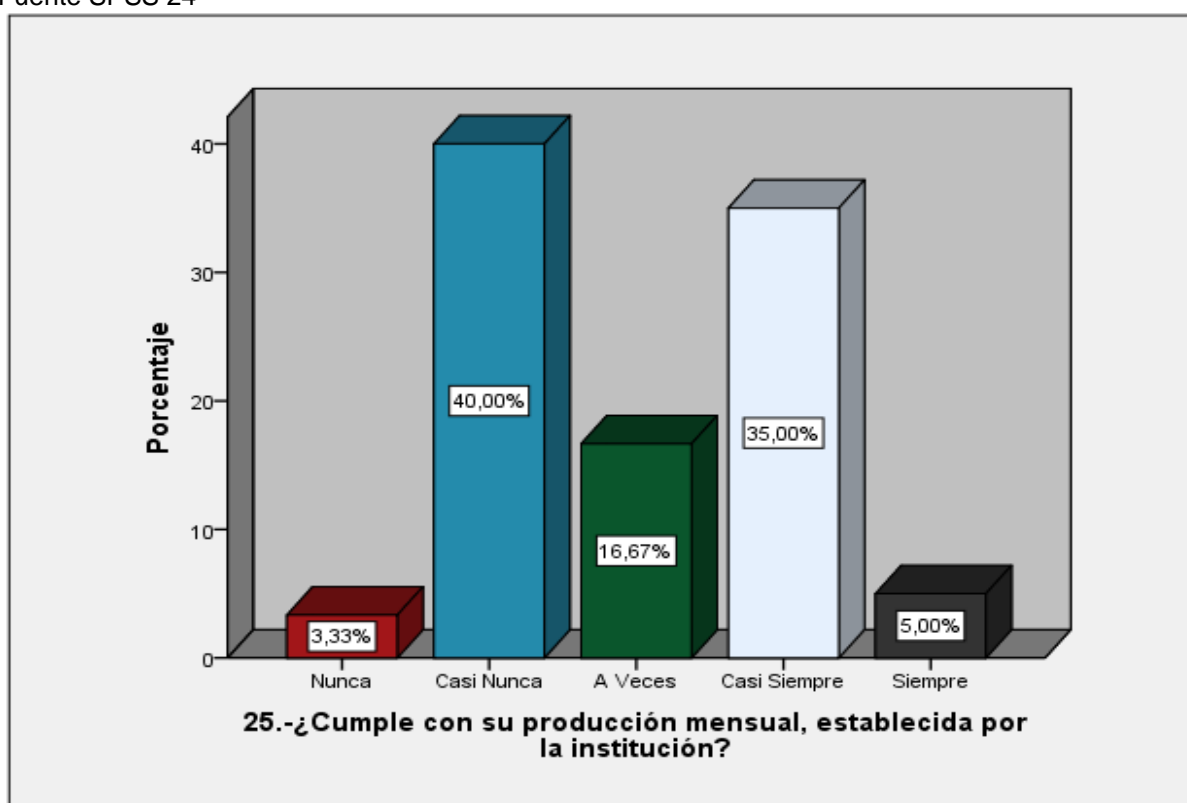


Figura 25. Frecuencia de la Vigésima quinta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 30 y la figura número 25, se puede visualizar que de 24 personas del total de encuestados con representación del 40.0% señalaron que casi nunca Cumple con su producción mensual, establecida por la institución, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que nunca Cumple con su producción mensual, establecida por la institución.

Tabla 31

Frecuencia de la Vigésimo sexta pregunta de la segunda variable

26.-¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	30,0%	30,0%	30,0%
	Casi Nunca	40	66,7%	66,7%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

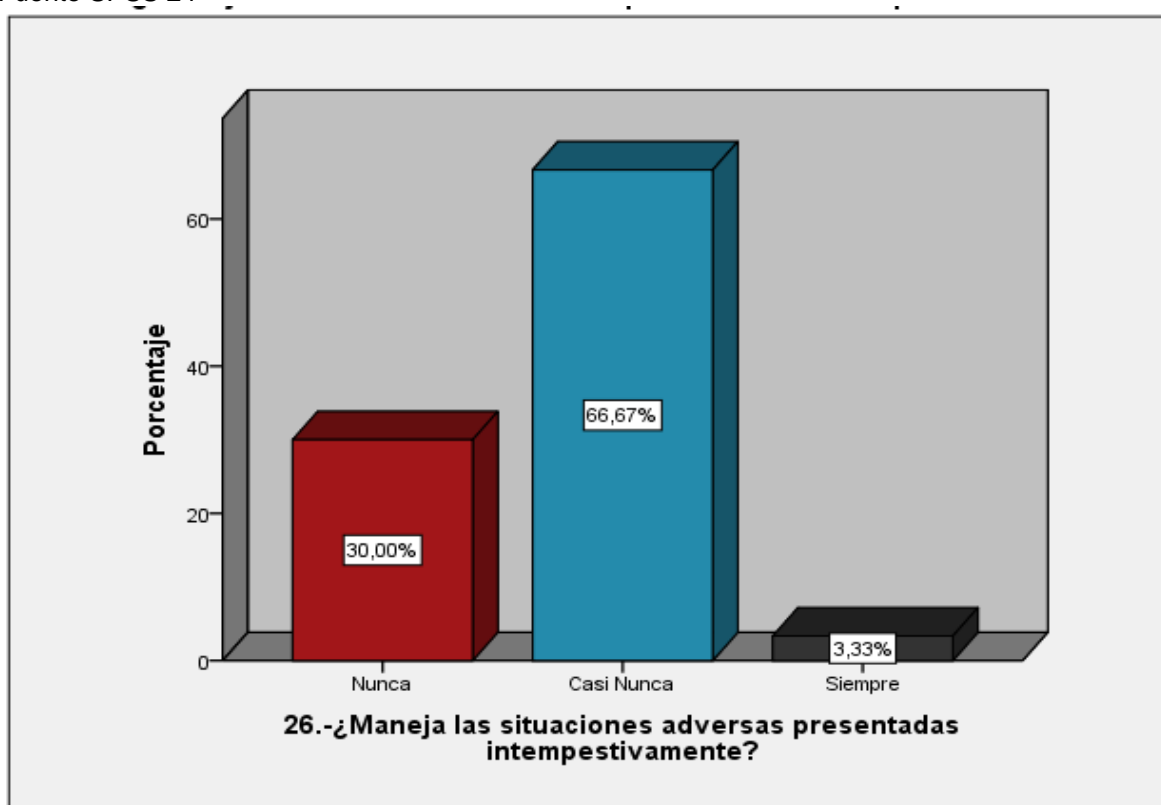


Figura 26. Frecuencia de la Vigésimo sexta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 31 y la figura número 26, se puede visualizar que de 40 personas del total de encuestados con representación del 66.7% señalaron que casi nunca Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente.

Tabla 32

Frecuencia de la Vigésimo séptima pregunta de la segunda variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	6,7%	6,7%	6,7%
	Casi Nunca	41	68,3%	68,3%	75,0%
	A Veces	12	20,0%	20,0%	95,0%
	Casi Siempre	3	5,0%	5,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

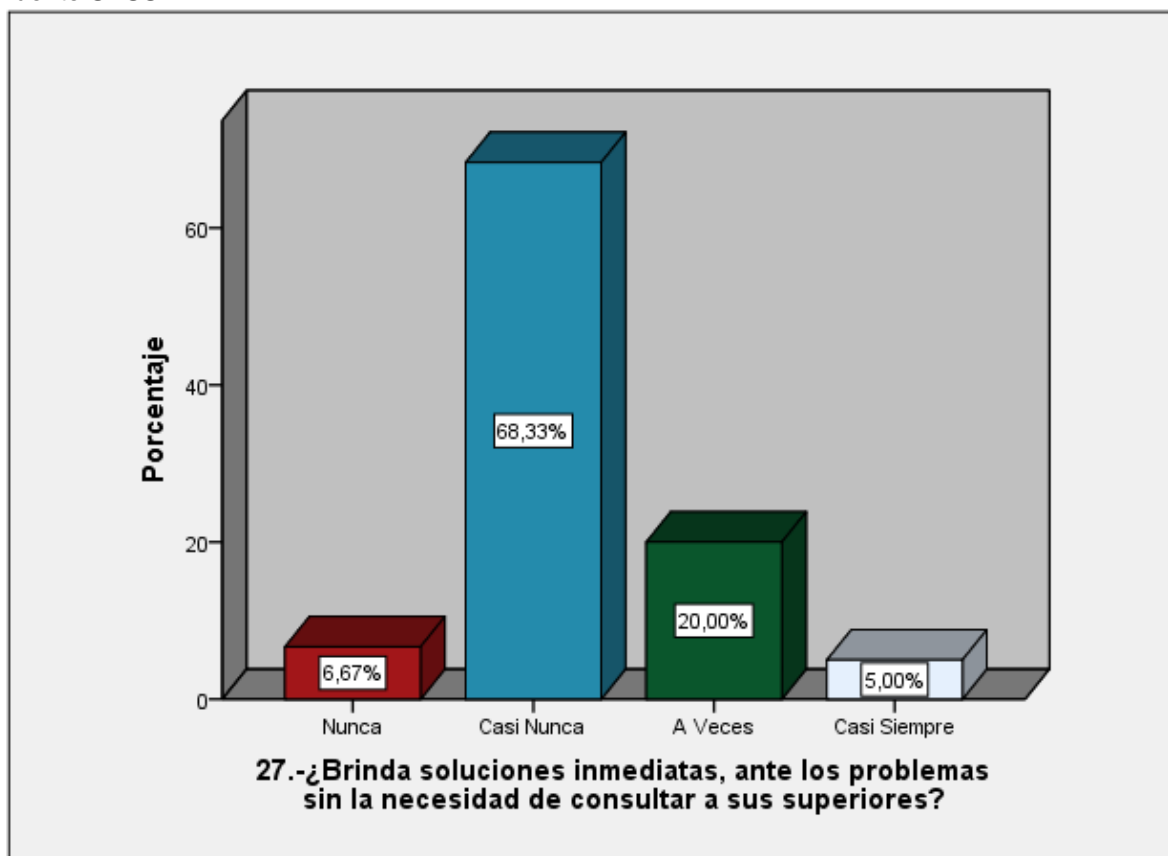


Figura 27. Frecuencia de la Vigésima séptima pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 32 y la figura número 27, se puede visualizar que de 41 personas del total de encuestados con representación del 68.3% señalaron que casi nunca Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores, por otro lado solo 3 personas con representación del 5.0% del total de encuestados señalaron que casi siempre Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores.

Tabla 33

Frecuencia de la Vigésimo octava pregunta de la segunda variable

28.-¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,3%	8,3%	8,3%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	55,0%
	A Veces	4	6,7%	6,7%	61,7%
	Casi Siempre	22	36,7%	36,7%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

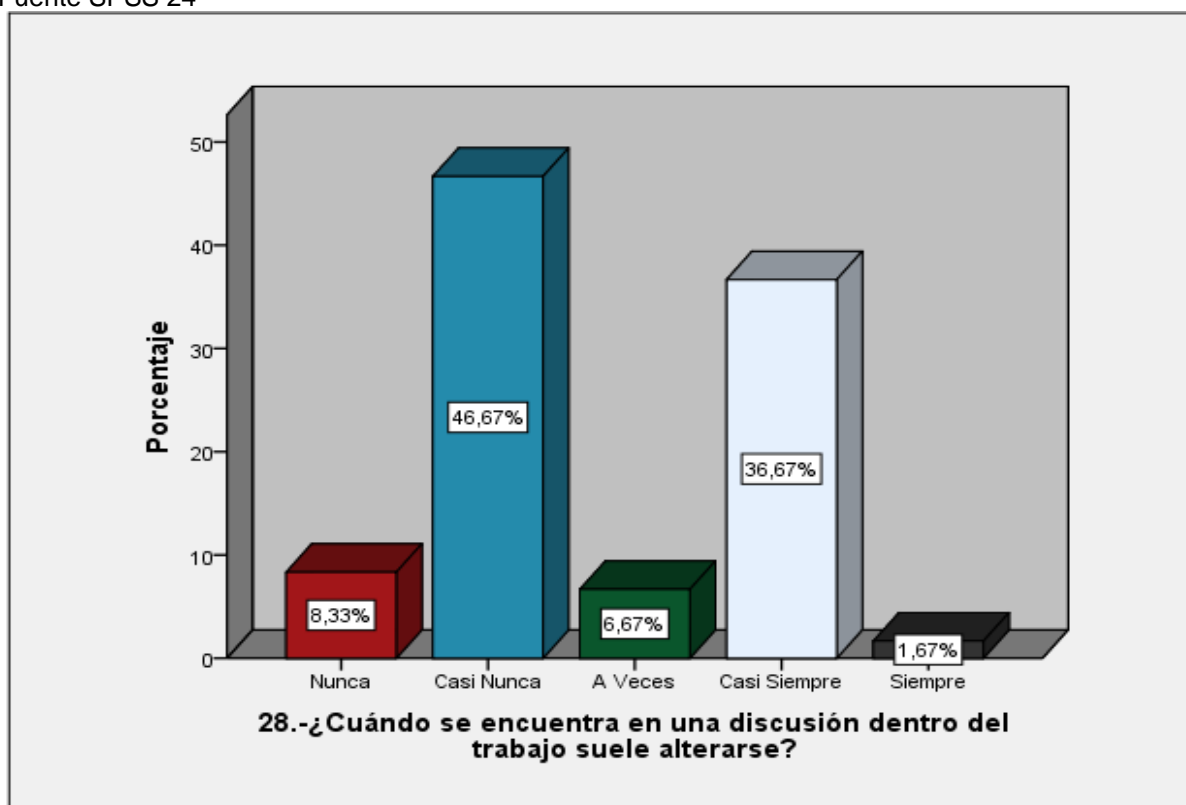


Figura 28. Frecuencia de la Vigésimo octava pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 33 y la figura número 28, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo casi nunca suele alterarse, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que cuando se encuentra en una discusión dentro del trabajo siempre suele alterarse.

Tabla 34

Frecuencia de la Vigésimo novena pregunta de la segunda variable

29.-¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,0%	10,0%	10,0%
	Casi Nunca	24	40,0%	40,0%	50,0%
	A Veces	16	26,7%	26,7%	76,7%
	Casi Siempre	12	20,0%	20,0%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

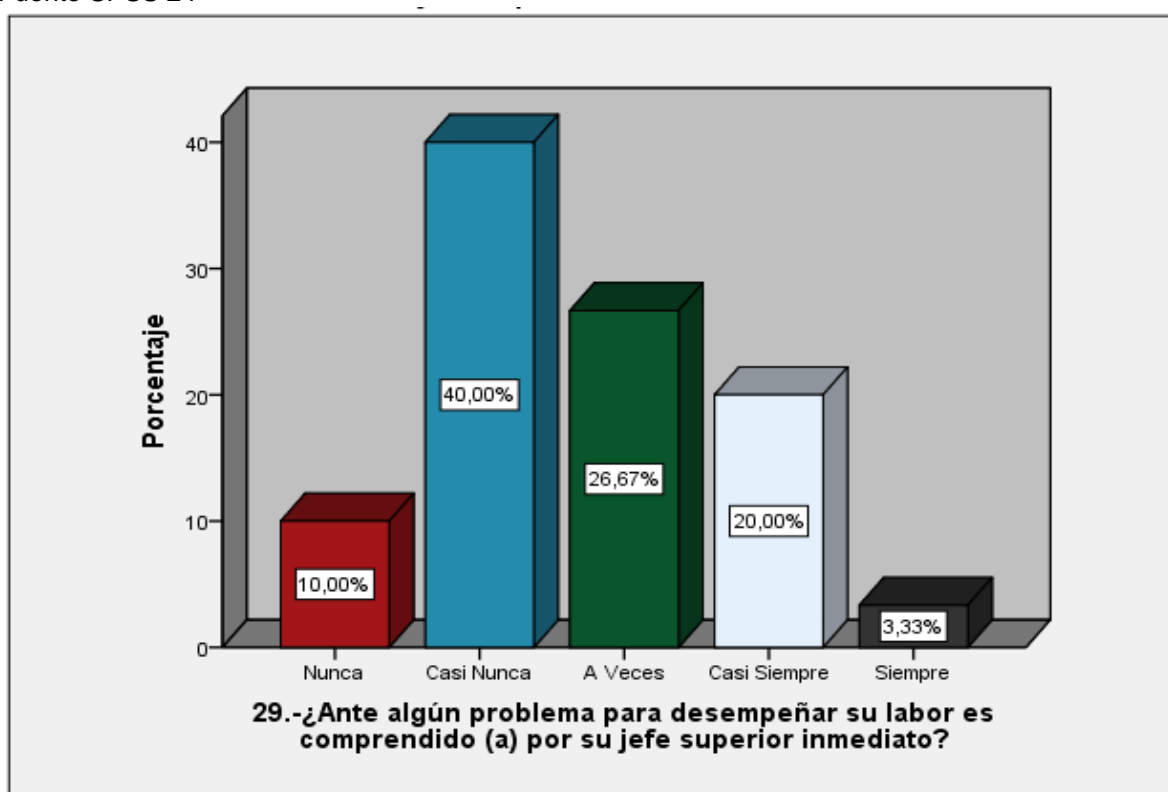


Figura 29. Frecuencia de la Vigésimo novena pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 34 y la figura número 29, se puede visualizar que de 24 personas del total de encuestados con representación del 40.0% señalaron que casi nunca Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato.

Tabla 35

Frecuencia de la Trigésima pregunta de la segunda variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	28,3%	28,3%	28,3%
	A Veces	10	16,7%	16,7%	45,0%
	Casi Siempre	22	36,7%	36,7%	81,7%
	Siempre	11	18,3%	18,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

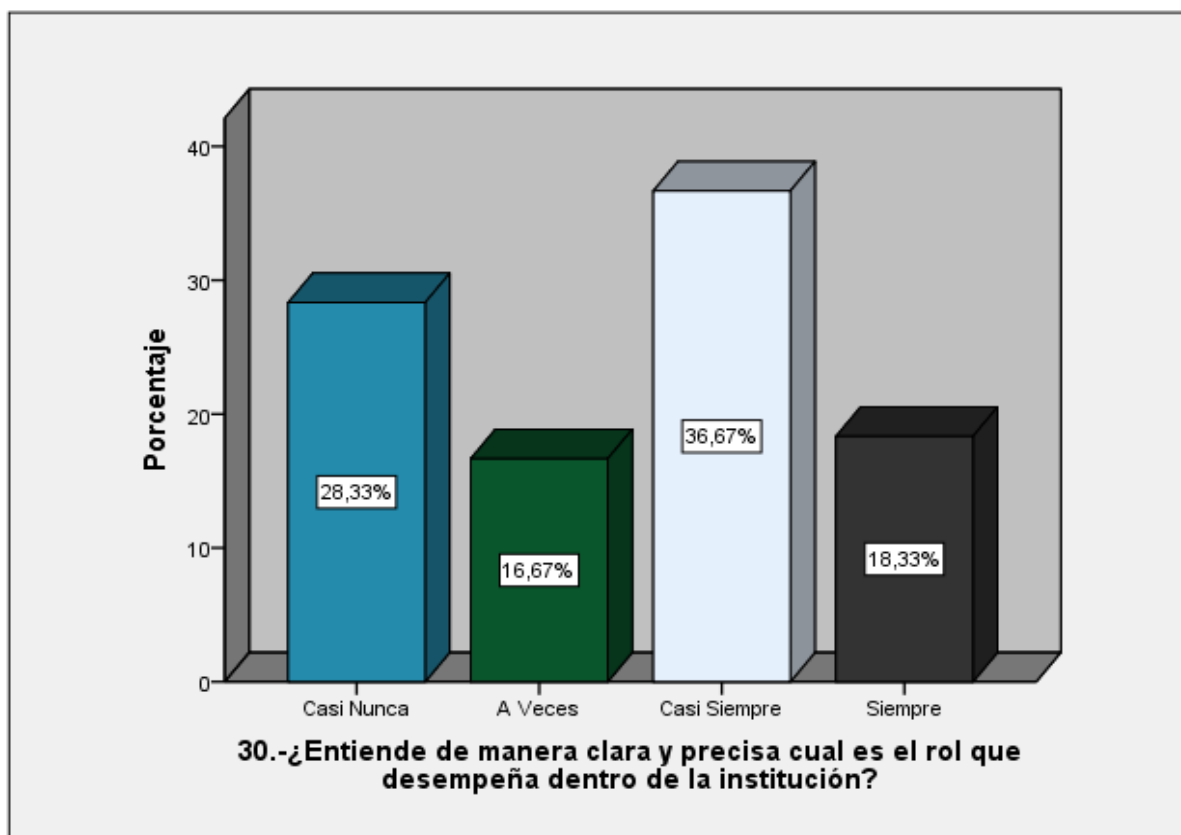


Figura 30. Frecuencia de la Trigésima pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 35 y la figura número 30, se puede visualizar que de 22 personas del total de encuestados con representación del 36.7% señalaron que casi siempre Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución, por otro lado solo 11 personas con representación del 18.3% del total de encuestados señalaron que siempre Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución.

Tabla 36

Frecuencia de la Trigésima primera pregunta de la segunda variable

31.-¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,7%	1,7%	1,7%
	Casi Nunca	21	35,0%	35,0%	36,7%
	A Veces	12	20,0%	20,0%	56,7%
	Casi Siempre	21	35,0%	35,0%	91,7%
	Siempre	5	8,3%	8,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

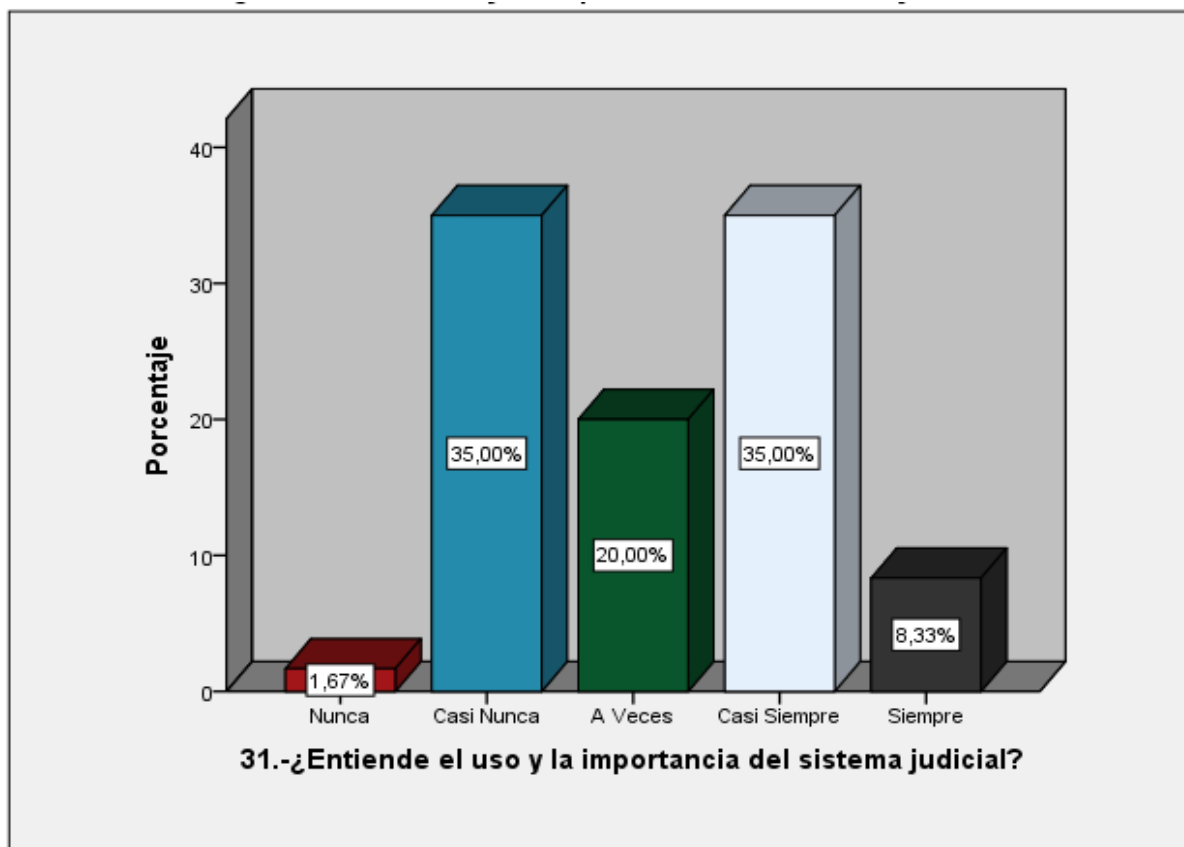


Figura 31. Frecuencia de la Trigésima primera pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 36 y la figura número 31, se puede visualizar que de 21 personas del total de encuestados con representación del 35.0% señalaron que casi siempre Entiende el uso y la importancia del sistema judicial, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que nunca Entiende el uso y la importancia del sistema judicial.

Tabla 37

Frecuencia de la Trigésima segunda pregunta de la segunda variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	16,7%	16,7%	16,7%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	63,3%
	A Veces	14	23,3%	23,3%	86,7%
	Casi Siempre	6	10,0%	10,0%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

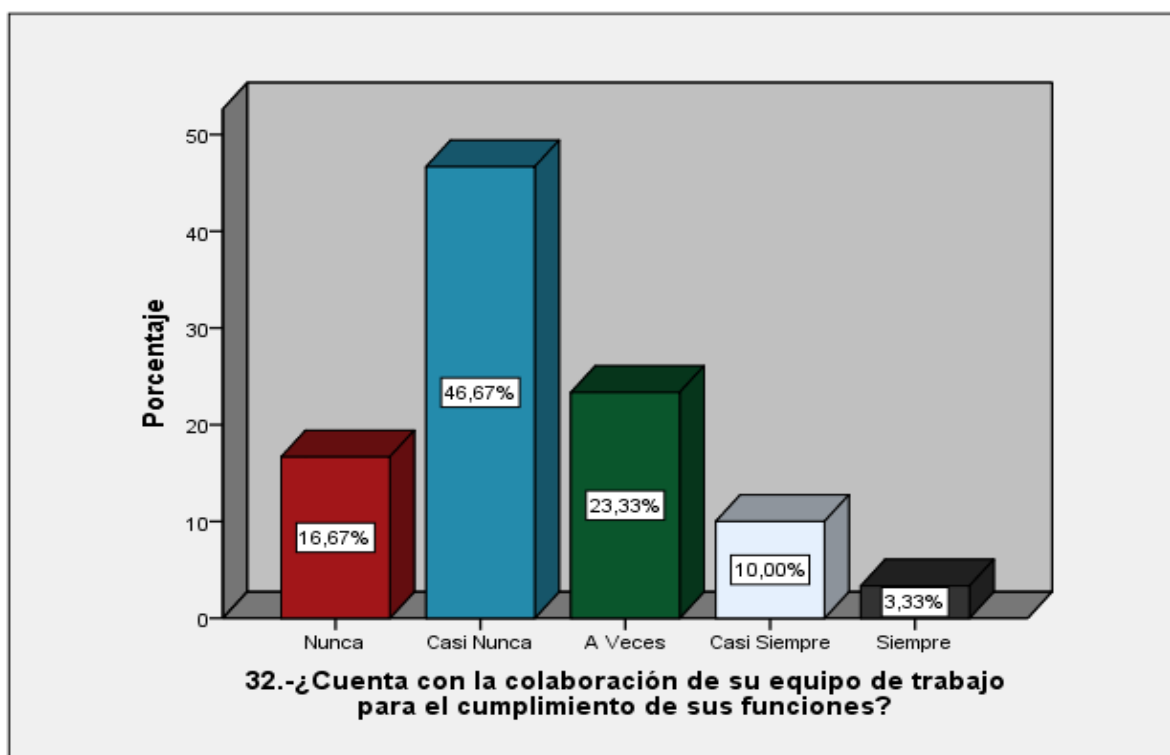


Figura 32. Frecuencia de la Trigésima segunda pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 37 y la figura número 32, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que casi nunca Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 38

Frecuencia de la Trigésima tercera pregunta de la segunda variable

33.-¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,3%	3,3%	3,3%
	Casi Nunca	52	86,7%	86,7%	90,0%
	A Veces	2	3,3%	3,3%	93,3%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

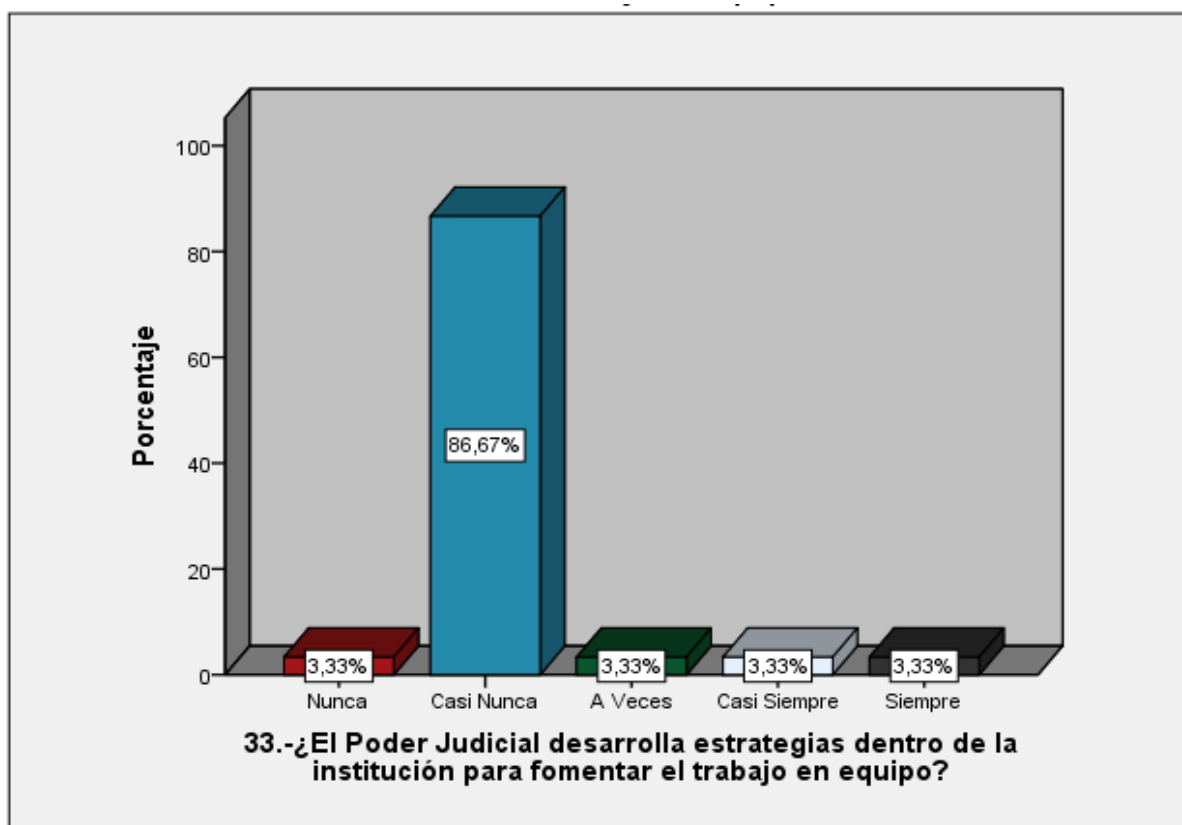


Figura 33. Frecuencia de la Trigésima tercera pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 38 y la figura número 33, se puede visualizar que de 52 personas del total de encuestados con representación del 86.7% señalaron que casi nunca El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo.

Tabla 39

Frecuencia de la Trigésima cuarta pregunta de la segunda variable

		34.-¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	8	13,3%	13,3%	13,3%
	Casi Nunca	26	43,3%	43,3%	56,7%
	A Veces	22	36,7%	36,7%	93,3%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

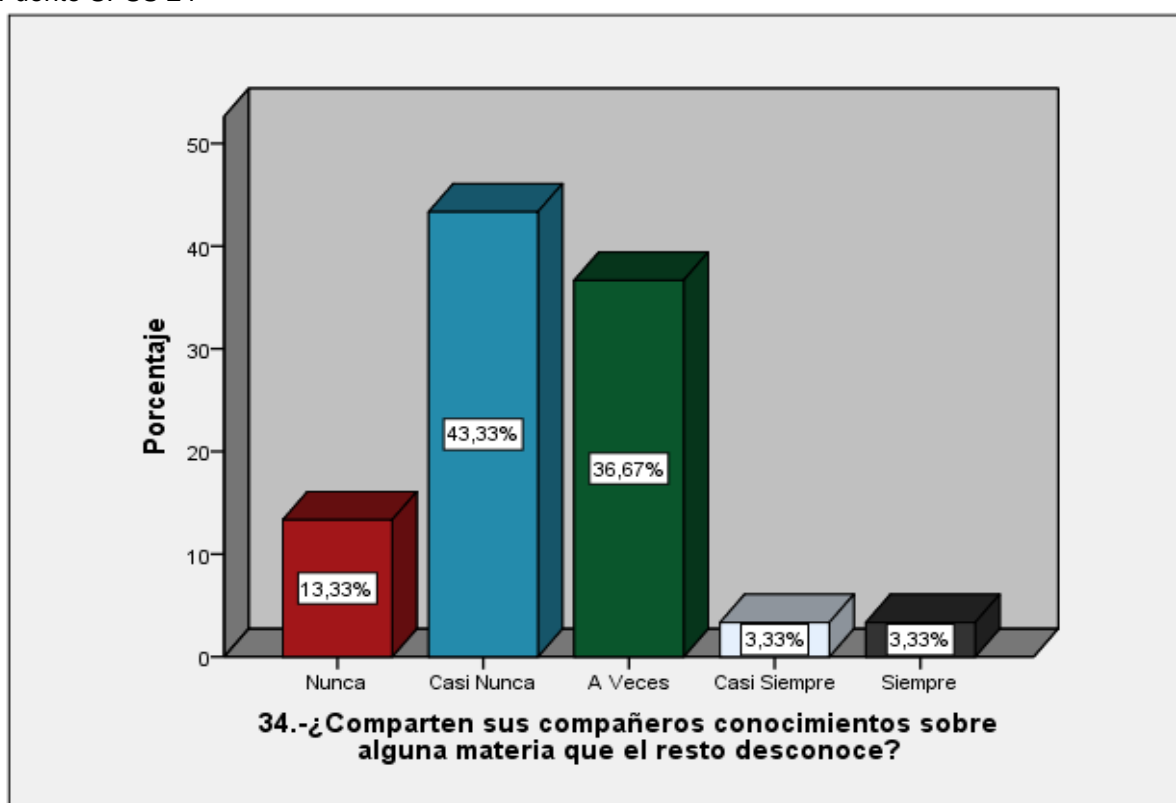


Figura 34. Frecuencia de la Trigésima cuarta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 39 y la figura número 34, se puede visualizar que de 26 personas del total de encuestados con representación del 43.3% señalaron que casi nunca Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce

Tabla 40

Frecuencia de la Trigésima quinta pregunta de la segunda variable

		35.-¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	8,3%	8,3%	8,3%
	Casi Nunca	22	36,7%	36,7%	45,0%
	A Veces	10	16,7%	16,7%	61,7%
	Casi Siempre	23	38,3%	38,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

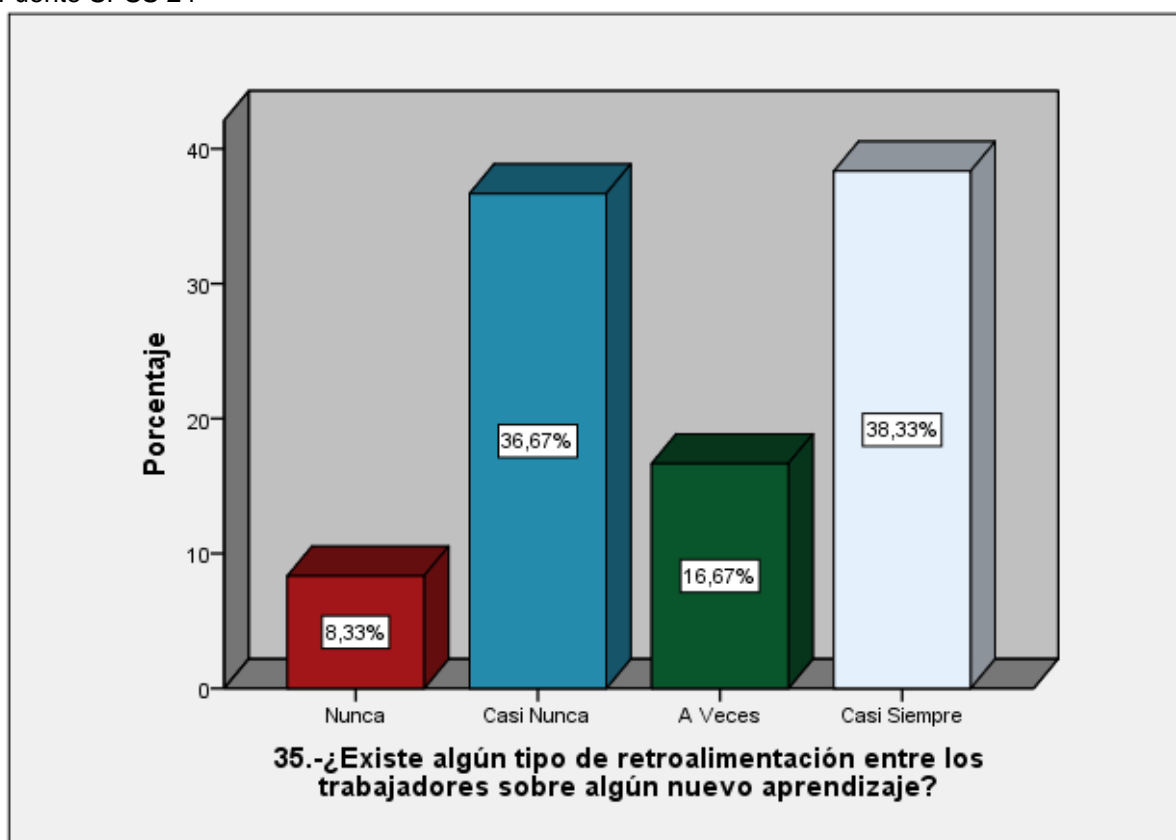


Figura 35. Frecuencia de la Trigésima quinta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 40 y la figura número 35, se puede visualizar que de 23 personas del total de encuestados con representación del 38.3% señalaron que casi siempre Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje, por otro lado solo 5 personas con representación del 8.3% del total de encuestados señalaron que nunca Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje.

Tabla 41

Frecuencia de la Trigésima sexta pregunta de la segunda variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,0%	5,0%	5,0%
	Casi Nunca	31	51,7%	51,7%	56,7%
	A Veces	13	21,7%	21,7%	78,3%
	Casi Siempre	12	20,0%	20,0%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS

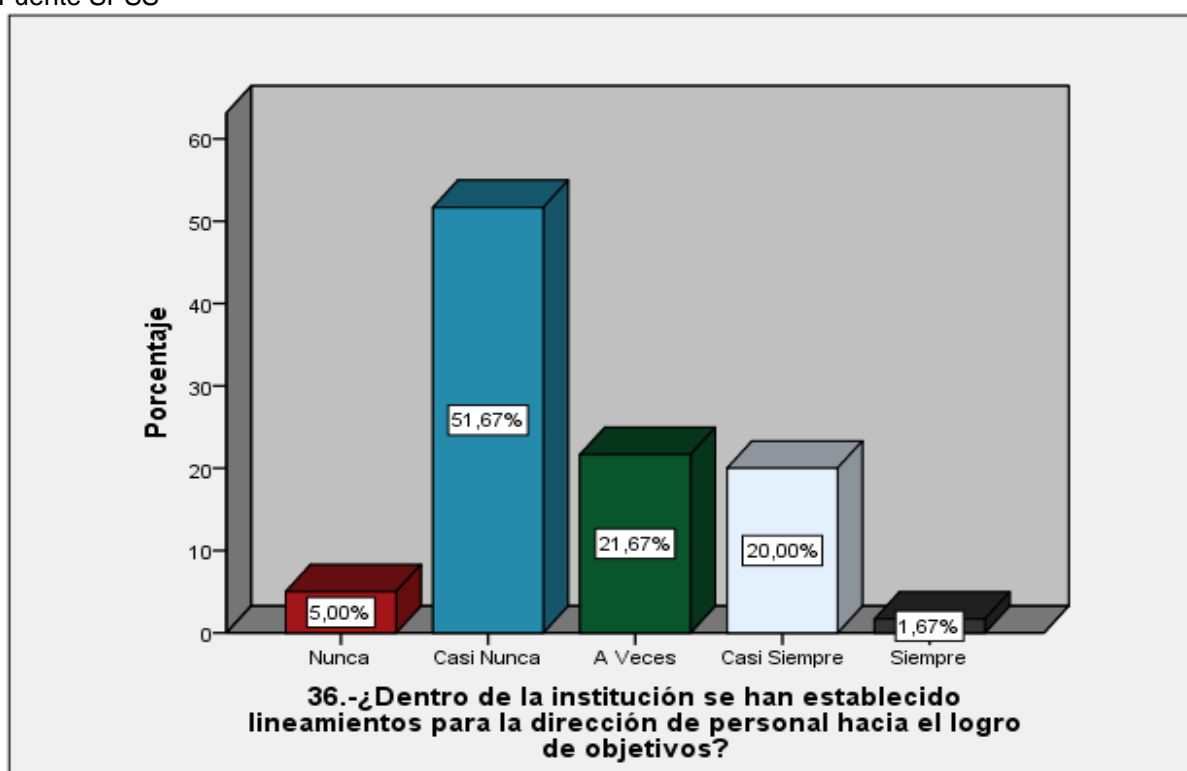


Figura 36. Frecuencia de la Trigésima sexta pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 41 y la figura número 36, se puede visualizar que de 12 personas del total de encuestados con representación del 20.0% señalaron que casi nunca Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos.

Tabla 42

Frecuencia de la Trigésima séptima pregunta de la segunda variable

		37.-¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,0%	10,0%	10,0%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	56,7%
	A Veces	13	21,7%	21,7%	78,3%
	Casi Siempre	13	21,7%	21,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

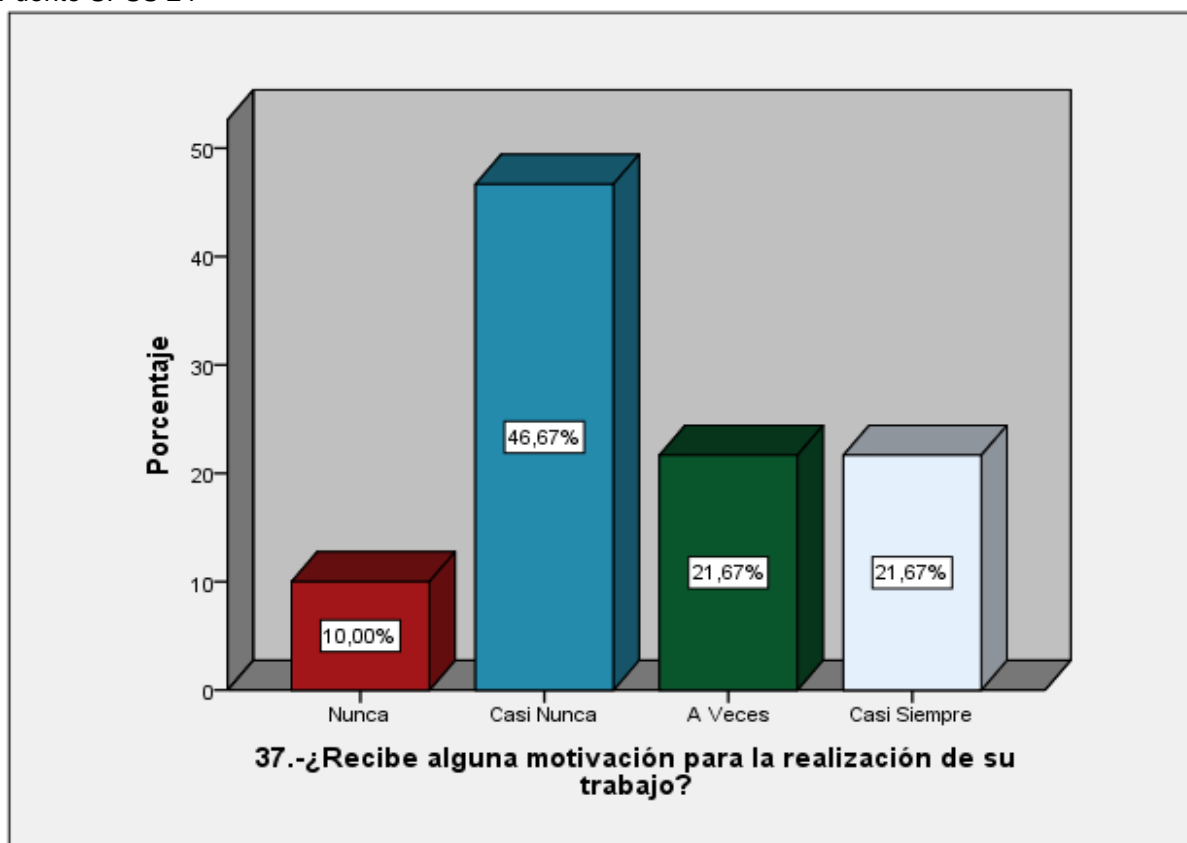


Figura 37. Frecuencia de la Trigésima séptima pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 42 y la figura número 37, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que Casi nunca Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo, por otro lado solo 6 personas con representación del 10.0% del total de encuestados señalaron que nunca Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo.

Tabla 43

Frecuencia de la Trigésima octava pregunta de la segunda variable

		38.-¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Nunca	13	21,7%	21,7%	21,7%
	Casi Nunca	37	61,7%	61,7%	83,3%
	A Veces	6	10,0%	10,0%	93,3%
	Casi Siempre	2	3,3%	3,3%	96,7%
	Siempre	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

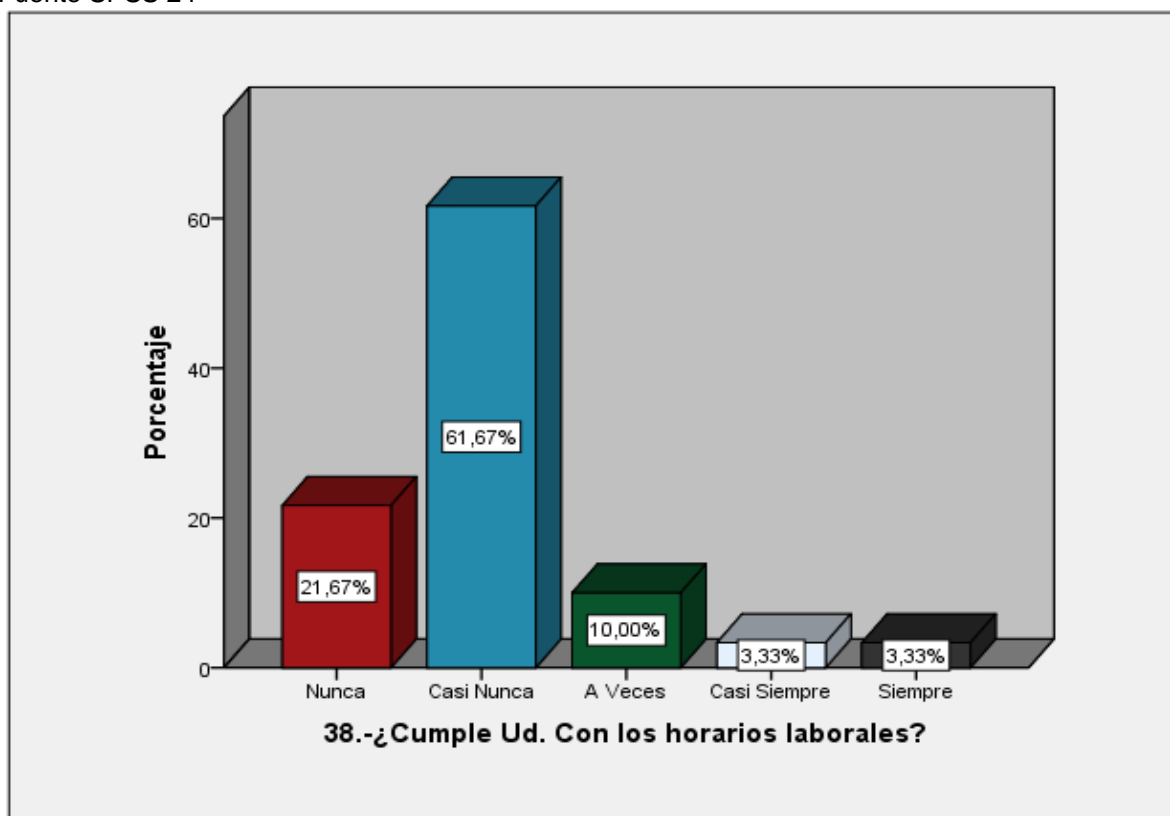


Figura 38. Frecuencia de la Trigésima octava pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 43 y la figura número 38, se puede visualizar que de 37 personas del total de encuestados con representación del 61.7% señalaron que casi nunca Cumple Con los horarios laborales, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que siempre Cumple Con los horarios laborales.

Tabla 44

Frecuencia de la Trigésima novena pregunta de la segunda variable

39.-¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,3%	3,3%	3,3%
	Casi Nunca	17	28,3%	28,3%	31,7%
	A Veces	7	11,7%	11,7%	43,3%
	Casi Siempre	21	35,0%	35,0%	78,3%
	Siempre	13	21,7%	21,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

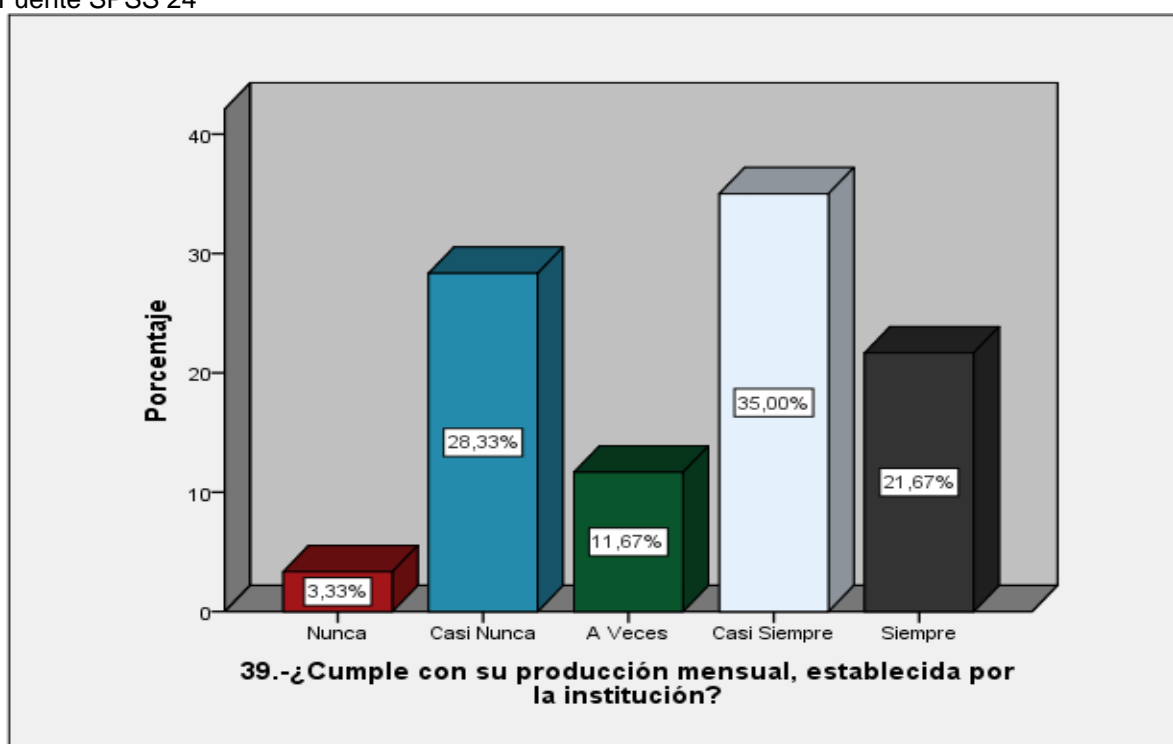


Figura 39. Frecuencia de la Trigésima novena pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 44 y la figura número 39, se puede visualizar que de 21 personas del total de encuestados con representación del 35.0% señalaron que casi siempre Cumple con su producción mensual, establecida por la institución, por otro lado solo 2 personas con representación del 3.3% del total de encuestados señalaron que nunca Cumple con su producción mensual, establecida por la institución.

Tabla 45

Frecuencia de la Cuadragésima pregunta de la segunda variable

40.-¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	38,3%	38,3%	38,3%
	Casi Nunca	36	60,0%	60,0%	98,3%
	Siempre	1	1,7%	1,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

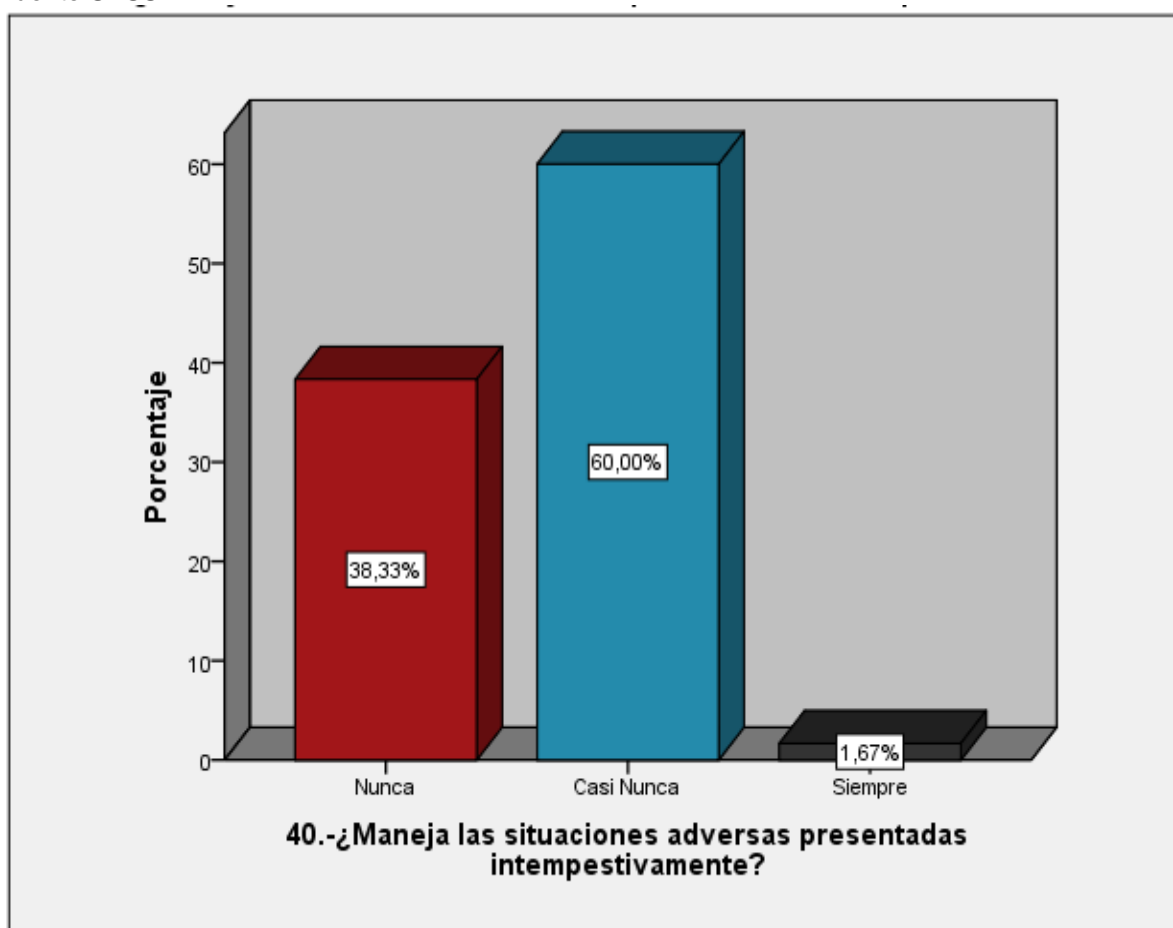


Figura 40. Frecuencia de la Cuadragésima pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 45 y la figura número 40, se puede visualizar que de 36 personas del total de encuestados con representación del 60.0% señalaron que casi nunca Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente, por otro lado solo 1 persona con representación del 1.7% del total de encuestados señalaron que siempre Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente

Tabla 46

Frecuencia de la Cuadragésima primera pregunta de la segunda variable

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	20,0%	20,0%	20,0%
	Casi Nunca	28	46,7%	46,7%	66,7%
	A Veces	5	8,3%	8,3%	75,0%
	Casi Siempre	15	25,0%	25,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

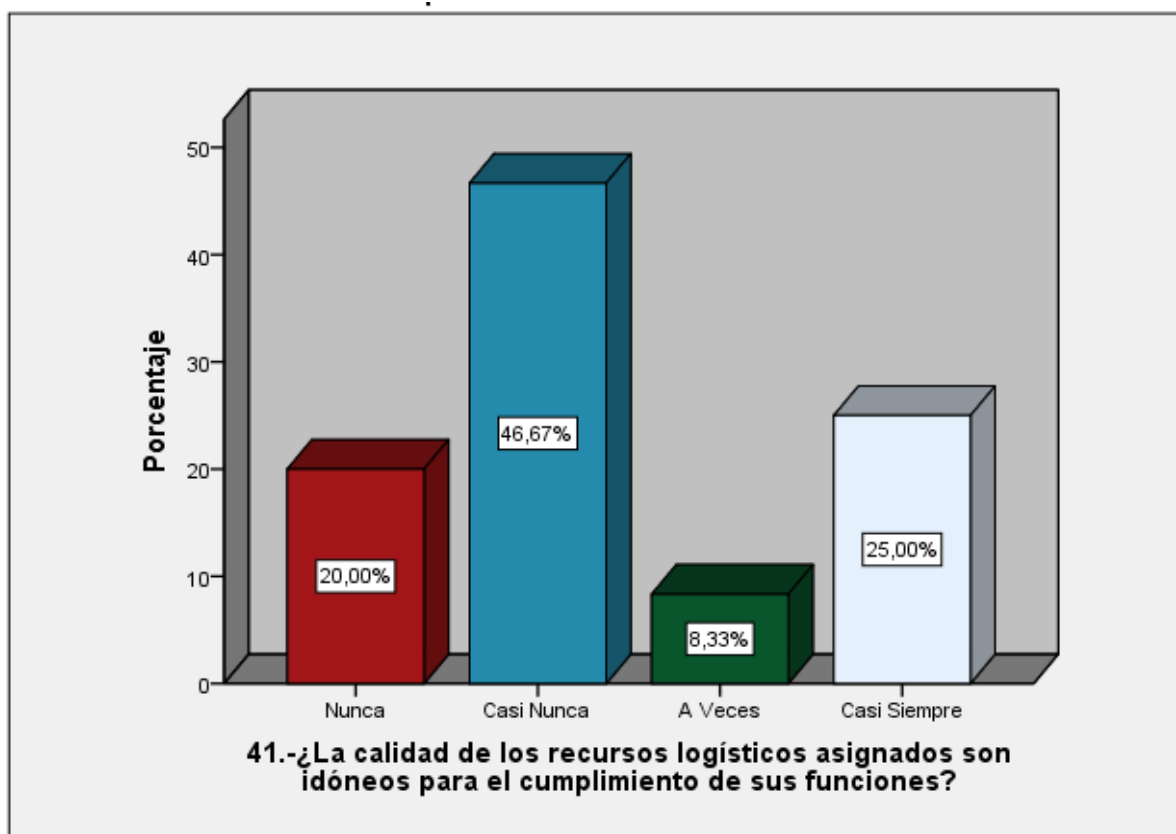


Figura 41. Frecuencia de la Cuadragésima primera pregunta de la segunda variable

Interpretación

Según la Tabla N° 46 y la figura número 41, se puede visualizar que de 28 personas del total de encuestados con representación del 46.7% señalaron que casi nunca la calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones, por otro lado solo 5 personas con representación del 8.3% del total de encuestados señalaron que a veces la calidad de los recursos logísticos asignados es idónea para el cumplimiento de sus funciones.

4.1.2. Descripción de variables y dimensiones

Tabla 47

Descripción de la variable 1 Gestión administrativa

GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	44	73,3%	73,3%	73,3%
	REGULAR	16	26,7%	26,7%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

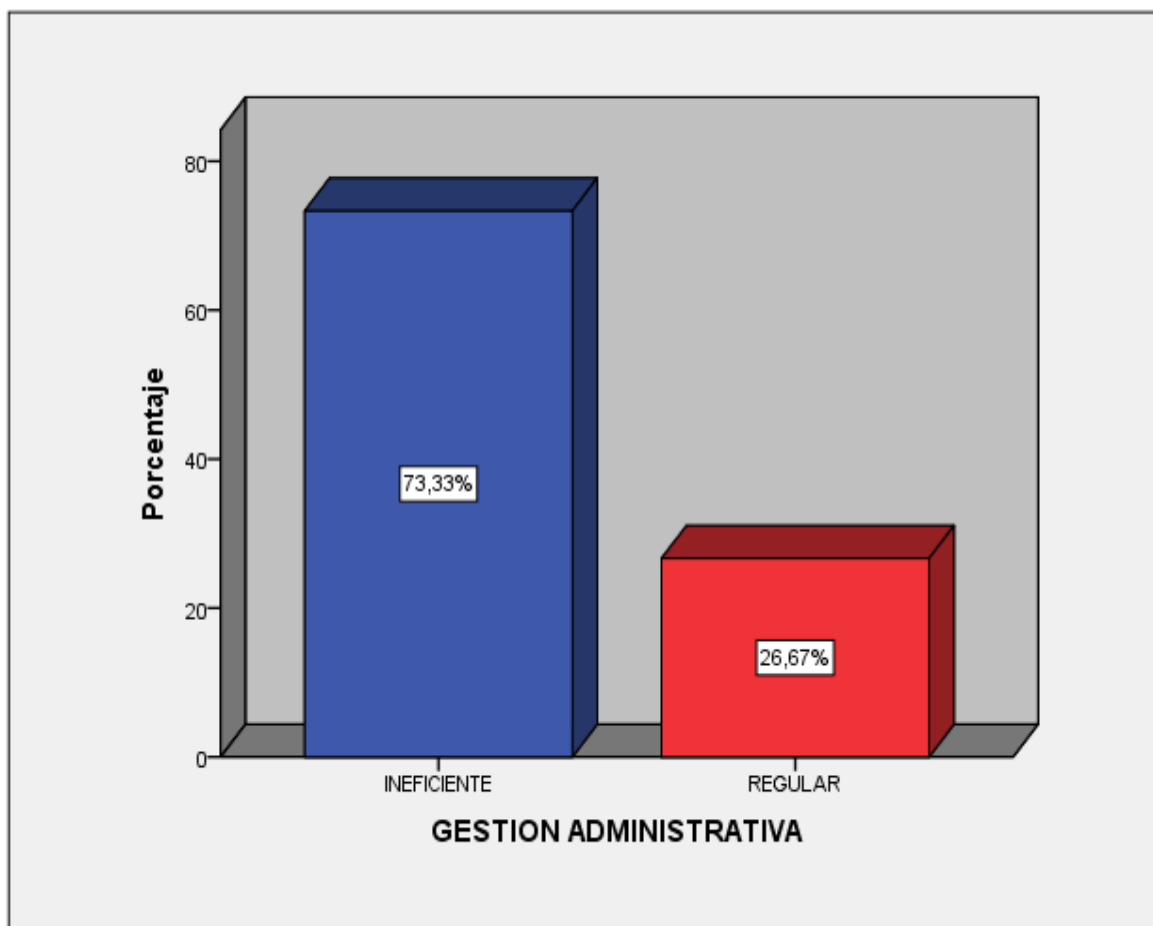


Figura 42. Descripción de la variable Gestión administrativa

Interpretación

Según la Tabla N° 47 y la figura número 42, el 26.67% del total de encuestados señalaron que la Gestión administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 73.33% del total de encuestados señalaron que la Gestión administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente.

Tabla 48

Descripción de la dimensión 1 Planeación de la variable 1

PLANEACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	48	80,0%	80,0%	80,0%
	REGULAR	12	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24



Figura 43. Descripción de la dimensión 1 de la variable 1 Planeación

Interpretación

Según la Tabla N° 48 y la figura número 43, el 20% del total de encuestados señalaron que la Planeación administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado, el 80% del total de encuestados señalaron que la Planeación administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente.

Tabla 49
 Descripción de la dimensión 2 Dirección de la variable 1

		DIRECCIÓN			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	38	63,3%	63,3%	63,3%
	REGULAR	16	26,7%	26,7%	90,0%
	EFICIENTE	6	10,0%	10,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

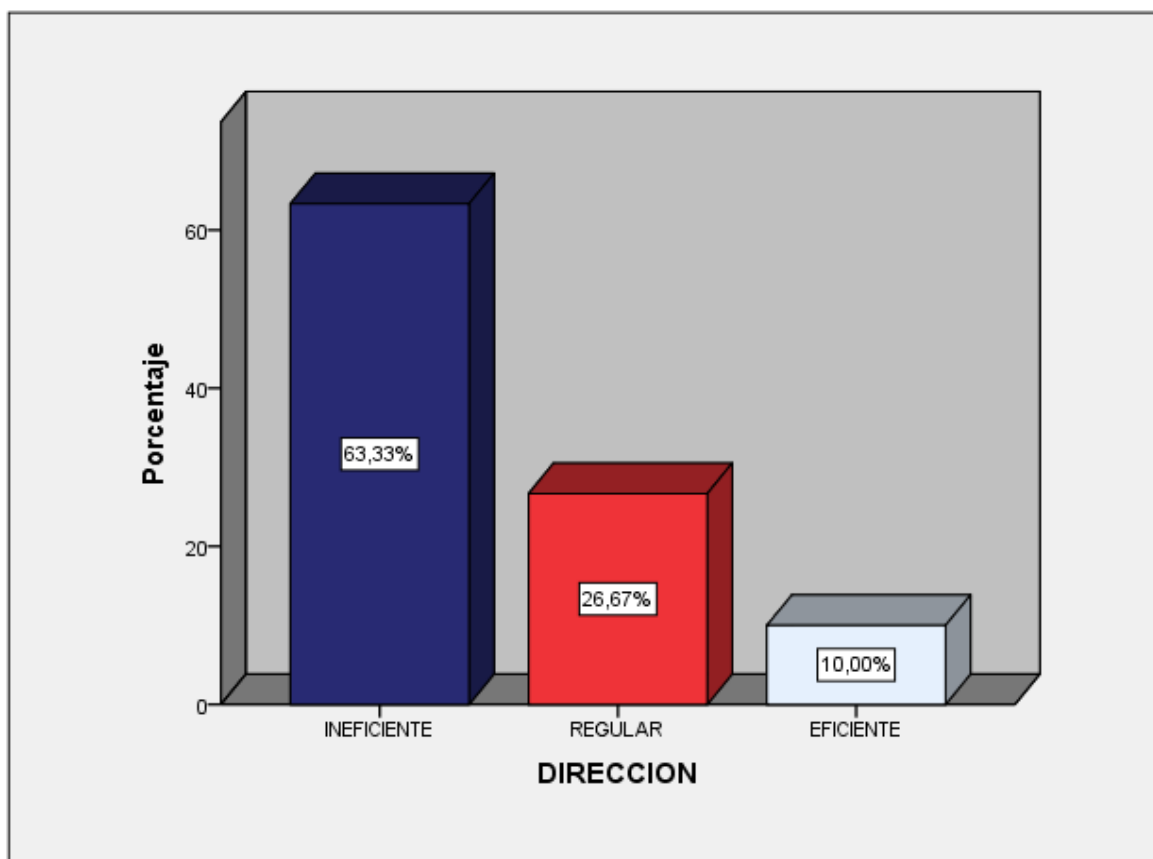


Figura 44. Descripción de la dimensión 2 de la variable 1 Dirección

Interpretación

Según la Tabla N° 49 y la figura número 44, el 26.67% del total de encuestados señalaron que la Dirección administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 63.33% del total de encuestados señalaron que la Dirección administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, solo un 10% de estos encuestados señalaron que la Dirección es eficiente.

Tabla 50

Descripción de la dimensión 3 Organización de la variable 1

ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	49	81,7%	81,7%	81,7%
	REGULAR	9	15,0%	15,0%	96,7%
	EFICIENTE	2	3,3%	3,3%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

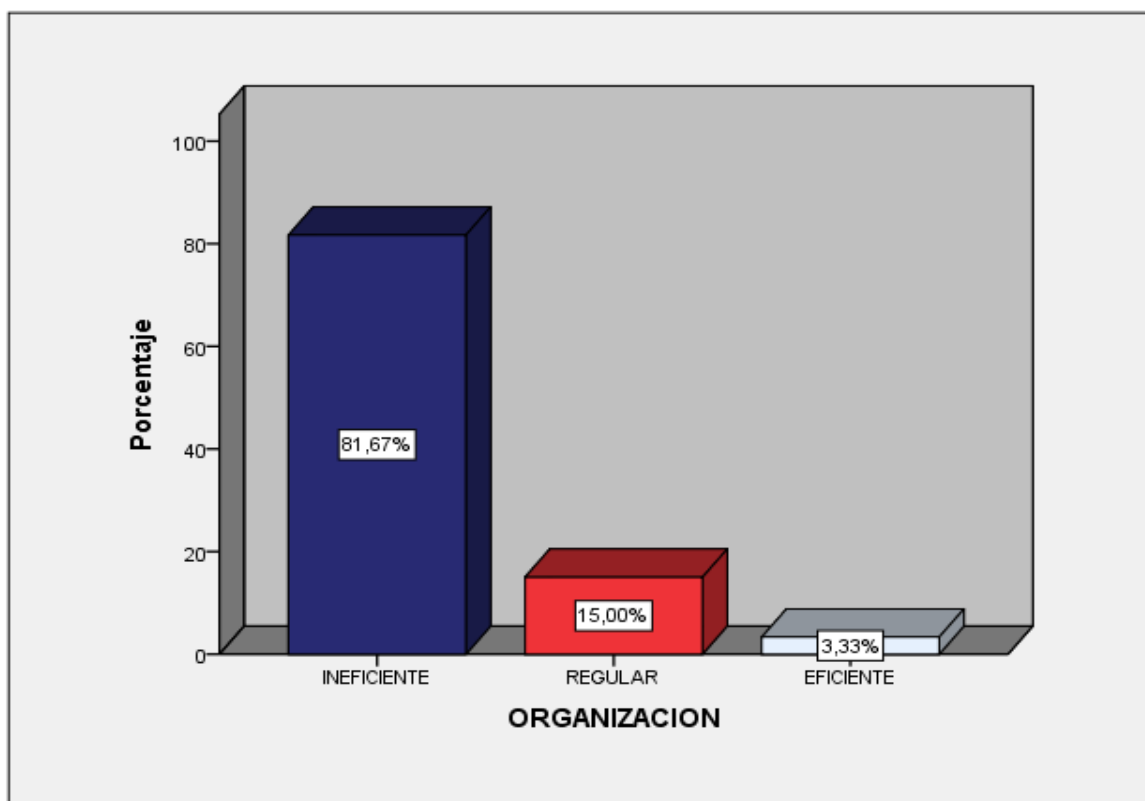


Figura 45. Descripción de la dimensión 3 de la variable 1 Organización

Interpretación

Según la Tabla N° 50 y la figura número 45, el 15% del total de encuestados señalaron que la Organización administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 81.67% del total de encuestados señalaron que la Organización administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, solo un 3.3% de estos encuestados señalaron que la Organización es eficiente.

Tabla 51
 Descripción de la Variable Productividad Laboral

PRODUCTIVIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	48	80,0%	80,0%	80,0%
	REGULAR	12	20,0%	20,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

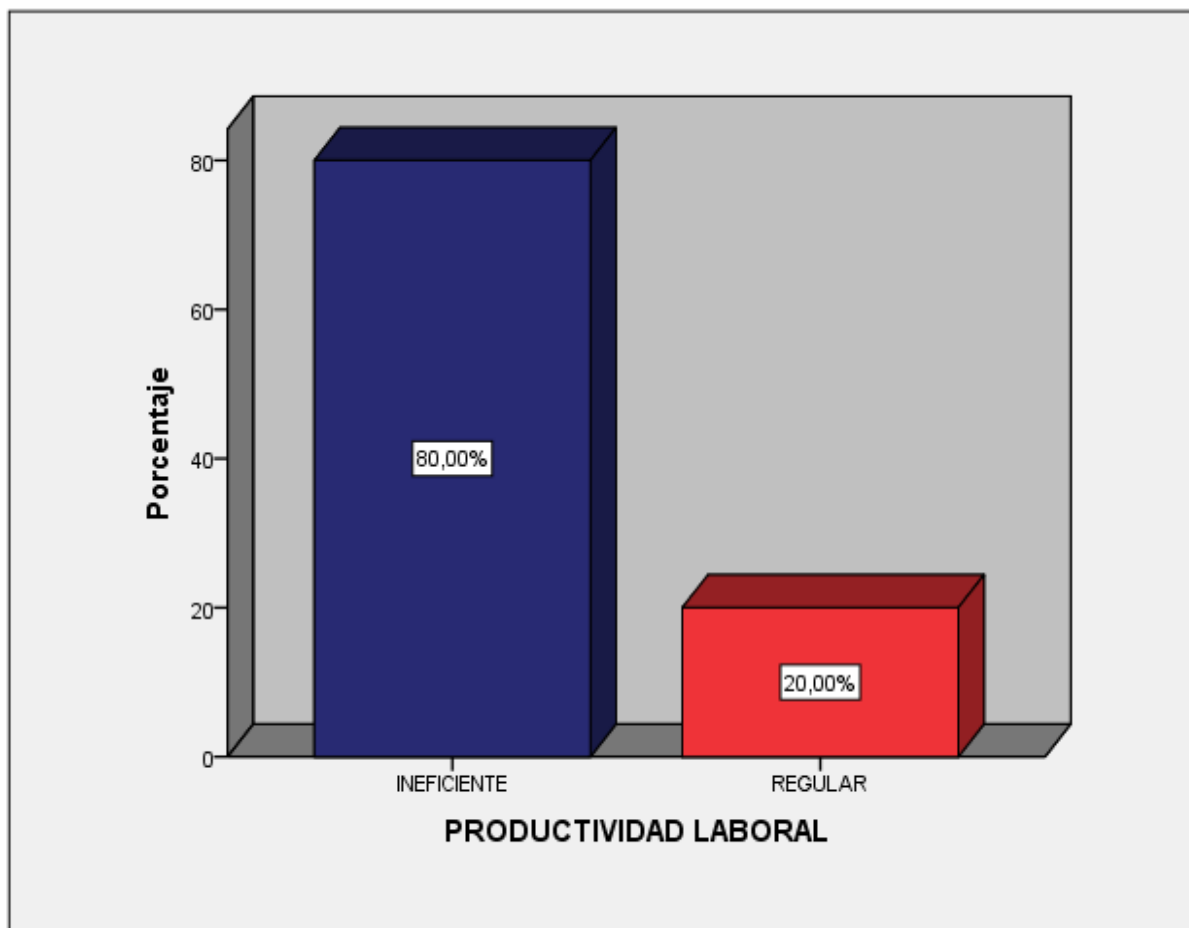


Figura 46. Descripción de la variable 2 Productividad laboral

Interpretación

Según la Tabla N° 51 y la figura número 46, el 20% del total de encuestados señalaron que la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 80% del total de encuestados señalaron que la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es eficiente.

Tabla 52
 Descripción de la dimensión 1 de la variable 2 Eficacias

EFICACIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	43	71,7%	71,7%	71,7%
	REGULAR	14	23,3%	23,3%	95,0%
	EFICIENTE	3	5,0%	5,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

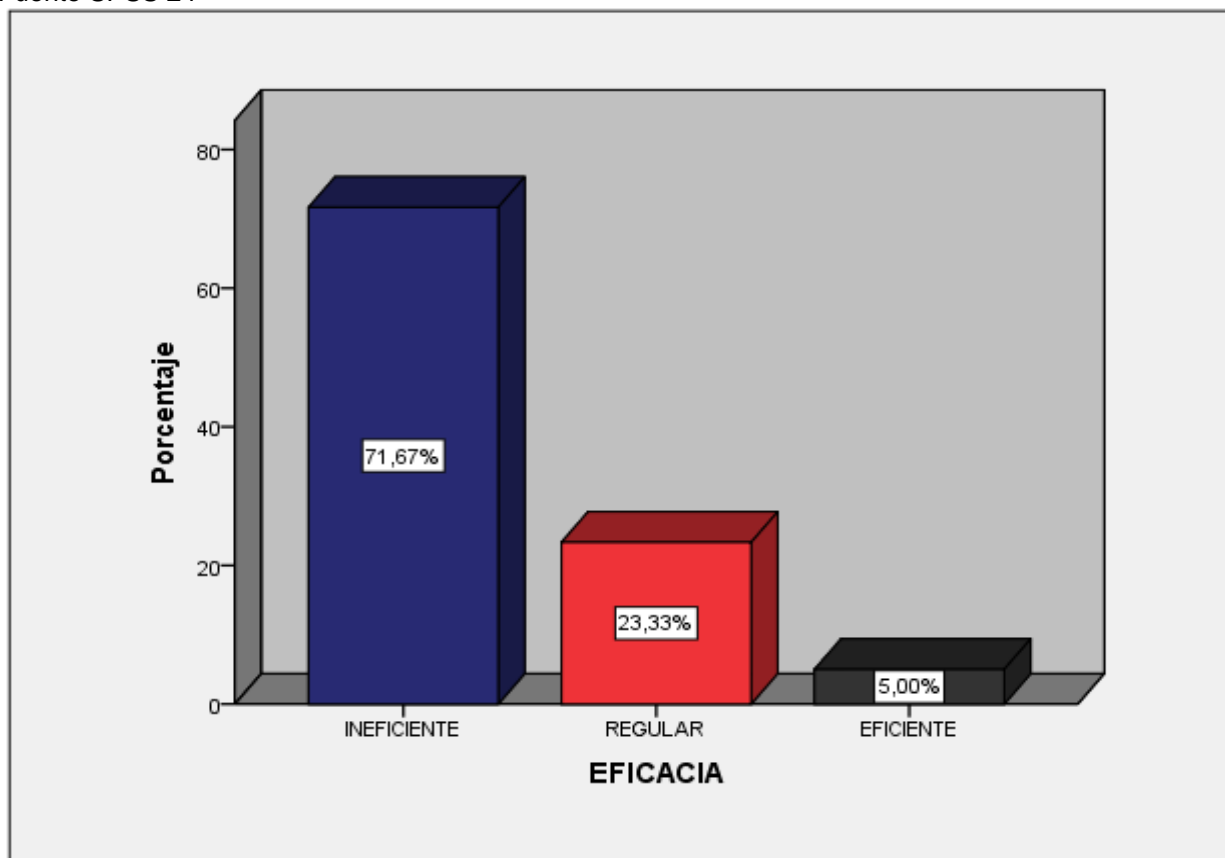


Figura 47. Descripción de la dimensión 1 de la variable 2 Eficacia

Interpretación

Según la Tabla N° 52 y la figura número 47, el 23.33% del total de encuestados señalaron que La Eficacia de la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 71.67% del total de encuestados señalaron que La Eficacia de la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, solo un 5% de estos encuestados señalaron que la Eficacia es correcta.

Tabla 53
 Descripción de la dimensión 2 de la variable 2 Eficiencia

EFICIENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	35	58,3%	58,3%	58,3%
	REGULAR	22	36,7%	36,7%	95,0%
	EFICIENTE	3	5,0%	5,0%	100,0%
	Total	60	100,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

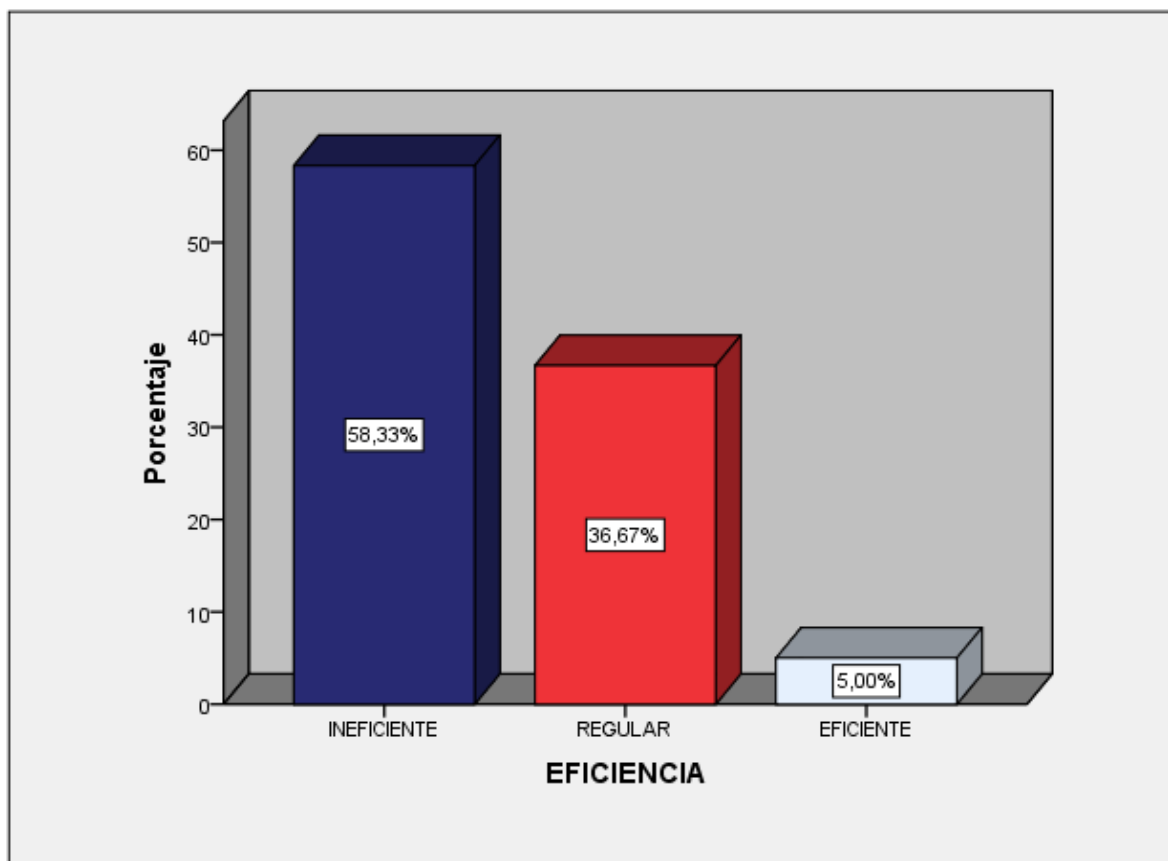


Figura 48. Descripción de la dimensión 2 de la variable 2 Eficiencia

Interpretación

Según la Tabla N° 53 y la figura número 48, el 36.67% del total de encuestados señalaron que La Eficiencia de la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 58.33% del total de encuestados señalaron que La Eficiencia de la Productividad laboral realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, solo un 5% de estos encuestados señalaron que la Eficiencia es correcta.

4.1.3. Tablas cruzadas

Tabla 54

Descripción de la variable 1 Gestión Administrativa y de la variable 2 Productividad laboral

			PRODUCTIVIDAD LABORAL		
			INEFICIENTE	REGULAR	Total
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	INEFICIENTE	Recuento	34	10	44
		% del total	56,7%	16,7%	73,3%
	REGULAR	Recuento	14	2	16
		% del total	23,3%	3,3%	26,7%
Total		Recuento	48	12	60
		% del total	80,0%	20,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

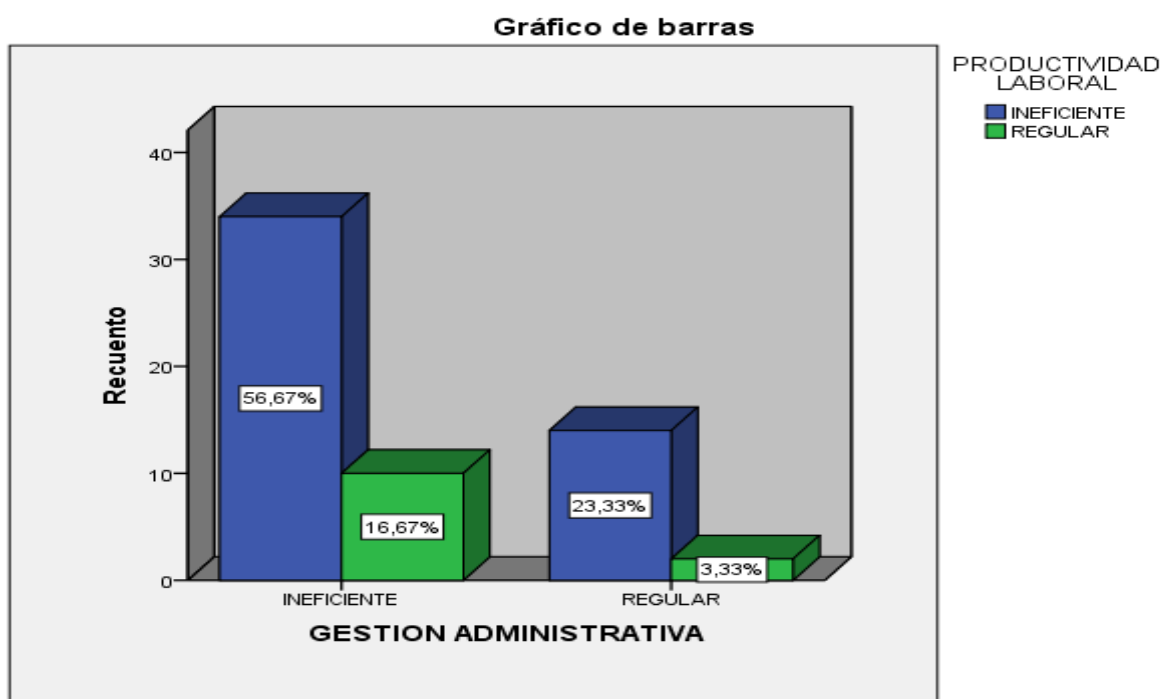


Figura 49. Descripción de la variable Gestión administrativa y de la variable Productividad laboral

Interpretación

En la tabla 54 y figura N° 49 se puede observar que del 73.3% de total de encuestados se desenvuelve en un nivel ineficiente Gestión administrativa, se puede visualizar que el 16.7% de estos menciona que la Productividad laboral es regular, por otro lado, el 26.67% de esta señala que la Gestión administrativa se maneja de manera regular, solo

el 3.33% menciona que la Gestión administrativa es regular y por lo tanto deviene de una regular productividad laboral.

Tabla 55

Descripción de la dimensión 1 Planeación y de la variable 2 Productividad laboral

			PRODUCTIVIDAD LABORAL		
			INEFICIENTE	REGULAR	Total
PLANEACIÓN	INEFICIENTE	Recuento	38	10	48
		% del total	63,3%	16,7%	80,0%
	REGULAR	Recuento	10	2	12
		% del total	16,7%	3,3%	20,0%
Total	Recuento	48	12	60	
	% del total	80,0%	20,0%	100,0%	

Fuente SPSS 24

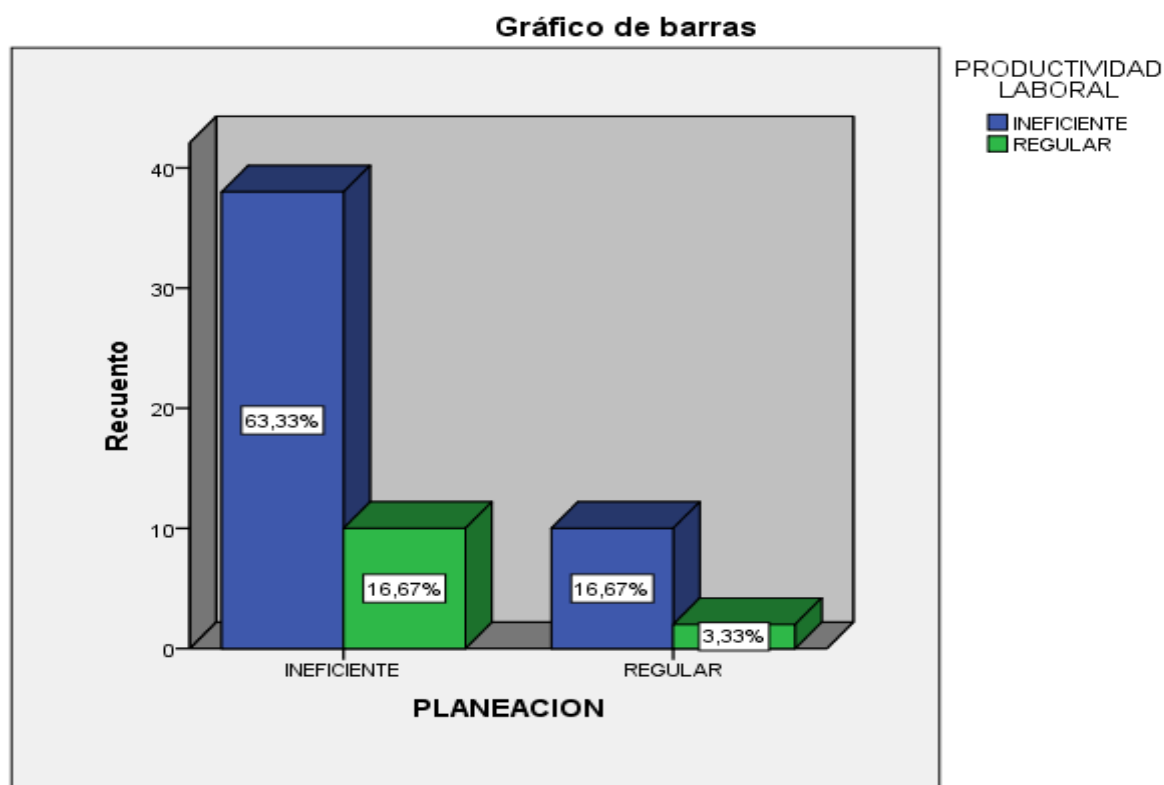


Figura 50. Descripción de la dimensión Planeación y de la variable Productividad laboral

Interpretación

En la tabla 55 y figura N° 50 se puede observar que del 80% de total de encuestados se desenvuelve en un nivel ineficiente Planeación administrativa, se puede visualizar que el 16.7% de estos menciona que la Productividad laboral es regular, por otro lado el 20% de esta señala que la Planeación administrativa se maneja de manera regular, solo el 3.33%

menciona que la Planeación administrativa es regular y por lo tanto deviene de una regular productividad laboral.

Tabla 56

Descripción de la dimensión 2 Dirección y de la variable 2 Productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			
			INEFICIENTE	REGULAR	Total
DIRECCIÓN	INEFICIENTE	Recuento	29	9	38
		% del total	48,3%	15,0%	63,3%
	REGULAR	Recuento	13	3	16
		% del total	21,7%	5,0%	26,7%
	EFICIENTE	Recuento	6	0	6
		% del total	10,0%	0,0%	10,0%
Total		Recuento	48	12	60
		% del total	80,0%	20,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

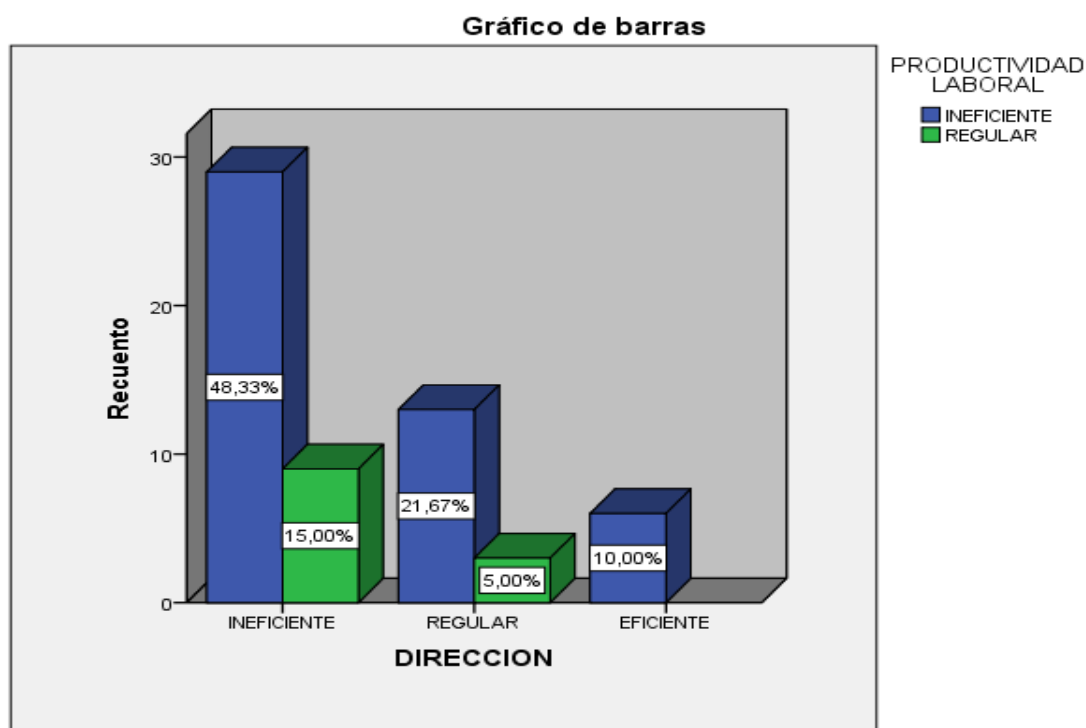


Figura 51. Descripción de la dimensión Dirección y de la variable Productividad laboral

Interpretación

En la tabla 56 figura N° 51 se puede observar que del 63.33% de total de encuestados se desenvuelve en un nivel ineficiente Dirección administrativa, se puede visualizar que el 15% de estos menciona que la Productividad laboral es regular, por otro lado, el 26.67%

de esta señala que la Dirección administrativa se maneja de manera regular, solo el 5% menciona que la Dirección administrativa es regular solo un 10% del total de encuestados señalaron que la Dirección es eficiente.

Tabla 57
Descripción de la dimensión 3 Dirección y de la variable 2 Productividad laboral

		PRODUCTIVIDAD LABORAL			
		INEFICIENTE	REGULAR	Total	
ORGANIZACIÓN	INEFICIENTE	Recuento	37	12	49
		% del total	61,7%	20,0%	81,7%
	REGULAR	Recuento	9	0	9
		% del total	15,0%	0,0%	15,0%
	EFICIENTE	Recuento	2	0	2
		% del total	3,3%	0,0%	3,3%
Total		Recuento	48	12	60
		% del total	80,0%	20,0%	100,0%

Fuente SPSS 24

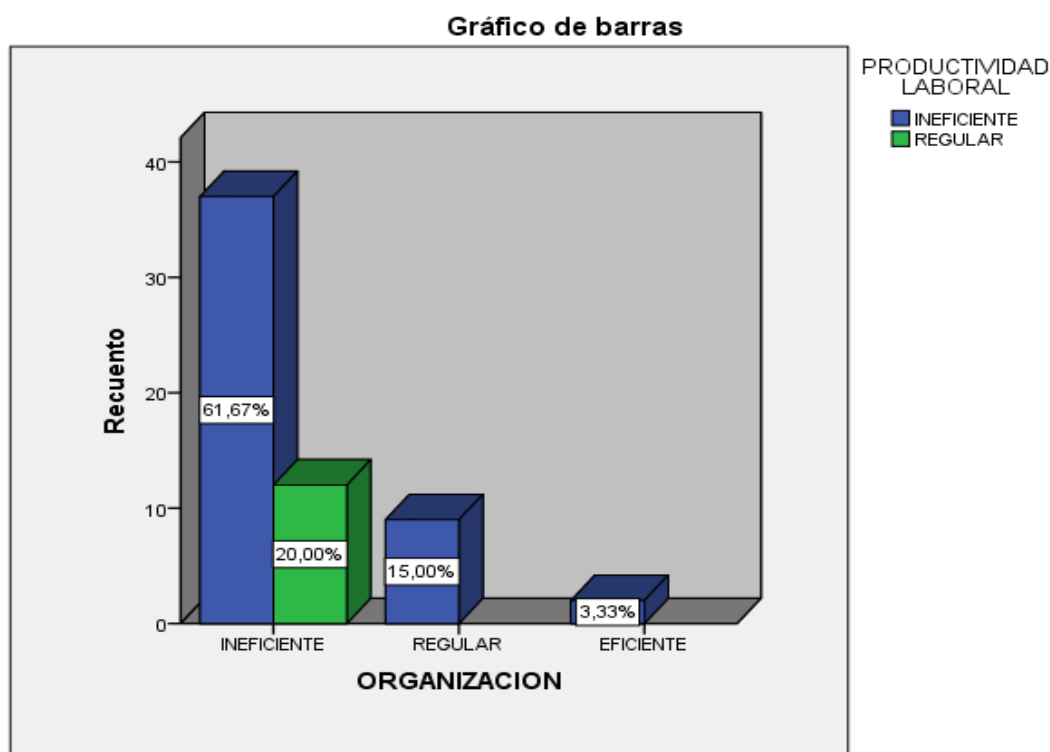


Figura 52. Descripción de la dimensión Organización y de la variable Productividad laboral

Interpretación

En la tabla 57 figura N° 52 se puede observar que del 81.7% de total de encuestados se desenvuelve en un nivel ineficiente Organización administrativa, se puede visualizar que

el 20% de estos menciona que la Productividad laboral es regular, por otro lado el 15% de esta señala que la Organización administrativa se maneja de manera regular, solo el 3.3% menciona que la Organización administrativa es eficiente.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Para la validar las hipótesis se utilizaron la prueba de normalidad con el fin de determinar el “p valor”, el cual se traduce como el nivel de significancia más pequeño y conduce a aceptar la hipótesis alterna, y permitirá determinar el tipo de distribución de las variables y dimensiones usadas en la presente investigación.

Existen dos tipos de prueba de normalidad, la de Kolmogorov-Smimov, que se utiliza para muestras mayores a 50 y la de Shapiro-Wilk, que es adecuada cuando las muestras son menores a 50. Para la presente investigación, la muestra es de 60, por lo que la prueba de normalidad que se usará será la de Kolmogorov-Smimov. Según esta prueba, si el “p valor” resulta menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la alterna (H_1). De ser así, se concluye que la variable o dimensión probada no es normal, por lo que se deberá aplicar una prueba no paramétrica.

Tabla 58

Prueba de Normalidad entre las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PRODUCTIVIDAD.LABORA L	,163	60	,000	,893	60	,000
PLANEACIÓN	,200	60	,000	,909	60	,000
DIRECCIÓN	,126	60	,018	,918	60	,001
ORGANIZACIÓN	,165	60	,000	,912	60	,000
GESTIÓN.ADMINISTRATIV A	,167	60	,000	,900	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente SPSS 24

Interpretación

Dado que los el “p valor o nivel de Sig tanto para la variable 1, variable 2,y sus dimensiones es menor a 0.05, se rechaza H0, entonces se acepta que los

datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto para realizar la prueba de hipótesis se utilizarán técnicas no paramétrica. (Spearman)

4.2.2. Contratación de hipótesis

Tabla 59
Criterios de relación

<i>Criterio</i>	<i>Rango</i>
<i>Correlación grande, perfecta y positiva</i>	$R = 1$
<i>Correlación muy alta</i>	$0,90 \leq r < 1$
<i>Correlación alta</i>	$0,70 \leq r < 0,90$
<i>Correlación moderada</i>	$0,40 \leq r < 0,70$
<i>Correlación muy baja</i>	$0,20 \leq r < 0,40$
<i>Correlación nula</i>	$r = 0,00$
<i>Correlación grande, perfecta y negativa</i>	$r = -1,00$

Hernández et al

La prueba no paramétrica que se usó en la presente investigación fue la de Correlación de Spearman, teniendo en cuenta que las escalas son cualitativas. Dicha prueba permitirá determinar la correlación existente entre las variables.

Para realizar la prueba estadística se hizo uso del software SPSS versión 24 y se tomó en cuenta la hipótesis general y las específicas a ser validadas.

Prueba de hipótesis general

H₁ Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

H₀ No existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 60
Correlación entre las variables

		Correlaciones		
			PRODUCTIVIDA D.LABORAL	GESTION.ADMINIST RATIVA
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD.LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,892**
	L	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	GESTIÓN.ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,892**	1,000
	VA	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .892$

S o P = 0.000

N= 60

Nota: los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,892, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 89.2% el grado de correlación es alta según la tabla categórica entre la variable Gestión Administrativa y la variable Productividad Laboral, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que :

“A mejor Gestión administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”

Prueba de hipótesis específico 1

H₁ Existe relación significativa entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

H₀ No existe relación significativa entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 61
Correlación entre la dimensión 1 y la variable 2

Correlaciones				
			PLANEACIÓN	PRODUCTIVIDAD.LABORAL
Rho de Spearman	PLANEACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD.LABORAL	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .709$

S o P = 0.000

N= 60

Nota: los resultados de la hipótesis específica 1 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,709, en la cual se traduce que la dimensión 1 y la variable 2 se relacionan en un 70.9% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Planeación Administrativa y la variable Productividad Laboral, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que :

“A mejor Planeación administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”

Prueba de hipótesis específico 2

H₁ Existe relación significativa entre la Dirección administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

H₀ No existe relación significativa entre la Dirección administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 62
Correlación entre la dimensión 2 y la variable 2

		Correlaciones		
			DIRECCIÓN	PRODUCTIVIDAD AD.LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD.LABORAL	Coefficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .790$

S o P = 0.000

N= 60

Nota: los resultados de la hipótesis específica 2 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,790, en la cual se traduce que la dimensión 2 y la variable 2 se relacionan en un 79% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Dirección Administrativa y la variable Productividad Laboral, en cuanto a la significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que :

“A mejor Dirección administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”

Prueba de hipótesis específico 3

H_1 Existe relación significativa entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

H_0 No existe relación significativa entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Nivel de confianza: 99.5 ($\alpha = 0.05$).

Reglas de decisión

P valor o grado de significancia $< \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta

P valor o grado de significancia $\geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula.

Tabla 63
Correlación entre la dimensión 3 y la variable 2

Correlaciones			ORGANIZACIÓ	PRODUCTIVID
			N	AD.LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD.LABOR	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente SPSS 24

Resultado: $r = .681$

S o P = 0.000

N= 60

Nota: los resultados de la hipótesis específica 3 según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,681, en la cual se traduce que la dimensión 3 y la variable 2 se relacionan en un 68.1% el grado correlación es moderada según la tabla categórica entre la dimensión Organización Administrativa y la variable Productividad Laboral, en cuanto a la

significancia el P valor = ,000, esto demuestra que $p < \alpha$; se acepta la hipótesis propuesta y se rechaza la hipótesis nula y se concluye que :

“A mejor Organización administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”

V. DISCUSIÓN

De la cantidad de resultados obtenidos en la investigación referida a la gestión Administrativa pública se puede dilucidar lo siguiente discusión e interpretación de datos:

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

Para la prueba de confiabilidad se procedió a utilizar el Alfa de Cronbach cuyos resultados obtenidos fueron para la variable 1 Gestión Administrativa 79.5% según la tabla es altamente confiable con 21 ítems, por otro lado, para la variable 2 Productividad Laboral se obtuvo una confiabilidad de 81.4% según la tabla es altamente confiable con 20 ítems, teniendo las 2 variables una alta confiabilidad se procederá a realizar la contratación de hallazgos.

1. De los principales hallazgos encontrados se puede visualizar que: se acepta la Hipótesis General propuesta que fue: Existe relación significativa entre la Gestión administrativa y la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019, según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,892, en la cual se traduce que las dos variables se relacionan en un 89.2% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la variable 1 Gestión Administrativa y la variable 2 Productividad Laboral, se concluyó que: “A mejor Gestión administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”, a esto y según la estadística descriptiva de la tabla No 46 y la figura número 42, el 26.67% del total de encuestados señalaron que la Gestión administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 73.33% del total de encuestados señalaron que la Gestión administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, se puede inferir de estos hallazgos que existe unan pésima gestión administrativa y esto se refleja en una Productividad Laboral ineficiente, estos hallazgos guardan relación por lo señalado por Espejo en el año 2018; dicho trabajo tuvo como objetivo general determinar la

influencia de la gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura 2016; concluyó: que La Gestión Administrativa influye en el Comportamiento Organizacional, con un grado de correlación positiva considerable de 0.698, con estos hallazgos se puede inferir que, la Gestión Administrativa es importante en el comportamiento de la institución y por ende de la productividad laboral . Al respecto coincide también con lo señalado por, Vizcarra y Vizcarra que en el año 2018 señaló que se ha podido determinar que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial de Huamanga, de acuerdo a una correlación Rho de Spearman de 0.712 a un nivel de significancia del 5%. Aceptando de esa forma la hipótesis general; resultado que también coincide con Delgado puesto que en su investigación concluyó: que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Florencia de Mora durante el año 2018 con un grado 63.7%.

2. Para los resultados estadísticos obtenidos en la hipótesis específica N° 1, se acepta la hipótesis propuesta 1 = H1 Existe relación significativa entre la Planeación administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. Y según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,709, en la cual se traduce que la dimensión 1 y la variable 2 se relacionan en un 70.9% el grado correlación es alta según la tabla categórica entre la dimensión Planeación Administrativa y la variable Productividad Laboral, y se concluyó que: “A mejor Planeación administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”, además según la estadística descriptiva, la Tabla N° 47 y la figura número 43, el 20% del total de encuestados señalaron que la Planeación administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 80% del total de encuestados señalaron que la Planeación administrativa realizado

por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente estos hallazgos guardan relación con lo señalado por Carpio que en el 2018 realizó una tesis que tuvo como objetivo general: Describir el Plan de mejora en la ejecución financiera del GAD Parroquial, Vilcabamba Catón Lija, 2017; concluyó señalando que la planeación es importante para cumplir las metas trazadas, en especial en la ejecución financiera, que guarda relación con la producción laboral de los gestores administrativos, también estos hallazgos guardan relación por lo señalado por: Santana en el año 2016 quien concluyó que: los gobierno de Tungurahua ejecutan un plan estratégico lo que les permite desarrollar una adecuada gestión administrativa. Lo que también tiene relación con lo señalado por lo señalado por Reátegui que en el año 2016 concluyó la investigación señalando que el nivel de la gestión administrativa es regular con un 58.33% significando ello que existe la relación entre la gestión administrativa y la productividad del Poder Judicial de Moyobamba, en ese sentido al existir una adecuada gestión administrativa se puede observar con regularidad el desarrollo de la planeación, organización y dirección, sin embargo, no se llega a alcanzar un nivel óptimo. Similar resultado tuvo Morales que en el año 2018 quien concluyó su investigación señalando que al existir una relación significativa con un grado de correlación de 85.3% entre el control interno y la gestión administrativa, es indicativo que se están aplicando de manera idónea estrategias de planeación como parte de la gestión administrativa.

3. Según los hallazgos encontrados con las estadísticas referentes a la segunda hipótesis específica, se acepta la hipótesis específica propuesta 2: H1 Existe relación significativa entre la Dirección administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. Y según el análisis estadístico dan cuenta de la relación existente positiva según el rho de Spearman = ,790, en la cual se traduce que la dimensión 2 y la variable 2 se relacionan en un 79% el grado correlación es alta según la tabla categórica se concluyó que :“A mejor Dirección administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder

Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019” por otro lado según las estadísticas descriptivas señalaron en la Tabla No 48 y la figura número 44, el 26.67% del total de encuestados señalaron que la Dirección administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 63.33% del total de encuestados señalaron que la Dirección administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, se puede inferir dentro de la instituciones judiciales la Dirección Administrativa generalmente es ineficiente y esto incide en la Producción Laboral estos hallazgos coinciden con lo señalado por Solano que en el año 2018 se concluyó que: existe una relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y desempeño docente, pero que la Dirección administrativa cumple un rol importante para fomentar la productividad de los profesores en la institución educativa, toda vez que está dirección está orientada al logro de objetivos específicos señalados trazados con anterioridad.

4. Para finalizar y según las estadísticas con referencia a la hipótesis específica 3, se acepta la hipótesis específica propuesta 3: H1 Existe relación significativa entre la Organización administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019, con un grado de relación de 68.1% , asimismo en las estadísticas descriptivas podemos señalar que según la Tabla No 49 y la figura número 45, el 15% del total de encuestados señalaron que la Organización administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es regular, por otro lado el 81.67% del total de encuestados señalaron que la Organización administrativa realizado por el Módulo básico de Justicia de Santa Rosa en San Juan de Lurigancho es ineficiente, estos hallazgos guardan relación con lo señalado Coque en el año 2016, investigación en la que concluyó que: la gestión administrativa impacta en la rentabilidad de la empresa MEGAMICRO S.A. en la ciudad de Ambato, asimismo señaló que de los encuestados el 58% considera que la gestión administrativa dentro la empresa es deficiente todo ello debido a

que no existe una correcta división del trabajo, asimismo no se encaminan ni coordinan actividades con la finalidad de mejorar las ventas en la empresa, en ese sentido organización administrativa como parte de la gestión administrativa resulta importante, ya que, de esa forma se pueden elaborar estrategias para fortalecer la gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

De los datos procesados durante la investigación nos permiten establecer las siguientes conclusiones:

1. De los resultados obtenidos se pudo determinar que existe relación significativa entre las variables gestión administrativa y productividad laboral, con un grado de relación de 89.2% aceptándose la hipótesis general propuesta en sentido: “A mejor Gestión administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. La Gestión administrativa es una pieza fundamental en la determinación de la productividad debido en las fases de planeación, organización y dirección, que se analizan de manera eficaz considerando los recursos (financieros, humanos y tecnológicos) indispensables para la producción de un excelente servicio del Poder Judicial con Sede Santa Rosa San Juan de Lurigancho a la ciudadanía.
2. Al evaluar la relación entre la primera dimensión planeación administrativa y la variable productividad laboral, se llegó a concluir que está fue significativa con un grado de relación de 70.9%; aceptándose la hipótesis específica 1 propuesta en ese sentido: “A mejor Planeación administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019”. La planeación es un instrumento que autoriza a la distribución idónea de recursos, destinar las operaciones más indispensables y conservar los fines claros, a la cual se puede conseguir una productividad eficaz a corto, mediano y largo Plazo en el Poder Judicial, satisfaciendo a los usuarios.
3. De los resultados obtenidos se logra describir que la relación entre la segunda dimensión Dirección Administrativa y la variable Productividad Laboral, es significativa con un grado de 79% aceptando la hipótesis específica 2 propuesta en ese sentido se concluye que: “A mejor Dirección administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. La fase de la dirección administrativa, es importante la colaboración del Administrador, debido a su interactividad con el personal trabajador, quienes con su motivación,

instrucción y ayuda logrando revestir de una mayor productividad laboral dentro del Poder Judicial Sede Santa Rosa.

4. De los resultados obtenidos se logró determinar que existe una relación significativa entre la tercera dimensión Organización Administrativa y la variable Productividad Laboral, con una relación moderada de 61.8%, aceptándose la hipótesis específica 3 propuesta: A mejor organización administrativa mejor será la productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019. En la fase Organización administrativa es aquella que buscan la coordinación de todo lo planificado anteriormente, por eso es necesaria para concretar las metas entre ellas una mayor productividad laboral en el Poder Judicial con sede Santa Rosa.

VII. RECOMENDACIONES

En virtud de los resultados procedentes de la investigación, se recomiendan

La Sede Santa Rosa del Poder Judicial se debe realizar una gestión administrativa orientada en base a una adecuada planificación para así incrementar la productividad laboral, en ese sentido se debe de mejorar y consolidar las fortalezas que normalmente tiene la gestión del establecimiento, asimismo, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se deben mejorar aspectos como: la conservación de los establecimientos, mobiliarios, materiales, mejorar la interactividad entre los trabajadores judiciales y las partes de los procesos judiciales así como incorporar nuevas tecnologías.

Se deben realizar capacitaciones constantes al personal administrativo respecto a la productividad y la gestión administrativa, debido que la calidad y rapidez en el servicio que se ofrece dependerán de la satisfacción de los usuarios. Asimismo, implementar talleres respecto al desarrollo personal y autovaloración debida que si el empleado judicial se encuentra bien consigo mismo ayudará a incrementar la productividad

Planear y ejecutar evaluaciones en concordancia a los despachos, operaciones y competencias que ejercen cada uno de los operadores judiciales, adecuándose a las necesidades que la sede Santa Rosa del Poder Judicial que predominan, con el propósito de optimizar los procesos administrativos y judiciales.

Se debe de determinar un programa de mejora permanente en virtud a la productividad laboral desempeñada por los empleados judiciales, ello demanda detectar, examinar, calcular y categorizar los más primordiales conflictos y dificultades u oportunidades de optimización, teniendo como eje matriz prevalecer las incorporaciones de las actividades correctivas oportunas.

REFERENCIAS

- Acuña, R., Huaita, F., Mesinas, J. (2015). En camino de un Presupuesto por Resultados (PpR): Una nota sobre los avances recientes en la programación presupuestaria. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/estudios/En_camino_de_un_PpR.pdf
- Arenas, B (2014). Presupuesto por Resultados y la Consolidación del Sistema de Evaluación y Control de Gestión del Gobierno Central. Recuperado de https://www.dipres.gob.cl/598/articles-60578_doc_pdf.pdf.
- Arias, E. (2010). Procedimiento para el análisis de gestión administrativa. Venezuela: Universidad del Oriente
- Ayvar, F; Navarro, J; Delfín, O.(2018). Competitividad y productividad del sector agropecuario mexicano en APEC. Revista de estudios sobre la cuenca del pacífico. Vol. 12. Núm.23.
- Mendoza, A.; (2017); Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta; Revista Científica; Vol. 3; Núm. 2.
- Armijo, M. (2015). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. CEPAL – Series Manuales. Recuperado de https://www.cepal.org/ilpes/publicaciones/xml/8/44008/SM_69_MA.pdf
- Atehortúa, F (2015). Gestión y Auditoría de calidad para organizaciones públicas. Medellín-Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.
- Botero, L (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial. Revista ciencias estratégicas. Vol. 25. Núm.38.
- Caguana, J; Caguana, D; Asencio, L. (2016). Factores determinantes de la eficiencia de la gestión administrativa en las instituciones de Educación Superior. Revista Innova Research Journa. Vol.1, Núm.11.

- Carrasco, S. (2009). Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima-Perú: Ed. San Marcos.
- Carpio, C. (2018). Plan de mejora en la ejecución financiera del GAD Parroquial de Vilcabamba, Cantón Loja, periodo 2017. (Tesis Pregrado). Recuperado de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/2859/1/T-UIDE-0749.pdf>
- Coque (2016) “La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa megamicro s.a. de la ciudad de Ambato”, recuperada de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22863>
- Cepal (2020). Comisión económica para América Latina y el Caribe, productividad y agenda 2030 para el desarrollo *sostenible*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- Cruz L. y Jiménez S. (2013), Principios de la Administración. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Delgado, B (2018), Gestión administrativa y relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad de Florencia de Mora, 2018 recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/discover>.
- Escobar, D; Mora, J; Huilcapi, M.(2017). Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas. Revista Polo del Conocimiento. Vol.02. Núm.06.
- Espasa, C. (2008). Concepto de gestión. España: Editorial Espasa.
- Espejo, Y. (2016). Gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Municipalidad Provincia de Huaura, 2016. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2153/ESPEJO%20PEZZINI%20YALILE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Filc, G., y Scartascini, C. (2015). El presupuesto por resultados en América Latina Condiciones para su implantación y desarrollo. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Elpresupuestoporresultados-en-Am%C3%A9rica-Latina-Condiciones-para-su-implantaci%C3%B3n-ydesarrollo.pdf>.
- Galindo, M; Ríos, V (2015). In productivity. Series Magazine Economic Studies. Vol. 1.
- Gonzales, S; Agudelo, Y; Parra, L.(2010). La planeación en la gestión pública del siglo XX. Revista Libre Empresa. Vol. 07. Núm. 02.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6° ed. México: McGraw. HILL/INTERAMERICANA Editores S.A.
- Huamán, V (2016). La gestión del capital humano y la productividad laboral del personal de una entidad educativa privada, Arequipa. Revista científica Investigación Andina. Vol.16. Núm.02.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Informe técnico “Percepción ciudadana sobre gobernalidad, democracia y confianza en las instituciones” recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-percepcion-gobernabilidad-abril-2018.pdf>.
- Jaimes, L; Luzardo, M; Rojas, M.(2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Revista de Información Tecnológica. Vol. 29. Núm.05.
- Luna, A. (2015). Proceso administrativo. México: grupo patria editorial.
- Morales, C (2018). Control interno y gestión administrativa en el municipio campamento, Colombia. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2845/Yesned_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Morales, M (2015). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. Revista de ciencia Política. Vol.34. Núm.02.
- Mostajo, R. (2019). Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala. Recuperado de:https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7636/S00080661_es.pdf?sequence=1
- Munch, L. (2014). Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo. (2a. ed.). México: Pearson.
- Navarro, J. (2019). Productividad Laboral en el marco de nuestro territorio nacional y el mundo. Recuperado de:<https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Pacheco, R; Robles, C; Ospino, A (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. Revista Información de Tecnológica. Vol. 29, Núm. 05.
- Palomino G, L. (2019). "El ABC de la investigación". Lima –Perú: Nitidagraph S.A.C.
- Puente, A. (2019). *Productividad laboral: revista joblers*. Recuperado de:<https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
- R & C Consulting (2018). Gestión de administración pública: Fundamentos para el desarrollo del estado pp1-4 Recuperado de <http://www.escueladegobierno.edu.pe/gestionadministracion-publica>
- Reátegui T. (2016). "La gestión administrativa y la productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba", recuperada de:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1245?locale-attribute=es>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. 12^a. ed. México: editorial Pearson.

- Rodríguez, E. (2016). Sistema integral de información financiera para optimizar la gestión pública de las asociaciones cooperativas bancos comunales, en el estado nueva Esparta. Revista 3C Empresa. Vol.05. Núm.2.
- Román. Y; Lozano, G; Tito, J; Ludeña, G.(2018). Public management and leadership of women in decision-making. Venezuela Management Magazine. Vol. 23. No. 84
- San Martín, M; Chiang, M (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. Science and Work Magazine. Vol. 17. No.54.
- Santana, S. (2016). “La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados de Tungurahua”; Recuperada de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22999>.
- Ruano, J. (2011). Management control in public organization. In the new Public Management.Vol.18. No.32.
- Solano P.(2018) “Calidad de la gestión administrativa y desempeño docente según la percepción de los estudiantes del noveno y décimo grado del instituto Colombo Venezolano”; recuperada de: <https://www.google.com/search?q=calidad+de+la+gesti%C3%B3n+administrativa+y+desempe%C3%B1o+docente+seg%C3%BAn+la+percepci%C3%B3n+de+los+estudiantes+del+noveno+y+d%C3%A9cimo+grado+del+instituto+Colombo+Venezolano;&sa=X&ved=2ahUKEwixyf3iv9XpAhXSI7kGHevPAogQgwN6BAgMEAE>
- Terry, G. R. (2011). Principios de administración.4 ed. México D. C., México: editorial CECSA.
- Van, E. (2016). Gestión gerencial y empresarial. 3ª. ed. México: editorial Pearson.
- Velásquez, B; Ponce, V; Coello, M. (2016). La gestión administrativa y financiera una perspectiva de los supermercados del Cantón Quevedo; revista empresarial, Vol.10, Núm. 02.

- Verger, A; Normad, R.(2015). Nueva gestión pública y educación. Revista educación social campiñas. Vol.36. Núm.132.
- Vicente, A; Chávez, E. (2019). Labor competencies for public management and productivity of the organic units of a provincial municipality . Vol. 18. Núm.02.
- Vizcarra y Vizcarra (2018) en sus tesis “La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017”; recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28399>.
- Worl, J. (2019). . Índice de estado de derecho: recuperado de: <https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-Global-ROLI-Spanish.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de variable 1 Gestión administrativa

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos y valores
G E S T I Ó N A D M I N I S T R A T I V A	La gestión administrativa es aquel proceso mediante el cual se logra aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección lo que permitirá el control de las entidades o empresas, utilizando los recursos idóneos para de esa manera lograr los objetivos planteados o propuestos (Luna, 2015)	La gestión administrativa será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 20 ítems subdividas en cada una de sus dimensiones: planeación, dirección y organización.	Planeación	Presupuesto Programas Establecimiento de políticas	1.Nunca	Ineficiente [9 -18]
					2.Casi Nunca	Regular [19 - 27]
			Dirección	Comunicación Motivación Liderazgo	3.A Veces	Regular [17 - 24]
					4.Casi Siempre	Eficiente [25 - 40]
			Organización	División del trabajo Grado de coordinación	5.Siempre	Eficiente [28 - 45]
					1.Nunca	Ineficiente [4 - 8]
2.Casi Nunca	Regular [9 - 27]					
3.A Veces	Eficiente [28 - 45]					
4.Casi Siempre	Eficiente [21 - 40]					
5.Siempre	Ineficiente [41 - 60]					
TOTAL	Regular [61 - 105]					

ANEXO 2

Operacionalización de variable 2 Productividad laboral

variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Rangos y valores
P R O D U C T I V I D A D L A B O R A L	Para evaluar la productividad laboral dentro de una institución u organización pública o privada, debe tenerse en cuenta la eficacia y eficiencia de los procesos frente a la optimización de recursos. (Atehorthua, 2015)	La productividad laboral será factible de medición a través del uso de una encuesta que consta de 20 ítems subdivididas en cada una de sus dimensiones: eficacia y eficiencia	Eficacia	Compromiso con la organización Autocontrol Capacidad de comprensión	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [10 -20] Regular [21 - 30] Eficiente [31 - 50]
			Eficiencia	Trabajo en equipo Dirección de personas Optimización de recursos	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [10 -20] Regular [21 - 30] Eficiente [31 - 50]
			TOTAL	1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A Veces 4.Casi Siempre 5.Siempre	Ineficiente [20-49] Regular [50-77] Eficiente [78-100]	

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TEMA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PODER JUDICIAL SEDE SANTA ROSA, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Metodología de la investigación
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ PLANEACIÓN ❖ DIRECCIÓN ❖ ORGANIZACIÓN 	Presupuesto Programas Establecimiento de políticas Comunicación Motivación Liderazgo División del trabajo Grado de coordinación	1,3 4,6 7,9 10, 12 13,14 15,16 17,19 20,21	<ul style="list-style-type: none"> • TIPO DE INVESTIGACIÓN : Básica • NIVEL Descriptivo - Correlacional • MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN educativo • ENFOQUE: cuantitativo • TÉCNICA: Encuesta • INSTRUMENTO cuestionario • ESCALA: LIKER • Estadísticas Para el proceso de datos se utilizó el programa SPSS versión 24. Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Spearman.
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
¿Qué relación existe entre la planeación y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?	Evaluar la relación que existe entre la planeación administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe relación significativa entre la planeación administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?	PRODUCTIVIDAD LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ❖ EFICACIA ❖ EFICIENCIA 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la organización. • Autocontrol • Capacidad de comprensión 	1,4 5,7 8,10	
¿Qué relación existe entre la dirección y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?	Describir la relación que existe entre la dirección administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019?	Existe relación significativa entre la dirección administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019			<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Dirección de personas • Optimización de recursos 	11,14 15,17 18,20	
¿Qué relación existe entre la organización y la productividad laboral en la implementación del Nuevo Código Procesal Penal en el poder judicial sede Santa Rosa, 2019?	Determinar la relación que existe entre la organización administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019	Existe relación significativa entre la organización administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019					

ANEXO 4**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Buenos días/tardes, estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Gestión administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

1 = Nunca

2 = Casi Nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
1. DIMENSIONES / ÍTEMS					Escala				
Dimensión: Planeación					1	2	3	4	5
01.	¿Cuenta con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente?								
02.	¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?								
03.	¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?								
04.	¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?								
05.	¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?								
06.	¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?								
07.	¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?								
08.	¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?								
09.	Las políticas establecidas actualmente ¿conducen con la misión y visión de la institución?								
Dimensión/ ítem					Escala				

Dimensión: Dirección		1	2	3	4	5
10.	¿Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa?					
11.	¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?					
12.	¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?					
13.	¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?					
14	¿El Poder Judicial –Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución?					
15	Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados					
16.	¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?					
17.	¿Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato?					
Dimensión/ Ítem		Escala				
Dimensión: Organización		1	2	3	4	5
18	¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?					
19	¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalecer el conocimiento de sus funciones?					
20	¿se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales?					
21	¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?					

ANEXO 5 CUESTIONARIO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Buenos días/tardes, estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Gestión administrativa y la productividad laboral en el poder Judicial sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible.

- 1 = Nunca
- 2 = Casi Nunca
- 3 = A veces
- 4 = Casi siempre
- 5 = Siempre

PRODUCTIVIDAD LABORAL						
Dimensión/ítem		Escala				
Dimensión: Eficacia		1	2	3	4	5
01.	¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?					
02.	¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?					
03.	¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?					
04.	¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?					
05	¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?					
06	¿Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores?					
07	¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?					
08	¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?					
09	¿Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución?					
10	¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?					
Dimensión/ítem		Escala				
Dimensión: Eficiencia		1	2	3	4	5
11	¿Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?					

12.	¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?						
13	¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?						
14	¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?						
15	¿Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos?						
16	¿Durante el desarrollo de sus actividades laborales es dirigido adecuadamente para cumplir sus funciones eficientemente?						
17.	¿Contar con una adecuada dirección del personal contribuye con la productividad laboral?						
18.	¿Con la optimización de recursos logísticos se desarrollan las labores con eficiencia?						
19	¿Se le facilita el acceso a los recursos cuando lo solicita a su jefe superior inmediato?						
20	¿La calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones?						

ANEXO 6. Matriz de validación 1.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Planificación								
1	¿Cuenta con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente?	/		/		/		
2	¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?	/		/		/		
3	¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?	/		/		/		
4	¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?	/		/		/		
5	¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?	/		/		/		
6	¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?	/		/		/		
7	¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?	/		/		/		
8	¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?	/		/		/		
9	Las políticas establecidas actualmente ¿conducen con la misión y visión de la institución?	/		/		/		
Dimensión: Dirección								
10	¿Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa?	/		/		/		
11	¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?	/		/		/		
12	¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?	/		/		/		
13	¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?	/		/		/		
14	¿El Poder Judicial –Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución?	/		/		/		
15	Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados	/		/		/		
16	¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?	/		/		/		
17	¿Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato?	/		/		/		

Dimensión: organización		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?	✓		✓		✓	
19	¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalecer el conocimiento de sus funciones?	✓		✓		✓	
20	¿se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales?	✓		✓		✓	
21	¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: DAGA HUARACA VICTOR RAFAEL DNI: 41640219

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN DERECHO PENAL



Daga Huaraca Victor Rafael
 ABOGADO
 Reg. CAL. N° 72096

Lima 15 de Oct del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Eficacia								
1	¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?	/		/		/		
2	¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?	/		/		/		
3	¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?	/		/		/		
4	¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?	/		/		/		
5	¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?	/		/		/		
6	¿Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores?	/		/		/		
7	¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?	/		/		/		
8	¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?	/		/		/		
9	¿Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución?	/		/		/		
10	¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?	/		/		/		
Dimensión: Eficiencia								
11	¿Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	/		/		/		
12	¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?	/		/		/		
13	¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?	/		/		/		
14	¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?	/		/		/		
15	¿Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos?	/		/		/		
16	¿Durante el desarrollo de sus actividades laborales es dirigido adecuadamente para cumplir sus funciones eficientemente?	/		/		/		
17	¿Contar con una adecuada dirección del personal contribuye con la productividad laboral?	/		/		/		
18	¿Con la optimización de recursos logísticos se desarrollan las labores con eficiencia?	/		/		/		

19	¿Se le facilita el acceso a los recursos cuando lo solicita a su jefe superior inmediato?	✓	✓	✓	✓	
20	¿La calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones?	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: DADA HUARACA VICTOR RAFAEL DNI: 416 40219

Grado y Especialidad del validador: MAESTRO EN DERECHO PENAL



[Handwritten Signature]
Dada Huaraca Victor Rafael
 ABOGADO
 Reg. CAL. N° 72096

Lima... de ... del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 7. Matriz de validación 2.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Planificación								
1	¿Cuenta con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente?	✓		✓		✓		
2	¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?	✓		✓		✓		
4	¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?	✓		✓		✓		
6	¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?	✓		✓		✓		
9	Las políticas establecidas actualmente ¿conducen con la misión y visión de la institución?	✓		✓		✓		
Dimensión: Dirección								
10	¿Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa?	✓		✓		✓		
11	¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
12	¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?	✓		✓		✓		
13	¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
14	¿El Poder Judicial –Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución?	✓		✓		✓		
15	Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
16	¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
17	¿Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato?	✓		✓		✓		

Dimensión organización		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?	/		/		/	
19	¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalezca el conocimiento de sus funciones?	/		/		/	
20	¿Se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales?	/		/		/	
21	¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (/) Aplicable después de corregir (/) No aplicable (/)

Apellido y nombres del juez validador: Soto Landa, Franz DNI: 4400000

Grado y Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Lima, 19 de 02 del 2020

[Firma]
Firma del evaluador

Deficiencia: Si bien corresponde al campo laboral, la forma de aplicar el instrumento es incorrecta.
Suficiencia: Si bien es aplicable para determinar el cumplimiento de requisitos específicos de competencia, la manera de aplicar el instrumento es incorrecta, se debe aplicar en forma correcta.
No suficiencia: Si bien el instrumento cumple con los requisitos de suficiencia para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Eficacia								
1	¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?	✓		✓		✓		
2	¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?	✓		✓		✓		
4	¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?	✓		✓		✓		
6	¿Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores?	✓		✓		✓		
7	¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?	✓		✓		✓		
8	¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
9	¿Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficiencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
12	¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
13	¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos?	✓		✓		✓		
16	¿Durante el desarrollo de sus actividades laborales es dirigido adecuadamente para cumplir sus funciones eficientemente?	✓		✓		✓		
17	¿Contar con una adecuada dirección del personal contribuye con la productividad laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Con la optimización de recursos logísticos se desarrollan las labores con eficiencia?	✓		✓		✓		

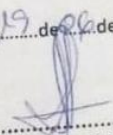
19	¿Se le facilita el acceso a los recursos cuando lo solicita a su jefe superior inmediato?	✓	✓	✓	✓	
20	¿La calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones?	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Soto Liendo, Frayra DNI: 42611350

Grado y Especialidad del validador: Magster en Gestión Pública

Lima, 19 de 06 del 2020


 Firma del evaluador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 8.- Matriz de validación 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹ Pertinencia		² Relevancia		³ Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Planificación								
1	¿Cuenta con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente?	✓		✓		✓		
2	¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?	✓		✓		✓		
3	¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?	✓		✓		✓		
4	¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?	✓		✓		✓		
6	¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?	✓		✓		✓		
7	¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
8	¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?	✓		✓		✓		
9	Las políticas establecidas actualmente ¿conducen con la misión y visión de la institución?	✓		✓		✓		
Dimensión: Dirección								
10	¿Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa?	✓		✓		✓		
11	¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
12	¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?	✓		✓		✓		
13	¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
14	¿El Poder Judicial –Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución?	✓		✓		✓		
15	Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados	✓		✓		✓		
16	¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
17	¿Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato?	✓		✓		✓		

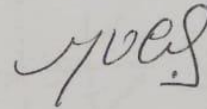
Dimensión: organización		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?	✓		✓		✓	
19	¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalezca el conocimiento de sus funciones?	✓		✓		✓	
20	¿Se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales?	✓		✓		✓	
21	¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: CROZ RODRIGUEZ MIGUELA DNI: 09980023

Grado y Especialidad del validador: MA. DERECHO EMPRESARIAL

Lima 15 de 06 del 2020



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ITEMS	¹Pertinencia		²Relevancia		³Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión: Eficacia								
1	¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?	✓		✓		✓		
2	¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?	✓		✓		✓		
4	¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?	✓		✓		✓		
6	¿Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores?	✓		✓		✓		
7	¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?	✓		✓		✓		
8	¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓		
9	¿Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución?	✓		✓		✓		
10	¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?	✓		✓		✓		
Dimensión: Eficiencia								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		
12	¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
13	¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?	✓		✓		✓		
14	¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?	✓		✓		✓		
15	¿Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos?	✓		✓		✓		
16	¿Durante el desarrollo de sus actividades laborales es dirigido adecuadamente para cumplir sus funciones eficientemente?	✓		✓		✓		
17	¿Contar con una adecuada dirección del personal contribuye con la productividad laboral?	✓		✓		✓		
18	¿Con la optimización de recursos logísticos se desarrollan las labores con eficiencia?	✓		✓		✓		

19	¿Se le facilita el acceso a los recursos cuando lo solicita a su jefe superior inmediato?	✓		✓		✓	
20	¿La calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: CRUZ RODRIGUEZ MIGUELA, DNI: 09980023

Grado y Especialidad del validador: Mg. DERECHO EMPRESARIAL

Lima 15 de 06 del 2020

[Handwritten signature]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 - ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

ANEXO 09. Base de datos de la variable 1

V1. Gestión Administrativa																				
D. Planeación									D. Dirección								D. Organización			
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1
2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	2	2	3	1	4	2	4	2
1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	4	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	4	2
4	4	3	2	4	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2
1	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	3	1	2	2	3
1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	2	2	1	2	4	3	1	2	4	2
1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	4	3	1	2	4	2
1	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	4	3	2	2	3	1
1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	4	1	2	4	1
1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3
1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	4	2	2	3	3
1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1
1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	4	1	5	3	1
2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	5	4	1
2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	3	1
2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	1
2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4
2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	1
2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2
2	1	4	2	4	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2
1	1	2	2	2	3	3	4	4	1	2	3	3	3	2	2	4	3	2	4	2
1	1	2	2	2	3	4	4	4	1	2	4	3	3	2	2	4	3	1	4	2
3	1	2	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3
3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3
2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4	2	1	2	2	1
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	2	1	3	4	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	4	1	3	4	1
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	4	1	2	4	1
2	2	2	2	4	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	2	4	2	2	3	4	4	2	4	2
1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	1	4	2
4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2		2	2	3	2

1	2	3	2	2	4	1	2	2	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	3	3	
1	2	4	2	5	2	5	2	3	1	4	2	2	1	2	4	4	1	2	3	2	
1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	1	2	4	4	1	2	3	2	
1	2	4	3	4	2	2	4	2	1	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	1	
1	2	2	3	2	2	1	2	1	1	4	2	2	1	2	2	2	1	2	4	1	
1	2	2	4	2	2	4	2	4	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	4	3	
1	2	2	3	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	4	3	
1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	3	2	2	2	2	4	2	1	1	4	3	
1	2	2	2	2	2	4	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	5	4	3	
2	2	2	2	1	2	4	2	3	1	3	2	2	2	3	4	2	2	5	4	3	
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	2	2	4	3	
2	2	2	3	2	3	4	2	3	1	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	
2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	
2	1	2	3	4	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	
2	1	4	3	2	3	2	1	3	1	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	
2	1	4	2	4	3	2	1	4	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	5	2	
1	1	2	2	2	3	3	4	4	4	1	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	
1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	1	2	4	3	3	2	4	4	3	1	5	4
3	1	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	2	4
3	3	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	4	5	2	2	4	4

Anexo. 10. Base de datos de la variable 2.

V2. PRODUCTIVIDAD LABORAL																			
D. Eficacia										D. Eficiencia									
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	2	1
1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1
1	1	1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1
1	2	1	2	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	4	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	4	2	2	2
1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2
2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2
2	3	1	1	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1
2	3	2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1
2	3	2	5	2	5	3	1	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	2	1
1	4	2	1	4	2	2	2	2	4	2	1	2	3	2	4	2	1	2	1
1	3	4	1	3	2	2	1	3	4	2	1	2	3	3	2	4	1	2	1
2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	2	4	2	2
2	2	3	2	4	2	1	2	4	4	2	1	2	3	3	2	3	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
1	2	3	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1
2	4	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2

1	4	3	2	2	1	2	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	2	4	1
2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	4	1
1	1	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2
1	4	2	2	4	2	2	4	2	5	4	4	2	3	2	2	2	2	4	2
1	4	3	2	5	2	4	3	2	5	4	2	2	3	2	2	3	2	5	2
1	2	3	2	5	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	5	2
2	3	2	3	5	2	2	2	1	5	2	2	2	3	4	2	2	3	5	2
1	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	3	1	2	3	2
1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	5	2
2	4	4	2	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	3	4	2	5	1
2	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	1	4	2	3	4	2	5	1
2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	4	3	4	1	3	3	1	1	1	1
1	1	4	3	2	1	3	2	3	4	4	2	3	1	4	2	4	3	2	1
1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1
1	1	4	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	4	2	3	1
1	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2
2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
1	1	4	2	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2
1	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2
2	1	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2
2	3	2	1	4	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	1	4	2
2	3	2	1	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	2
2	3	3	5	2	5	3	2	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5
1	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	4	4	1	4	2
1	3	4	1	3	2	2	4	3	4	4	1	2	3	2	4	4	1	3	2
2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	1	2	3	4	4	4	4	4	2
2	2	3	2	4	2	1	4	4	4	4	1	2	3	4	2	3	2	4	2
2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2
1	2	3	2	4	1	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	1
2	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	4	2
1	4	3	2	4	1	2	4	4	5	4	2	2	2	4	4	3	2	4	1
2	2	2	2	4	1	2	4	2	5	4	2	2	2	4	4	2	2	4	1
1	1	2	2	4	2	2	4	2	5	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2
1	4	2	2	4	2	2	4	2	5	2	4	2	3	4	2	2	2	4	2
1	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	5	2
1	2	2	2	4	2	1	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	5	2
2	3	2	3	4	2	2	4	1	4	4	2	2	3	4	4	2	3	5	2
1	3	3	2	4	2	2	4	2	2	5	1	2	3	4	4	3	2	3	2
1	3	2	2	4	2	2	4	1	4	5	3	2	2	4	4	2	2	5	2
2	4	4	2	4	1	2	3	3	5	5	4	2	2	4	4	4	2	5	1
2	4	4	2	4	1	2	5	2	5	5	3	1	4	4	4	4	2	5	1

Anexo 11. Prueba de Alfa de Cronbach Variable 1.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,795	21

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.-¿Cuenta con los recursos logísticos necesarios para realizar su trabajo óptimamente?	48,15	60,875	,253	,792
2.-¿Los recursos Humanos asignados al personal del Poder Judicial, sede Santa Rosa, son los suficientes para el cumplimiento de objetivos?	48,02	64,762	-,078	,805
3.-¿El Poder Judicial utiliza el presupuesto satisfaciendo las necesidades logísticas de los trabajadores judiciales?	47,58	60,247	,315	,789
4.-¿Los programas digitales implementados por el Poder Judicial le permiten realizar adecuadamente su trabajo?	47,53	60,762	,350	,788
5.-¿Se le informa de la existencia de una programación anual para llevar a cabo las actividades estratégicas?	47,53	55,033	,509	,776
6.-¿Desde su puesto de trabajo, cumple con la programación anual establecida en la entidad?	47,52	59,678	,385	,786

7.-¿Conoce las políticas establecidas para desarrollar adecuadamente las funciones de su puesto de trabajo?	47,50	54,966	,530	,775
8.-¿El Poder Judicial de Santa Rosa, ha establecido políticas para el desarrollo interno de la sede?	47,57	62,114	,096	,802
9.-Las políticas establecidas actualmente ¿conducen con la misión y visión de la institución?	47,70	55,603	,451	,781
10.-¿Existe comunicación fluida y coordinada entre todos los rangos jerárquicos del Poder Judicial, sede Santa Rosa?	47,65	63,621	-,006	,808
11.-¿Se comunica con sus compañeros para que desarrollen un trabajo en equipo?	47,52	54,186	,815	,761
12.-¿Se le comunica con anticipación las medidas adoptadas para lograr las metas propuestas?	47,38	59,495	,466	,783
13.-¿Necesita que sus logros sean reconocidos para mejorar su desempeño laboral?	47,98	60,356	,374	,787
14.-¿El Poder Judicial – Santa Rosa promueve su desarrollo profesional y laboral dentro de la institución?	47,78	58,410	,573	,778
15.-¿Se siente comprometido para el cumplimiento de los objetivos planteados	46,93	58,165	,313	,790

16.-¿Su jefe inmediato le brinda opiniones o sugerencias para mejorar su desempeño laboral?	46,95	55,981	,436	,782
17.-¿Sus sugerencias son escuchadas o aceptadas por su jefe inmediato?	47,95	59,133	,331	,788
18.-¿Existe una división del trabajo según áreas y funciones?	46,22	59,935	,389	,786
19.-¿Recibe algún tipo de capacitación para que fortalezca el conocimiento de sus funciones?	47,70	56,586	,479	,779
20.-¿Se distribuye adecuadamente los recursos humanos de acuerdo a las necesidades laborales?	47,00	62,746	,057	,804
21.-¿Existe una adecuada coordinación jerárquica para la ejecución de actividades?	46,83	55,938	,508	,777

ANEXO 12. Prueba de alfa de cronbach variable 2.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	20

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
22.-¿Se siente comprometido con las funciones que realiza?	48,03	71,863	,474	,801
23.-¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?	48,05	72,896	,458	,802
24.-¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?	48,50	73,237	,521	,800
25.-¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?	47,55	74,523	,345	,809
26.-¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?	48,73	76,334	,377	,807
27.-¿Brinda soluciones inmediatas, ante los problemas sin la necesidad de consultar a sus superiores?	48,30	81,976	-,044	,822
28.-¿Cuándo se encuentra en una discusión dentro del trabajo suele alterarse?	47,77	74,962	,302	,811
29.-¿Ante algún problema para desempeñar su labor es comprendido (a) por su jefe superior inmediato?	47,87	80,795	,002	,827

30.-¿Entiende de manera clara y precisa cual es el rol que desempeña dentro de la institución?	47,08	71,806	,478	,801
31.-¿Entiende el uso y la importancia del sistema judicial?	47,40	72,108	,487	,800
32.-¿Cuenta con la colaboración de su equipo de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	48,17	76,243	,269	,813
33.-¿El Poder Judicial desarrolla estrategias dentro de la institución para fomentar el trabajo en equipo?	48,37	80,609	,064	,819
34.-¿Comparten sus compañeros conocimientos sobre alguna materia que el resto desconoce?	48,13	71,812	,618	,795
35.-¿Existe algún tipo de retroalimentación entre los trabajadores sobre algún nuevo aprendizaje?	47,68	71,305	,541	,797
36.-¿Dentro de la institución se han establecido lineamientos para la dirección de personal hacia el logro de objetivos?	47,92	72,518	,542	,798
37.-¿Recibe alguna motivación para la realización de su trabajo?	47,98	74,593	,391	,806
38.-¿Cumple Ud. Con los horarios laborales?	48,48	73,576	,504	,801
39.-¿Cumple con su producción mensual, establecida por la institución?	47,10	68,634	,586	,793
40.-¿Maneja las situaciones adversas presentadas intempestivamente?	48,87	77,880	,309	,810

41.-¿La calidad de los recursos logísticos asignados son idóneos para el cumplimiento de sus funciones?	48,15	74,706	,324	,810
---	-------	--------	------	------

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 27 DE MAYO DEL 2020

Carta P.092 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Yosselyn Karen Alayo Velit

Coordinadora de Causas y Audiencias de S.J.L y el Agustino.

Poder Judicial Corte de Lima Este – Sede Santa Rosa.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **LOPEZ SOTO LIZ MAGALY**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LOPEZ SOTO LIZ MAGALY** matrícula N° 6500094832; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión administrativa y productividad laboral en el Poder Judicial Sede Santa Rosa, San Juan de Lurigancho, 2019.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.