



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código
Procesal Penal del Callao - Tercer tramo – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Karina Villafuerte Velorio (ORCID: 0000-0003-0354-9464)

ASESORA:

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza (ORCID: 0000-0002-4060-5667)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios por todas la oportunidades que me concede para alcanzar mis metas, a mi mamita Julia Ruiz Mortacero, quien es la madre que eligió criarme y que sea su última hija, a mi madre Cristina Mariluz Villafuerte Ruiz, quien desde el cielo me guía y cuida, a mi padre German Velorio Villafuerte, quien me dio la oportunidad de desarrollarme profesionalmente, a mi amado esposo Raly Tamani Canaquiri, quien siempre está a mi lado apoyándome en mis decisiones y a toda mi familia que me brinda ánimos para salir adelante.

Agradecimiento

A dios, a la Universidad César Vallejo, a mi asesora Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza y a las personas que han aportado a la investigación.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Karina Velorio Villafuerte, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”, en 158 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de agosto de 2020



Br. Karina Velorio Villafuerte

DNI 47981040

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Método	15
2.1. Enfoque y método de investigación	15
2.2. Categorización	16
2.3. Escenario de estudio	16
2.4. Participantes	17
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.6. Procedimiento	19
2.7. Método de análisis de información	20
2.8. Aspectos éticos	20
III. Resultados	21
3.1. Categorización del estudio	21
3.2. Análisis de la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020	22
3.3. Análisis de la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020	22
3.4. Análisis de la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020	24
3.5. Análisis de la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020	25
IV. Discusión	27

V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	42
Anexo 3: Transcripción de entrevistas	46
Anexo 4: Transcripción del análisis documental	63
Anexo 5: Evidencia del software Atlas Ti	67
Anexo 6: Nube de palabras	70
Anexo 7: Red e informe de triangulación del primer objetivo específico (coordinación y eficiencia)	71
Anexo 8: Red e informe de triangulación del segundo objetivo específico (motivación y eficacia)	79
Anexo 9: Red e informe de triangulación del tercer objetivo específico (motivación y satisfacción)	87
Anexo 10: Matrices de la investigación	95

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Categorización de ambiente laboral	16
Tabla 2 Categorización de productividad laboral	16

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Categorización del estudio	21

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo, analizar la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo- 2020. La metodología empleada en la investigación es de enfoque cualitativo, basado en el método de estudio de casos y el analítico; la misma que está conformada por 15 participantes entre el personal jurisdiccional, magistrados y administración, también 4 documentos relacionados con el módulo Penal del Tercer Tramo. Para ello se utilizó la técnica de la entrevista, así como la de análisis documental, para analizar las categorías de ambiente laboral y productividad laboral, aplicándose la guía de entrevista y ficha de análisis documental correspondiente, utilizando la triangulación como método de análisis de la información, mediante el programa Atlas Ti. En el resultado se tuvo como hallazgo la existencia de un mal ambiente laboral, lo que trae consigo una baja la productividad laboral, así también se determinó que no existe coordinación entre los trabajadores del módulo penal, resultado en ineficiente las labores encomendadas.

Palabras claves: Ambiente laboral, productividad laboral, personal jurisdiccional, magistrados, administración y modulo Penal Tercer Tramo

Abstract

The objective of this research was to analyze the situation of the work environment and productivity in the module of the New Criminal Procedure Code of Callao - Third Section-2020. The methodology used in the research is of a qualitative approach, based on the case study and analytical method; It is made up of fifteen participants among the judicial staff, magistrates and administration, also four documents related to the Criminal module of the Third Section. For this, the interview technique was used, as well as that of documentary analysis, to analyze the categories of work environment and work productivity, applying the interview guide and corresponding documentary analysis sheet, using triangulation as a method of information analysis, through the Atlas Ti program. The result had as a finding the direct relationship that exists between the analysis of the work environment category and labor productivity.

Keywords: Work environment, labor productivity, jurisdictional personnel, magistrates, administration and Third Section Penal module

I. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (2019), instó a todos los países a nivel mundial que se encuentran suscritos a los diferentes convenios, que se debe de mejorar las normas con otros medios de acción y así poder maximizar su impacto respecto de las medidas de seguridad en el trabajo, todo esto relacionado a un mejor ambiente, la seguridad y salud en el trabajo de ser realizado adecuadamente garantiza la satisfacción de los trabajadores y un mejor desempeño laboral. Por ello, con la creación del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo se busca promover una cultura preventiva global.

De otro lado, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y la Organización Internacional del Trabajo (2019), señaló que el dinamismo sobre el crecimiento de las diversas ocupaciones que están basadas en mejorar la calidad de empleo no son siempre una mejora, la productividad del mercado laboral fue caracterizado por la heterogeneidad de El Caribe y América Latina; se tiene en evidencia que mejorando la calidad de empleo se visualiza un aumento en la productividad, y en el otro sector que cuenta con un ambiente inadecuado relacionado con el empleo informal, este segmento tiene baja producción; adicionalmente, en El Caribe y América Latina se aseveró que se cumplen las normas, dentro de los recursos limitados y desarrollo de los centros laborales.

Por otra parte, el Banco Mundial (2019), indicó que uno de sus indicadores de aumento del capital humano es la globalización, lo cual trae como consecuencia una mayor producción. En el caso de querer evidenciar una productividad positiva se da repentinamente por un mayor volumen de inversión extranjera, lo cual promueve al haber más empleo un ambiente laboral idóneo. Pero se debe tener en cuenta que no siempre la globalización va aumentar la productividad en cada uno de los sectores, dependiendo esto mucho del ambiente laboral. Por lo que al querer realizar inversiones que suelen agrandar el capital humano, los diferentes gobiernos aumentan sus opciones de entrar a un mercado mundial exitoso. Por lo que un salario mínimo, que cuente con los beneficios obligatorios tiene como fin que mejore el ambiente laboral, contribuyendo a tener una mayor productividad, así como que se promueva la formalización del mercado laboral.

La revisión de la problemática dentro del ámbito nacional, está sustentada en diversos informes, así como el de Perú Compite: Consejo Privado de Competitividad (2019), el cual indica que, en el Sistema Judicial la gestión del proceso tiene vínculo directo en el tiempo que dura el proceso y es el indicador más tangible para el ciudadano para medir la

eficiencia y productividad del sistema. Sobre el incremento de carga procesal por falta de atención se ha señalado que se originaría en la falta de presupuesto institucional, lo cual se materializa en un ambiente laboral inadecuado. Sobre los tiempos en el litigio para reducir los plazos procesales, se han venido realizando reformas importantes como la aplicación del Nuevo Código Procesal Penal (NCPP). Por lo que, requerimos eliminar las múltiples visiones particulares del personal en la gestión de procesos, para implementar pautas generales que faciliten la tramitación de los procesos y evidencien al usuario la mejora en la productividad laboral; pudiendo hacerse mediante el uso de protocolos sobre flujos del proceso, desde el ingreso del escrito hasta la resolución del expediente.

De igual forma el Ministerio de Producción (2017), advirtió que el desarrollo económico tiene como uno de sus factores principales la mejora institucional, la cual se realiza mediante la emisión de políticas específicas. En tanto, diferentes sectores empresariales decidieron crear, innovar e invertir, en base a las normas y procesos regulados. Por ello, se demuestra que un buen ambiente institucional puede motivar a que se mejore el funcionamiento y productividad de las empresas. Por ello, las regulaciones en diversas materias relevantes para las empresas son importantes para su crecimiento; además, la regulación en materia laboral es uno de los problemas que aún se reflejan en el sector empresarial, y trae en evidencia que la inestabilidad no crea un buen ambiente laboral.

Por otro lado, la Cámara de Comercio de Lima representado por Peñaranda (2017), señaló que el sistema económico, indica que la toma de decisiones en cuanto a la contratación de un trabajador debe ser por el resultado del salario nominal que recibe, versus el valor monetario de su productividad, por lo que cualquier tipo de mejora salarial debe ser evaluado con la productividad laboral del trabajador. A través de un análisis intersectorial se deduce que existe una diferencia en los niveles de la productividad laboral de las diferentes actividades productivas, pues se realizan en diferentes ambientes laborales. Por lo que, se debe tener en cuenta que la manufactura es uno de los niveles con mayor productividad.

La realidad problemática estuvo sustentada en el análisis del ambiente laboral frente a la productividad, según la percepción del personal que labora en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia del Callao (NCPP-CSJCL), lo mismo que se vio reflejado en varias causas siendo una de ellas la falta de coordinación, dado porque no hay trabajo en equipo, esto se refleja porque no se cumple con complementar las habilidades y talentos de los trabajadores, así como que no se busca disminuir las debilidades

ni se potencian las fortalezas; también se da debido a la falta de liderazgo, no existiendo una persona que influya en el equipo ni viceversa, así también no hay una persona que escuche activamente permitiéndole comprender, informarle y que aprenda sobre el manejo del módulo; asimismo fluye por que los trabajadores no asumen la responsabilidad que le corresponde, esto a razón que todos los miembros no toman la responsabilidad individual o mutua del trabajo, faltando ayudar al equipo a construir una manera común de entender y resolver los conflictos.

De igual forma otra de las causas fue la ausencia de motivación, que se debió a que no existe reconocimiento e incentivos al personal, pues no existe motivación a los trabajadores a llegar a las metas y a cada objetivo de la entidad, así como que no hay estimulación y menos algún tipo de recompensa al esfuerzo del colaborador según sea el nivel del logro; también se debe a que no hay estabilidad laboral, esto porque el trabajo no ofrece un régimen indeterminado o estable, con lo que se pueda ayudar a planificar proyectos vitales a largo plazo; así como que no existe ninguna garantía que pueda asegurar que el trabajador no será despedido sin causa justa; de igual forma se debe a la falta de infraestructura, porque deviene en deficiente el conjunto de elementos que son necesarios para que la entidad pueda funcionar, así como es inadecuado el conjunto de servicios que son necesarios para que una actividad se desarrolle efectivamente.

Y como última causa se analizó la inexistente participación de los trabajadores, esto debido a que no hay vocación de servicio, debido a que los trabajadores no se ponen al servicio del otro, no reflejando la habilidad de empatía al atender al usuario, así como que el personal no tiene la actitud de colaboración, que se da cuando se tiene pasión por ejercer una actividad profesional; también se debe a la falta de respeto entre trabajadores, no valorando ni tolerando las diferencias entre los compañeros, dejando de comprender que eso nos hace crecer como personas, así como tampoco se crea un ambiente de seguridad y cordialidad, pues no se acepta las limitaciones, ni se reconoce las virtudes de los demás: de igual forma se debe a la ausencia de profesionalismo, que en el personal no existe una actitud y comportamiento regido por normas establecidas de objetividad y efectividad en el campo laboral, así como que no hay en el personal la excelencia para el desarrollo de sus actividades donde se destacan los valores como la responsabilidad dentro del proceso y su resultado.

De esta manera ha sido relevante revisar antecedentes a nivel internacional como el de México representado por Villanueva, García, y Hernández (2017), estudio cuantitativo,

que tuvo como población a empresas familiares del rubo de reparación automotriz, quien tuvo la meta de analizar los factores del clima laboral que afecten la productividad, para lo que indicó que el ambiente laboral donde se desempeñan los empleados es determinante tanto de forma positiva como negativa en relación a la productividad, por lo que mantener dentro de una empresa un clima de armonía entre los trabajadores es lo más conveniente.

De igual forma, desde Colombia señal Pedraza (2018), estudio cuantitativo transversal no experimental explicativo – encuestas, con población de 113 empleados de organizaciones públicas y privadas, que como meta se tuvo que analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados, señalando que el ambiente laboral es una pieza esencial que debe de tomar con mucha importancia el área de recursos humanos viéndose esto reflejado en la satisfacción laboral y como consecuencia en su productividad, por lo que se recomienda implementar las estrategias correspondientes para mejorar el ambiente laboral de sus trabajadores.

Asimismo, desde Colombia Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, y Orozco (2019), estudio cuantitativo correlacional no experimental transversal, la población dos instituciones Prestadores de Servicio de Salud, donde se planteó como meta determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios, para lo cual refirió que mejorar el ambiente laboral es una de las estrategias primordiales para garantizar una buena productividad dentro de una empresa, por lo que se recomienda mejores incentivos, capacitación y relación entre jefes y trabajadores.

Por otro lado, desde Ecuador Jiménez y Mariño (2018), estudio cuantitativo descriptivo – encuesta, se tuvo como población trabajadores de empresa Arcgold Mcdonalds, en la que se platearon como meta analizar de la rotación del talento humano, su impacto en la productividad y el clima laboral, a lo cual observaron que el clima organizacional es importante dentro de una empresa, que con eso se mantiene satisfechos a los trabajadores, siendo el buen trato uno de los principales exponentes de las empresas que desean tener una productividad activa, asimismo señalan que un ambiente laboral bueno evitaría generar gastos extras, puesto que al estar los trabajadores satisfechos se evitarían renuncias, que traen consigo gastos en liquidaciones, procesos de reclutamiento y selección.

En otra instancia, desde Brasil para Pintanela, y otros (2017), estudio cuantitativo descriptivo no experimental - datos estructurados y correlación de Spearman, con la población de todos los trabajadores de enfermería del hospital universitario, se plantearon la

meta de analizar la asociación entre la pérdida de productividad de los trabajadores y la carga de trabajo, a lo que adujeron que la sobrecarga de trabajo crea un ambiente laboral inadecuado, lo que trae como resultado que la productividad laboral sea negativa para la empresa, asimismo señala que la sobrecarga laboral daña la salud de los trabajadores que en consecuencia, impacta en la atención al paciente; por tanto, recomienda que se tome más importancia al tema del clima laboral en el extremo de la carga laboral para evitar así futuras enfermedades que debiliten la productividad en el centro de labores.

Finalmente, desde Argentina según Ferragud (2019), estudio cuantitativo descriptivo no experimental - encuesta, con una población de 110 empleados del Poder Judicial, se planteó como meta conocer las causas que impactan en el clima organizacional y dotar a la organización de herramientas útiles a través de la implementación de nuevas técnicas e identificar los elementos que generan conflictos laborales para aplicar posibles soluciones, ante lo cual señalo que, cuando los trabajadores se encuentran insatisfechos con el ambiente laboral donde se desempeñan esto se evidencia en los resultados que proyectan, siendo evidente que el clima laboral bueno es una de las principales causas de la satisfacción de los trabajadores, por lo se recomienda mejorar la organización en sus procesos y escalas.

También se debe tener en cuenta que se revisó antecedentes a nivel nacional, autores como Riveros (2017), estudio cuantitativo descriptivo no experimental correlacional transversal – encuesta, con una población de 80 servidores públicos del Poder Judicial Arequipa, para lo que el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos, indicando que se evidencia una directa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, demostrando que a mejor ambiente laboral encuentre un trabajador dentro de la entidad donde se desempeña, mejor va ser su productividad, lo que hace que la empresa deba buscar el buen clima laboral para satisfacción del empleado y así se refleje en una mayor productividad que beneficia a la empresa frente a sus usuarios.

Así también, Silva y Ramos (2019), estudio cualitativo explicativo descriptivo no experimental – encuesta, con una población de 130 trabajadores de la municipalidad de Apurímac, donde se planteó el objetivo de determinar la influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores, señalando que el ambiente laboral bueno o malo influencia de forma significativa en la productividad de los trabajadores de una entidad, por lo que se debe de prever fomentar un buen ambiente laboral dentro de las entidades públicas,

garantizando un nivel alto de productividad dentro de los trabajadores, pues encontrándose satisfechos mejoraran su desempeño laboral.

De otro lado, Ríos (2018), estudio cuantitativo indagación básica no experimental hipotético deductivo – encuesta, con una población de 515 colaboradores del Poder Judicial Lima Norte, en la que se planteó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo, en la cual refirió que un clima laboral bueno está ligado a la satisfacción del personal que labora en la entidad, lo cual tiene como consecuencia que al existir personal satisfecho ellos tienen una productividad alta, por lo que esta relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se tiene que procurar que sea positivo.

Así como, Sánchez (2018), estudio cuantitativo investigación aplicada no experimental – encuesta, con una población de 99 operarios del Callao, analizado mediante SPSS y correlación de Spearman, en la cual se trazó como objetivo determinar la relación entre clima laboral y la productividad del personal, en que señala que entre el clima laboral y la productividad existe una relación significativa, por lo que un buen ambiente laboral influencia directamente a que un trabajador se encuentre satisfecho, a consecuencia de ello mejore la productividad dentro de la empresa, siendo esto beneficioso tanto para el trabajador y el empleador.

En ese mismo sentido, Espinoza y Jacobo (2018), estudio cuantitativo transversal no experimental – encuesta, con una población de 339 trabajadores del Poder Judicial de Huánuco, de análisis de correlaciones, donde se planteó como objetivo de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores, en la cual se indicó que la satisfacción laboral está ligado a un buen ambiente laboral, por lo que explica que el clima organizacional positivo trae como consecuencia la satisfacción laboral del trabajador, lo que se refleja en la productividad que tiene el empleado frente a la empresa, lo que mejora el sistema. De otra forma, Vizcarra y Vizcarra (2018), estudio cuantitativo correlacional transversal no experimental descriptivo – encuesta, con una población de 34 trabajadores del Poder Judicial de Huamanga, en la cual se trazó como objetivo de determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral, para lo que indicaron que la producción laboral que realizan los trabajadores se ve entorpecidas por los diferentes problemas administrativos, lo que causa un ambiente laboral negativo haciendo que la productividad sea baja, por lo que se aduce una relación entre la gestión administrativa que se refleja en el ambiente laboral y la productividad laboral.

Para la investigación fue necesaria la revisión de conocimientos administrativos, pues las teorías se encuentran relacionadas con la categoría ambiente laboral considerándose que dentro de una entidad el factor principal es el potencial humano y la interacción de los trabajadores, validando que lo esencial es la coordinación, la motivación e identidad laboral; por lo que, es así que se sustentó en la teoría de las relaciones humanas, afirmando que el desarrollo de la industria dio inicio a la escuela de las relaciones humanas debido a que el estrés causado a los grupos o personas, volvió necesario el analizar desde una perspectiva psicológica el nivel de influencia o el grado de adecuación que realiza una persona en búsqueda de la aceptación, forjando nuevos mecanismos para alterar la dependencia emocional de los trabajadores (Araya, 2007; Chiavenato, 2006), asimismo, en vista de la importancia que tiene las relaciones interpersonales entre los individuos y grupos, la administración debe de estudiar la comunicación, las motivaciones, el comportamiento y el liderazgo de los individuos, así como de los grupos (Soria y Soria, 1997); siendo esta teoría de utilidad en tanto la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo son el ideal para poner en práctica dentro de un centro de labores, por que el personal así como la administración son elementos de suma importancia dentro de una entidad para garantizar un ambiente laboral idóneo que se refleje en su productividad.

Así como, se revisó la teoría del comportamiento organizacional, buscando redefinir el concepto administrativo integrando al mismo la conducta del individuo como la directriz de esta teoría, considerada como un proceso relativo donde no existen normas ni principios universales, pues se tienen características y condiciones diferentes en cada individuo, por lo que es necesario la motivación humana basado en un sistema social de toma de decisiones (Fernández y Sánchez, 1997; Chiavenato, 2006); asimismo, se quiso recalcar que el comportamiento organizacional, tiene como estructura tanto la cultura, los recursos humanos, el cambio organizacional y el estrés, esto siendo la definición más reciente (Romero, 2011); dándose la utilidad de esta teoría porque nos permite observar un cambio organizacional planeado con integración de objetivos, que debe de buscar en si una relación grata entre el trabajador y la administración, así como se busca dar un enfoque más abierto del sistema en el cual se pueda garantizar un ambiente laboral idóneo que se vea en la producción.

También, se estudió la teoría del desarrollo organizacional la que buscó que la alta dirección colabore para la renovación de diferentes procesos dentro de la organización de

acorde a sus necesidades, exigencia y demandas, con una cultura organizacional enfocada en el trabajo en equipo, la economía del comportamiento, la mejora del sistema, la reflexión, la planificación y el autoanálisis, esto a fin de mantener una conducta exitosa orientada al resultado final (Chiavenato, 2006, Segredo, García, León, y Perdomo, 2017; Segredo, 2015); esto fue útil porque se realiza un análisis interorganizacional y análisis ambiental, teniendo en cuenta su cultura organizacional y la futura toma de decisiones, con un enfoque del sistema más abierto que mejore la relación entre el trabajador y la administración con ello se mantendrá un ambiente laboral adecuado que garantice una productividad favorable.

También se revisó teorías dentro del conocimiento de la psicología, la cual se relaciona con la categoría ambiente laboral, porque el principal bien es el colaborador y su permanencia en un grupo social, por ello se plantea la teoría conductista la que se apoyó en tres categorías que son la situación, respuesta y organismo, siendo este último el organismo el que se considera reactivo y controlado por fuerzas externas, que se ven relacionados con un programa que tenga un ambiente adecuado , para esto existen dos teorías una fuerte, en la que se afirma que estas tres categorías son necesarias y suficientes para direccionar la conducta; asimismo la tesis débil, no afirma que sea suficiente estas categorías, solo indica que se apoyan en estas (Bélanger, 1999; Mesonero, 1995), asimismo se pudo afirmar que la teoría del conductismo cambió el pensamiento sesgado del análisis de la conciencia, enfocándose más en el análisis de la conducta reflejada en actividades, lo que se establece en función a eventos de ontogenia animal muy alejado de la actividad de interés del fisiólogo, puesto que se enfocó en la búsqueda de la predicción y el control del comportamiento (Pérez, 2012). Tuvo utilidad porque en la misma se desarrolla que el ambiente donde se desenvuelve la persona influencia mucho en su desempeño, analizando que el nivel de producción se relaciona directamente con un buen ambiente laboral.

Así como, la teoría del aprendizaje estuvo relacionado a procesos repetitivos y mecanismos asociativos, pero así también comprende la investigación empírica de fenómenos como la habituación y la sensibilización y el aprendizaje pro observación o modelado, siendo el aprendizaje una evolución de la inteligencia y un estudio de la estructura (Dongo, 2008; Ardila, Pérez, y Gutiérrez, 2005), de igual forma podemos afirmar que la teoría del aprendizaje se evidencia en un cambio en la conducta del individuo pudiendo ser el mismo observado y documentado, pues en el comportamiento se ve reflejado la obtención de habilidades y conocimientos. (García, Fonseca, y Concha, 2015); resultó esto útil debido a que el aprendizaje es esencial dentro de un servidor público en cuanto el personal que

labora directamente se relaciona y responde a la sociedad, que están en busca de respuestas y soporte a sus problemas y dudas; por lo que demostrar un alto nivel de profesionalismo y respeto a la actividad realizada evidencia una buena producción laboral y por ende se mantendrá un ambiente laboral adecuado.

De igual forma, se revisó el conocimiento sociológico, el que se enfoca en la categoría de ambiente laboral, la misma que está relacionada con el bienestar de las personas y su entorno, así como el poder lidiar con las normas y cultura que rigen a la sociedad; en este sentido tocamos la teoría funcional estructuralista sustentada como fundamento el análisis de la historia de cada pueblo o nación, para así poder entender la estructura del sistema social, planteado que las instituciones son estructuras funcionales, que brindan servicios a la sociedad en diferentes especialidades, que al realizar funciones o actividades específicas forman subsistemas, que buscan satisfacer las necesidades de institución, buscando un equilibrio colectivo para así poder entender la estructura del sistema social, y poder ordenar según sus funciones y la relación con el interior (Montironi, 2017; Marcial, 2012), de igual manera se indica que la teoría funcional estructuralista analiza al individuo en un ambiente determinado en relación con otros, buscando demostrar cómo se comporta la persona de acuerdo a un rol determinado, sin que ello sea un freno para realizar múltiples roles (Torres, Tirado, y Trujillo, 2018); siendo la misma útil puesto que, un buen ambiente laboral se inclina a que exista buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y el área administrativa, lo que garantiza un nivel de satisfacción de ambas posiciones demostrada adecuadamente en la producción laboral, puesto que cada trabajador es un engranaje esencial para que funcione el sistema general.

Por último, se tuvo en cuenta con la teoría de la acción comunicativa, orientada al entendimiento es un complemento del criterio de la orientación y coordinación de la acción, así como explica los diferentes fenómenos de distorsión de la comunicación, diferenciando las formas de comunicarse dependiendo del ambiente social en donde nos desempeñemos, siendo la comunicación una actividad social esencial para establecer vínculos en la sociedad (Benavides, Bedate, Garcia, Garcia, y Queiruga, 1992; Heler, 2007), asimismo, la teoría de la acción comunicativa tiene como línea de trabajo una postura crítica y práctica, con lo cual implica la sumisión de la pragmática de la filosofía, imponiéndose la acción comunicativa como el medio capaz de atravesar, clarificar e interconectar a diferentes grupos o individuos que se encuentren desarticulados en la modernidad (Labrador, 2015); reflejando su utilidad puesto que dentro de un centro de trabajo se debe de mantener una relación saludable en

cuanto al ambiente laboral, siendo una de las formas más significativas la comunicación asertiva que debe de existir entre trabajadores, y los mismo con la administración, para así poder compartir y debatir diversos puntos que sean esenciales para mejorar la producción de los trabajadores.

Dentro del trabajo de investigación se planteó los conceptos que han sido revisados, así como el concepto de ambiente laboral está compuesto por varios factores que envuelven tanto a los trabajadores como a la organización, evidenciando características del ambiente laboral como la cultura, la moral y diversas situaciones laborales, que se puede materializar de forma positiva o negativa, influencia psicológicamente en el comportamiento de los trabajadores que se desempeñan dentro del mismo ambiente interno (Gan y Berbel, 2007; Jambrino, y otros, 2008; Manosalvas, Manosalvas, y Nieves, 2015), asimismo, también se plantea como concepto de clima organizacional al punto de vista que puede mantener el trabajador de la estructura y de los diversos procedimientos de la organización, esto en busca de un mejoramiento continuo en la organización, para la satisfacción de los trabajadores y usuarios, ofreciendo servicios de calidad (Mujica y Perez, 2007; Bernal, Pedraza, y Sanchez, 2014), evidenciando su utilidad debido a que, en base a un clima laboral positivo o negativo se va definir cómo se va viabilizar el funcionamiento de una organización, con un buen ambiente hace que el equipo de trabajo sea más productivo, sintiéndose cómodos con la función que realizan y en el lugar donde la desempeña, lo que es esencial para todo tipo de organización.

Dentro del concepto de categoría ambiente laboral, se manejó sub categorías que son la coordinación laboral, la cual tiene tres dimensiones: trabajo en equipo, liderazgo, responsabilidad; la subcategoría de motivación laboral con los siguientes indicadores reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral e infraestructura, y por último la sub categoría de vocación de servicio, con los indicadores de vocación de servicio, respeto y profesionalismo.

Se conceptualizó a la subcategoría coordinación laboral como la orientación dada al personal para que en base a acciones y diferentes objetivos puedan cumplir las diversas metas trazadas, teniendo como elemento esencial para lograr los objetivos al trabajo en equipo (Mirón, Alonso, y Iglesias, 2010; Rico, Sanchez, Alcover, y Tabernero, 2011), asimismo, se puede definir a la coordinación como el cruce de información que da en una

entidad que tiene como fin el cumplimiento de metas en base al control y organización de la entidad (Porporato, 2015).

De igual forma la subcategoría motivación laboral, se entendió como un impulso o deseo que arraiga en el individuo para poder realizar una actividad que se puede orientar o dirigir de acorde a sus necesidades y anhelos, así se plantean diferentes metas por parte de la empresa las mismas que pueden ser el deseo por querer ingresar a la entidad o escalar cuando ya se encuentra dentro, pero todo como metas constantes de superación intrínsecas de la persona y que promueve la entidad (Navarro, 2008; Vélaz, 1996; Peña y Villón, 2018).

Así también la subcategoría de identidad laboral se definió como el vínculo que uno a la empresa con el trabajador, en cuanto a la identificación personal y ser parte de su entidad, lo que hace que se asuma un rol no solo de trabajador si no de colaborador (Moreno, Torres, Martínez, Martínez, y Vesga, 2018; Andrade, 2014), así como la identidad laboral es la interacción que debe existir entre la empresa y el colaborador, en cuanto que son parte del otro, teniendo como determinante el nivel sociocultural de la persona, puesto que en un momento se tiene que sentir parte de la entidad y su representante (Martínez, 2003).

También se planteó la categoría productividad laboral, conceptualizándolo como la producción que se tiene como exponente para medir su efectividad tanto un salario bueno para los trabajadores, así no abría el peligro de ser un mayor número de personal, porque gracias a su desempeño se debe de garantizar que la producción sea más elevada; de igual forma un definidor para medir la productividad es la calidad de vida laboral, puesto que se busca el equilibrio entre el trabajador y el empleador; asimismo se puede tener como elementos primarios de la producción la infraestructura y nuevas tecnología, a razón que esto promueve un mejor desenvolvimiento del personal, por ende una satisfacción en su persona, lo que trae como resultado que el ambiente laboral sea el más propicio para mejorar la producción (Costa, 2005; Martínez, Oviedo, y Luna, 2013; Chacaltana y Yamada, 2009). De igual manera, se definió la producción como la aptitud personal de las personas, para ver cómo se desenvuelven con los recursos brindados y en base a toma de decisiones, no estando orientado liminalmente al resultado si no a que una unidad de producto se debe identificar con una unidad de trabajo (Martínez, Oviedo, y Luna, 2013; Fernández A., 2007). Por tanto, se evidencia su utilidad pues la productividad, es la muestra de cuan bien se está realizando un determinado trabajo o función dentro de una entidad, lo cual puede ser medido tanto en lo eficiente o eficaz de la labor realizada, así como en la satisfacción que muestra el trabajador con su trabajo y con su entorno.

Dentro del concepto de la categoría productividad laboral, se manejó las sub categorías que son: la eficiencia laboral, la cual tiene dos dimensiones: trabajo en menos recursos, menor plazo; la subcategoría de eficacia laboral con los siguientes indicadores: cumplimiento de metas, calidad de producto, y por último la sub categoría de satisfacción laboral, con los indicadores de actividad positiva y condiciones favorables.

Por tanto, la subcategoría de eficiencia se entendió como la búsqueda de resultados beneficiosos para la entidad, esto con el gasto más bajo de recursos y tiempo, con lo que se garantiza una mayor productividad (Rojas, Jaimes, y Valencia, 2018; Fernández y Sánchez, 1997); asimismo, se puede arribar al concepto de que la eficiencia se relaciona con el nivel de satisfacción de necesidades que se puede dar tanto en los trabajadores y la entidad, siempre con el objetivo de garantizar el trabajo de equipo y el trato justo. (Sánchez y García, 2017).

De igual manera, como segunda subcategoría se definió a la eficacia laboral, como el cumplimiento de metas dentro de los estándares, ejecutando de forma cabal las misiones trazadas dentro del tiempo establecido. Siendo uno de los motivos principales con los que se pueden medir la productividad de una entidad, según el diseño establecido (Mokate, 2002; Quijano, 2006; Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, y Plinio, 2002).

Así como, de tercera subcategoría se precisó que la satisfacción laboral se entiende como un conjunto de emociones tanto negativas como positivas, que se ven reflejadas en la actitud de los trabajadores frente a la empresa, siendo el comportamiento en el desempeño de sus funciones lo que evidencia la satisfacción que pueda sentir el trabajador frente a la entidad, reflejándose en su productividad (Quintero, Africano, y Faría, 2008; Caballero, 2002; Sánchez y García, 2017)

Asimismo se ha planteado interrogantes, el problema general: ¿Cuál es la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?, y como problemas específicos se concluyó ¿Cuál es la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?; ¿Cuál es la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?; y ¿Cuál es la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?.

El presente estudio se justificó teóricamente, porque se sustentó en diferentes teorías que demuestran la utilidad de esta investigación, así como la teoría de las relaciones humanas, del comportamiento organizacional, del desarrollo organizacional, conductista, del aprendizaje, funcional estructuralista, de la acción comunicativa; eso debido a que se busca analizar si la entidad en estudio tiene la obligación de humanizar la administración, ocupándose controlar y entender cómo se da el comportamiento humano los trabajadores dentro de su ambiente organizacional, apoyando en la mejora de los procesos de solución de problemas a renovación organizacional, esto relacionado con que es importante recordar que el aprendizaje es esencial para el trabajador y la administración, puesto que cada uno de los servidores de la entidad son como órganos que trabajan para el buen funcionamiento del cuerpo, como un todo, teniendo siempre presente la comunicación entre trabajadores y administración, debido que no hay mente, ni actividad intelectual sin un lenguaje previo.

Además, la justificación práctica del estudio correspondió a que va aportar a la institución en sus diferentes esferas tanto jurisdicción y administrativo debido a que se analizara el vínculo que existe sobre el ambiente laboral y la productividad, esto para hallar cuales son las debilidades y fortalezas de la entidad, y así poder ver la situación actual de los trabajadores en la entidad, de igual forma se va observar el nivel de satisfacción que tienen los operarios de justicia, lo que evidenciará como influencia el ambiente laboral a la productividad, enseñándonos que problemas son los más álgidos en la actividad judicial; con todo ello se puede aportar con sugerencias para implementar un programa de reconocimiento y presenta resultados sobre la realidad y el sentir de los servidores.

De igual manera el estudio se justificó metodológicamente pues la investigación es de enfoque cualitativo, puesto que se pretende analizar y obtener hallazgos del vínculo del ambiente laboral y la productividad, por lo que se aplica el método de estudio de casos, porque hablamos de una situación particular, que solo se está experimentando en mi condición de trabajadora de la entidad parte de esta investigación; así también se aplica el método analítico, puesto que se hará una triangulación y analizará cada una de las posturas. En el presente trabajo se aplicó la técnica de la entrevista y análisis documental, puesto que son las técnicas acordes con el tema en investigación y son aplicada en una investigación cualitativa, así como los instrumentos empleados en la presente investigación, recolectaran toda la información requerida para poder hacer la triangulación de datos, y se aplicará la guía de entrevista y ficha de análisis documental.

De igual forma se ha planteado objetivos para la presente investigación, el objetivo general correspondió: Analizar la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020, y como objetivos específicos se planteó analizar la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020; analizar la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020; y analizar la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020.

II. Método

2.1. Enfoque y método de investigación

La investigación con enfoque cualitativo se definió como la metodología que aborda un conocimiento detallado respecto de un problema en específico, que es arribado por medio de preguntas que dirigen la investigación al objetivo planteado, siendo caracterizado como un proceso creativo donde constantemente se evidencia nueva data que enriquece a la investigación, el aporte de este enfoque si algo no queda registrado por escrito no tiene validez dentro de la investigación (Herrera, Guevara, y Muster, 2015; Martínez, 2012); asimismo tiene en cuenta el mínimo detalle en la investigación en cada uno de sus etapas, las mismas que son interpretadas por el investigador de acuerdo a su expertis en la materia en específico.

De igual forma, se aplicó dentro de los métodos de la investigación el concepto de método de estudio de casos es una metodología del enfoque cualitativo, que se ha convertido en puesta en práctica de lo que se desea investigar, orientado al objetivo de la investigación, en la cual se encuentra abundante información respecto de los temas tratados puesto que los resultados son interpretados subjetivamente por el investigador, lo que enriquece la investigación siempre que se mantengan los parámetros básicos. (Villareal y Landeta, 2010; Vallejo, 2002), asimismo se afirma que el método de estudio de casos tiene dos visiones una descriptiva puesto que suceden sobre hechos particulares y una exploratoria, porque se busca vincular la teoría con los hechos reales y prácticos (Martínez, 2006); de igual forma podemos deducir que es útil, puesto que ayuda a determinar los hallazgos sobre un problema en una realidad en particular, teniendo información abundante con la que se puede retroalimentar la investigación, pero esto siempre dentro del contexto de las variables.

Asimismo, se aplicó el método analítico se entiende como el análisis de diferentes fuentes y documentos que se usan en una investigación, de los cuales los resultados deben de tener veracidad, a razón que la información consignada ayudara en la toma de decisiones y objetivos, por lo que debe constar todo por escrito dentro los resultados de la investigación (Rodríguez y Blanco, 2001; Lopera, Ramírez, Ucaris, y Ortiz, 2010), asimismo es un procedimiento reflejado en distintos instrumentos que son interpretados por el investigador, el cual plantea una ligera línea subjetiva dentro de la investigación (Camaró, y otros, 2015).

2.2. Categorización

De lo expuesto con anterioridad en el presente trabajo se pudo realizar la categorización de ambiente laboral y productividad laboral, como se expone en las siguientes tablas:

Tabla 1

C1-Categorización de ambiente laboral

Sub categoría	Indicador
C1-SC1 Coordinación laboral	C1-SC1-I1 Trabajo en equipo C1-SC1-I2 Liderazgo C1-SC1-I3 Responsabilidad
C1-SC2 Motivación laboral	C1-SC2-I4 Reconocimiento e Incentivo C1-SC2-I5 Estabilidad laboral C1-SC2-I6 Infraestructura
C1-SC3 Identidad laboral	C1-SC3-I7 Vocación de servicio C1-SC3-I8 Respeto C1-SC3-I9 Profesionalismo

Tabla 2

C2-Categorización de productividad laboral

Sub categoría	Indicador
C2-SC1 Eficiencia laboral	C2-SC1-I1 Menos recursos C2-SC1-I2 Menor plazo
C2-SC2 Eficacia laboral	C2-SC2-I3 Cumplimiento de metas C2-SC2-I4 Calidad de producto
C2-SC3 Satisfacción laboral	C2-SC3-I5 Actitud positiva C2-SC3-I6 Condiciones favorables

2.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio que se planteó fue el Módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – Sede Dos de Mayo- Corte Superior de Justicia del Callao – Poder Judicial (Av. Dos de Mayo cdra. 5 S/N – Callao) de la Provincia Constitucional del Callao; en razón a que la investigación se plantea en el Módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer, por ser una entidad que se dedica a impartir justicia recibiendo a diario casos nuevos, que hacen que incremente la carga laboral, evidenciando que no existe los recursos humanos ni logísticos para dar atención adecuada a cada uno de los procesos, por lo que se buscó identificar como el ambiente laboral puede influenciar en la productividad.

2.4. Participantes

La investigación estuvo conformada por 15 participantes los mismos que han sido identificados por género, edad, profesión de abogado y ocupación, justificando su aplicación porque los entrevistados en cuestión se encuentran inmersos en la realidad problemática del presente estudio: a) P1, hombre, 26, especialista de audiencia; b) P2, mujer, 26, especialista de audiencia; c) P3, hombre, 48, especialista de causa; d) P4, hombre, 29, especialista de causa; e) P5, mujer, 30, especialista de causa; f) P6, mujer, 28, especialista de causa; g) P7, mujer, 31, especialista de causa; h) P8, mujer, 24, asistente jurisdiccional; i) P9, mujer, 26, especialista de causa; j) P10, hombre, 40, juez; k) P11, hombre, 36, juez; l) P12, mujer, 28, coordinadora; m) P13, hombre, 47, coordinador, n) P14, hombre, 54, sub administrador; ñ) P15, mujer, 41, administradora.

Asimismo, dentro de la investigación se emplearon 4 documentos que están siendo analizados por su tipo que es resolución administrativa, el N° de resolución, la fecha de publicación, la sumilla y a justificación del porque su importancia dentro del estudio, que son: a) D1, Resolución Administrativa N° 074-2019-CE-PJ, de fecha 13 de febrero de 2019, la cual implementan los órganos jurisdiccionales del nuevo Código Procesal Penal- tercer tramo en el Callao, el que se justifica con la inauguración de la Sala Penal de Apelaciones Transitoria del Callao; Juzgado Penal Colegiado Transitorio del Callao; Tercer y Cuarto Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao; Cuarto, Quinto y Sexto Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao; b) D2, Resolución Administrativa N° 449-2019-CE-PJ, de fecha 15 de noviembre de 2019, la cual amplía el termino de ejercicio de algunos juzgados del tercer tramo del Callao, convirtiendo y reubicando juzgados como Juzgado del Sur de Ica, y se justifica en que amplía el ejercicio de seis juzgados del tercer tramo, del 01 de noviembre de 2019 hasta el 31 de enero de 2020, y regula que debido al no cumplimiento de metas se quedara sin efecto a partir del 30 de noviembre de 2019 al 4° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, reubicando la plaza en el sur de Ica; c) D3, Resolución Administrativa N° 044-2020-CE-PJ, de fecha 22 de enero de 2020, en la que se da la ampliación de los Juzgados Transitorios del Callao, el ejercicio de los juzgados del tercer tramo tienen vigencia hasta el 30 de abril de 2020, dejando sin efecto desde el 29 de febrero de 2020 al 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao, por temas de baja productividad; d) D4, Resolución Administrativa N° 000126-2020-CE-PJ, se incrementa la fecha de vigencia de los órganos jurisdiccionales del Callao y otros distritos, la cual tendrá termino al 30 de junio de 2020, siendo prorrogado todos los Juzgados

Transitorios del Callao, como la Sala Penal de Apelaciones, Juzgado Penal Colegiado, 3° Juzgado Unipersonal, 4° y 5° Juzgado de Investigación Preparatoria.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se conceptualizó a la entrevista como la técnica que tiene como fin primordial el recabar información respecto al tema a investigar, la cual es llevada a cabo por un investigador que tenga la experiencia de poder direccionar el dialogo para que así no se pueda extender fuera de los parámetros establecidos para la investigación, teniendo en cuenta que siempre salen a relucir una riqueza de respuestas de la cual se extraen en ocasiones indicadores emergentes, que son considerados dependiendo de su importancia dentro de la investigación (Díaz, Torruco, Martínez, y Valera, 2013; Troncoso y Amaya, 2017) ; asimismo se entiende como un instrumento muy dinámico que se puede presentar de diversos modos y se puede aplicar en el trabajo social, psicología, la venta o hasta el periodismo (López, 2002); siendo una conversación directa y abierta entre los entrevistados y los entrevistadores, con el fin de obtener importante sobre el tema en investigación.

El análisis documental se entendió como la interpretación de un documento hecho por un investigador donde se verifica el contenido del documento que es construido en base a fuentes que enriquecen la investigación, siempre observando los aspectos formales de los documentos (Dulzaides y Molina, 2004; Clauso, 1993); asimismo tiene una visión interdisciplinaria que analiza el contenido de los documentos en base a esquemas de trabajo (Peña y Pirela, 2007); por lo que permite analizar e interpretar un documento que tienen vital importancia dentro de la investigación mediante cuadros que extraen los datos más relevantes.

La guía de entrevista se definió como la base de la investigación pues cuenta con una estructura que engloba todo lo planteado dentro de la investigación, siendo esencial desde la determinación de su creación, lugar de aplicación y público al que se pretende llegar, teniendo a la mano la instrumentación como cámara o audio que garantice que la investigación será llevada a cabo en óptimas condiciones, ya que el escenario de desarrollo es esencial para que el investigador pueda desenvolverse de forma elocuente y el entrevistado responda de forma fuerte y clara (Hamui y Varela, 2012; Vargas, 2012); definiéndola como el instrumento de recolección de información trabajado dentro de una investigación cualitativa (Troncoso y Amaya, 2017), basándose en la opinión o expertis de los entrevistados que tiene que estar inmersos en el lugar o momento en el cual se basa la investigación, con lo que se

busca determinar la viabilidad de la investigación ayudándonos a determinar si los objetivos que se trazan en la misma son positivos o negativos.

Respecto a la ficha técnica de la entrevista para medir la categoría ambiente laboral se planteó: A) Nombre del instrumento: Guía de entrevista para medir el Ambiente Laboral; B) Autora: Karina Velorio Villafuerte; C) Año: 2020; D) Subcategorías- ítems/ preguntas a) Coordinación laboral (1); b) Motivación laboral (1); c) Identidad laboral (1).

Respecto a la ficha técnica de la entrevista para medir la categoría productividad laboral se determinó: A) Nombre del instrumento: Guía de entrevista para medir la Productividad Laboral; B) Autora: Karina Velorio Villafuerte; C) Año: 2020; D) Subcategorías - ítems/ preguntas a) Eficiencia laboral (1); b) Eficacia laboral (1); c) Satisfacción laboral (1).

La ficha de análisis documental, fue planteado como el procedimiento con el cual se registra diferentes fuentes de información, que se dan como resultado del análisis e interpretación de documentos que son de relevante importancia dentro de la investigación, se extrae lo más representativo para alimentar cada uno de los objetivos que se plantearon, organizando y sistematizando de la parte teórica los puntos esenciales que enriquecen la búsqueda (Rojas, 2002; Martos, Bermejo, y Muñoz, 2005). ; asimismo es una propuesta metodología aplicada al enfoque cualitativo (Barbosa, Barbosa, y Rodríguez, 2013), que se presta para extraer los datos de mayor importancia y vinculación con el objetivo plantado, alimentando con ello el propósito de la investigación.

Respecto a la ficha técnica del análisis documental para medir la categoría productividad laboral se fijó: A) Nombre del instrumento: Ficha de análisis documental del Productividad Laboral; B) Autora: Karina Velorio Villafuerte; C) Año:2020; D) Subcategorías- ítems/ preguntas a) Eficiencia laboral (1); b) Eficacia laboral (1); c) Satisfacción laboral (1).

2.6. Procedimiento

Para la investigación se tomó en cuenta los siguientes pasos: a) Revisión de literatura, buscando en diferentes artículos, tesis y libros, información referentes al tema en investigación, b) Construcción de sub categorías, la misma que se plantearon en base a la conceptualización de nuestras categorías c) Construcción de la Guía de entrevista y ficha de análisis documental, la misma que se dio con interrogantes sobre nuestras categorías, subcategorías e indicadores d) Aplicación de entrevista y análisis documental, al personal

jurisdiccional, magistrados y administración, con la que puede mantener contacto dentro del Estado de Emergencia, e) Triangulación – Atlas Ti, en la cual se descargó todas las entrevistas transcritas y las fichas de análisis documental, para realizar la triangulación en base a una codificación por categorías, subcategorías e indicadores, y f) Resultados, se analizó la triangulación, los mismo que están reflejados en figuras que se encuentran anexas a la tesis.

2.7. Método de análisis de información

La triangulación fue entendida como el intercambio de resultados hallados en la investigación, dando la respectiva credibilidad y validez a las diferentes fuentes que intervienen en el estudio, interconectando diferentes fuentes como literatura u opinión de expertos buscando conceptualizar los datos obtenidos del campo en la investigación, estando preparado para trabajar con la flexibilidad que se necesita en un enfoque cualitativo (Suárez, Del Moral, y Gonzáles, 2013; Calderón, 2016), asimismo es la combinación de la información que desarrolla dentro de la investigación cualitativa, pudiendo ser estas teorías o métodos los mismos que son triangulados para enriquecer el estudio (Carhuancho, Nolzco, Sicheri, Guerrero, y Casana, 2019); por lo que se busca poder relacionar cada una de las fuentes que se han hallado en la investigación, dándole la relevancia a los datos encontrados.

2.8. Aspectos éticos

Toda la bibliografía empleada en la investigación fue citada según señala las normas “American Psychological Association” (APA), referenciando en todo momento la titularidad de los diferentes autores; asimismo, los participantes que han colaborado en la presente investigación se dio de forma voluntaria, no existiendo ninguna inducción, ni presión para que indiquen sus respuestas, para así poder tener verdaderos hallazgos; así como, los documentos que han sido empleados en la presente investigación han sido obtenidos de la página pública del diario oficial el peruano; por último, debemos de señalar que las entrevistas que se han vaciado en la presente investigación, no han sido modificadas o alteradas, puesto que ha sido desgravado tal como consta en audio y video.

III. Resultados

3.1. Categorización del estudio

Las categorías de estudio que se plantearon en la investigación fueron dos, la primera ambiente laboral, la cual está constituida a priori por tres subcategorías, iniciando con la coordinación laboral, la misma que cuenta con tres indicadores que son trabajo en equipo, liderazgo, y responsabilidad; continuando con la motivación laboral, que tiene como indicadores el reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral, e infraestructura; y por último la identidad laboral, que contiene tres indicadores que son la vocación de servicio, respeto, y profesionalismo; como segunda categoría se planteó la productividad laboral, la que se encuentra implementada por tres subcategorías como la eficiencia laboral, la misma que consta de dos indicadores que son menos recursos y menor plazo; así también la eficacia laboral, la misma que integra dos indicadores que son cumplimiento de metas y calidad de producto; y para finalizar la satisfacción laboral, la que incluye dos indicadores que son actitud positiva y las condiciones favorables; sin embargo se debe acotar que dentro del proceso de triangulación no se hallaron indicadores emergentes.

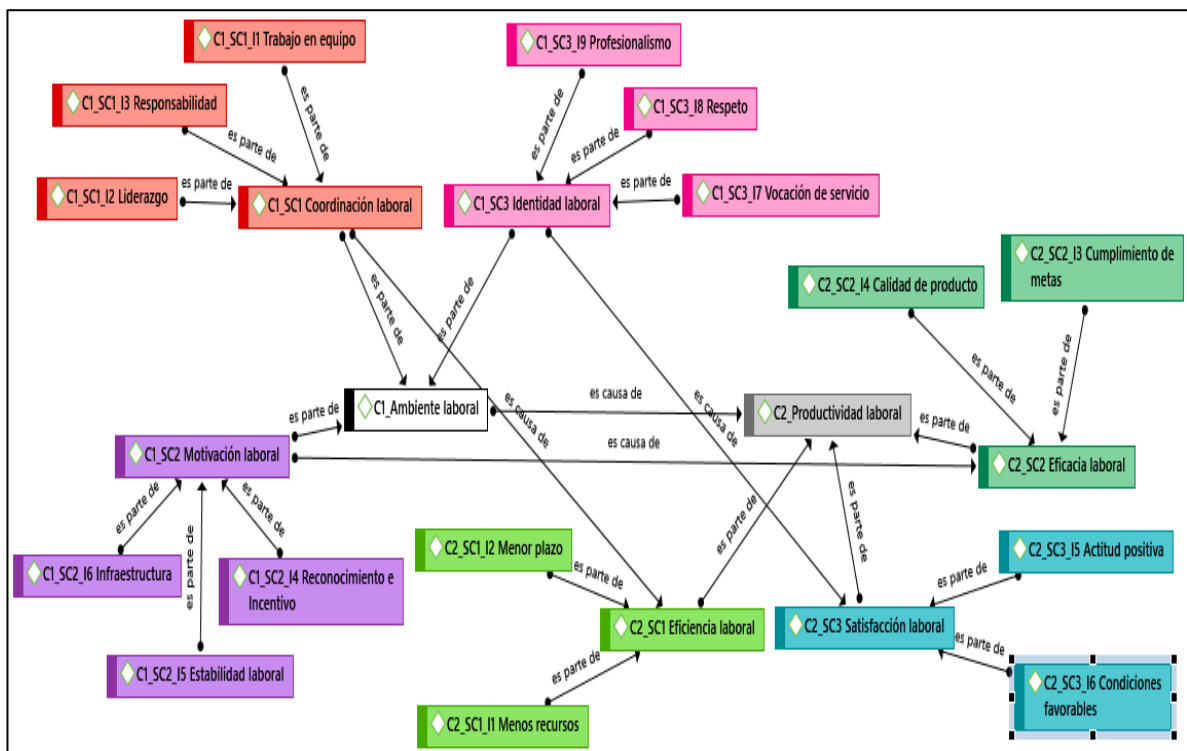


Figura 1. Categorización del estudio

3.2. Análisis de la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020

En el estudio se ha evidenciado como hallazgo más importante al término personal, el mismo que se refiere al trabajador jurisdiccional, al ser muy significativo para el desempeño laboral, el mismo que se ha visto mermado a razón que no se cubrieron el total de plazas laborales presupuestadas, lo que trajo como consecuencia el incremento de la carga laboral a cada trabajador, esta situación evidencia la falta de liderazgo por parte de la administración para la toma de decisiones que mejoren la fluidez y funcionamiento del módulo; asimismo, se comprobó que se dispuso de forma inestable del personal para cubrir otros módulos penales de carácter permanente, dejando en desprotección al módulo penal transitorio sobre el que versa la investigación; otro problema encontrado es que no existe estabilidad laboral para los trabajadores, por estar todas las plazas bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057- Contrato Administrativo de Servicios (C.A.S.), la que al no tener una naturaleza laboral se maneja con renovaciones mensuales, no se pagan horas extras, se incumple con la jornada laboral, y otros derechos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que trae como resultado que el trabajador judicial busque otras opciones y deserte de la institución; siendo también influenciado por el bajo salario a comparación de otras instituciones del sistema judicial, que por el desempeño del mismo cargo reciben una mejor remuneración; de lo expuesto se pudo observar que todos estos problemas afectan el ambiente laboral, desmotivando por completo al trabajador evitando que el mismo se identifique con la entidad, surgiendo que al encontrar una mejor posibilidad económica y laboral, este renuncie sin importar como afectará esto al módulo; siendo esto motivo del bajo nivel de productividad, así como del descontento y mala imagen que tiene el usuario del Poder Judicial (**Ver Anexo 6**).

3.3. Análisis de la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020

Se evidencia de la investigación el hallazgo fue que existe un pésimo ambiente laboral debido a la falta de coordinación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos, a consecuencia de que no existe trabajo en equipo como lo expusieron el personal jurisdiccional, la coordinación, y los magistrados, quienes indicaron que los colaboradores se encuentran en un estrés constante, tornándose complicado el desenvolvimiento de sus funciones, en tal razón no se espera mayor eficiencia, menos cuando todos quieren desligarse de la

responsabilidad que acarrea el expediente, esto a razón de que existen dos áreas, causas y audiencias donde no se cumplen a cabalidad las funciones encomendadas debido a que la Resolución Administrativa N° 14-2017-CE-PJ no se adecúa a la realidad, por lo que viene siendo deplorable la situación en el módulo.

Asimismo, en las entrevistas y documentación revisada se observó que no hay coordinación en el módulo, debido a la falta de liderazgo por parte de la administración hacia el personal, esto a razón que el trato de los superiores es tenso u hostil, demostrando la falta de conocimiento en gestión administrativa, también se evidenció que la Resolución Administrativa N° 14-2017-CE-PJ, al no estar bien delimitada en cuanto a las funciones de cada personal, tiende a que la administración no entienda cómo resolver de ser necesario, aunado a la carencia de comunicación entre trabajadores y jefes, trajeron como resultado que se dilaten los procesos. De igual forma, se evidenció que el personal no asume las responsabilidades que le competen, debido a que existen muchas ambigüedades en cuanto a sus funciones, lo mismo que asociado a la excesiva carga laboral, a que constantemente cambian a los jefes inmediatos, y que el trabajo se basa en las decisiones que toma la administración por juicios personales que buscan salvar responsabilidades, se creó retraso en las diferentes causas, lo que perjudicó la imagen y productividad del módulo.

Del estudio realizado, se arribó a que la productividad laboral en el módulo ha sido baja desde su creación, debido al desgano que produce el mal ambiente laboral, dando como resultado que el desempeño de los trabajadores sea calificado como no eficiente, esto porque no existen los recursos humanos necesarios, al no encontrarse cubiertas todas las plazas presupuestadas, causando que el personal asuma más carga procesal de la debida; así también, la falta de capacitación y la carencia de relaciones gentiles, trae consigo que el personal no rinda sus horas laborales efectivas, pues no se les brinda una inducción del Sistema Integrado Judicial (SIJ), ni de los procesos que se dilucidan en el módulo; asimismo, no existen recursos logístico suficientes, esto a razón que, al encontrarnos en la sede Dos de Mayo, sede distinta a la principal ubicada en Colonial, se nos limita la entrega de útiles de oficina, temas informáticos y notificaciones; de igual manera se refleja la baja productividad, debido a que no se cumple con resolver los procesos en el menor plazo, esto a razón de las malas decisiones administrativas y la falta de personal, las mismas que han repercutido en el retraso y quiebre de juicios; asimismo, se da el retraso por el desconocimiento y la falta de experiencia del personal. Además, se debe de tener en cuenta que mediante la Resolución Administrativa N° 449-2019-CE-PJ y Resolución Administrativa N° 044-2020-CE-PJ, se

dispuso la redistribución de todos los expedientes entre los juzgados vigentes, llevándose plazas y presupuesto, pero dejando toda la carga, lo que genera un gran retraso en el módulo (Ver Anexo 7).

3.4. Análisis de la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020

Se observó de las entrevistas realizadas al personal jurisdiccional, coordinación y magistrados, que una de las causas de que exista un mal ambiente laboral en el módulo, se debe a la falta de motivación que tiene el personal, porque no se dan reconocimientos ni incentivos por las metas alcanzadas o por el buen desempeño, no existiendo una debida valoración del esfuerzo de los trabajadores enfocándose solo en los errores del trabajador, por lo que se resaltó que el único estímulo que existe en comparación con un abogado litigante es que recibe un sueldo fijo. También se identificó a la inestabilidad laboral como causa de la falta de motivación del personal, a razón que los contratos son renovados de forma mensual bajo el régimen CAS, y no de un contrato indeterminado como correspondería por las funciones realizadas, pues las ultimas vacantes disponibles bajo el Decreto Legislativo N° 728 los convirtieron a CAS, debido a que el sueldo es menor y no se cuentan con los mismos beneficios, concluyendo que el Estado es un mal gestor del empleo. Asimismo, la inadecuada infraestructura es otra causa de la falta de motivación del personal, pues si bien se ha mejorado la estructura a diferencia de los seis primeros meses, en donde se trabajaba de forma acinada en el tercer piso de la sede Dos de Mayo, se implementó en el cuarto piso de la sede un ambiente con un techo y divisiones con material prefabricado, no existiendo una ventilación adecuada debido a que los cimientos son muy antiguos, y no teniendo la estructura adecuada para el personal o usuarios con discapacidad.

Se resaltó del estudio que la productividad laboral es baja debido a que no existe eficacia en las actividades realizadas por el personal, porque no se cumple con las diferentes metas establecidas en las reuniones de trabajo, esto a razón de que no existe el suficiente número de personal y que no se les capacita constantemente; asimismo se resalta que las metas establecidas a nivel nacional y que son tomadas por la administración se establecen bajo el rango de que el personal del módulo estuviera completo, por lo que no se llega a cumplir con las metas, siendo esto reflejado en el Boletín Estadístico Institucional N° 01-2020- Poder Judicial (2020), lo que ha traído como consecuencia que se emita la Resolución Administrativa N° 449-2019-CE-PJ, y la Resolución Administrativa N° 044-2020-CE-PJ, las que dejan sin efecto a dos juzgado, convirtiendo y reubicando al 4° Juzgado Penal

Unipersonal Transitorio del Callao a la Zona Sur de Ica, así como al 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao a la provincia de Lambayeque; por último se analizó la Resolución Administrativa N° 000126-2020-CE-PJ, en la que se prorroga el funcionamiento de los juzgados transitorios vigentes, solo por un tema coyuntural relacionado al estado de emergencia y no por una evaluación estadística de productividad.

De igual manera la falta de eficacia en la productividad se ve reflejada debido a la baja calidad de las resoluciones, pues el criterio que se vino aplicando es de redactar y producir sin fundamentar el contenido de las resoluciones, solo con el afán de tratar de cumplir con las metas establecidas, a razón que se vencen los plazos procesales, lo que traería a colación una sanción administrativa por el retraso, esto aunado a la falta de personal ocasiona que se trabaje con formatos lo que perjudica el desarrollo del personal y el estándar del trabajo del módulo, hechos que se suscitaron pese a que la Resolución Administrativa N° 074-2019-CE-PJ, designo una partida presupuestal que asciende a S/. 5,632,493.00, para cubrir los recursos logísticos y humanos, lo que se observa que no fue suficiente para tener una grupo dinámico de trabajo, que cubra las expectativas del proyecto, trayendo esto como consecuencia lo indicado por la Resolución Administrativa N° 449-2019-CE-PJ y Resolución Administrativa N° 044-2020-CE-PJ, las que indican que el equipo técnico del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial concluyó en desactivar dos juzgados, señalando de forma expresa que se mantiene la permanencia en su distrito de origen de los juzgados vigentes, previa evaluación de la comisión especializada que compruebe el incremento de la productividad, dándose el llamado de atención con conocimiento de la Oficina de Control de la Magistratura, donde se exhorta que se verifique el trabajo que se viene realizando en los Juzgados Transitorios a razón de que su producción fue inferior al 50 % de las metas planteadas de productividad, tomándose las decisiones que correspondan (**Ver Anexo 8**).

3.5. Análisis de la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020

En la investigación se evidenció que el mal ambiente laboral, se da a consecuencia de la falta de identidad del personal frente a su entidad, siendo una de las causas principales la falta de vocación de servicio, a razón de que cada personal solo permanece en su puesto hasta encontrar una mejor oferta laboral, esto influenciado por un tema económico o por el mal clima laboral, por lo que no se sienten comprometidos con la institución; asimismo otra causa es la falta de respeto por la labor encomendada, debido a que cada quien se adecúa a sus

necesidades personales, no teniendo como principal anhelo la satisfacción del usuario y el cumplimiento de metas, todo esto provocado por la falta de personal y de protección de parte de los jefes directos, con lo que se daña frente a los usuarios la imagen del módulo. De igual forma se planteó como otra causa de la falta de identidad del personal, al poco profesionalismo con el que se desempeñan, señalando que la contraprestación más grande que recibe el trabajador es la experiencia, pues en su mayoría los trabajadores no saben lidiar con el trabajo en un módulo corporativo, pues cada quien quiere adecuar su trabajo a sus necesidades personales, esperando con anhelo la hora de salida para retirarse a su hogar, con lo que se demuestra la falta de profesionalismo.

Por otro lado, dentro del estudio se evidenció que existe una baja productividad en el módulo, debido a que el personal jurisdiccional, magistrados y hasta la administración no se encuentran satisfechos con el ambiente laboral, partiendo de que los trabajadores no cuentan con una actitud positiva respecto de los hechos o sucesos que ocurren día a día en el centro de trabajo, siendo evidente el desgano y cansancio del poco personal que aún se mantiene sacando adelante a los juzgados, no pudiendo exigirse una actitud positiva debido a la recargada carga procesal, lo que trae como consecuencia que sea sobrehumano tratar de ponerse al día. Asimismo, la Resolución Administrativa N° 000126-2020-CE-PJ, indica que pese al desgano y baja producción del módulo desde su vigencia, estando al Estado de Emergencia se ha optado por dar la ampliación hasta el 30 de junio de 2020, de la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, Tercer Juzgado Penal Unipersonal Transitorio, Cuarto Juzgado de Investigación Preparatoria y Quinto Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio; de igual forma se refirió que se deben adoptar las medidas para mejorar la productividad, si no dará como resultado el cierre de todo el tramo.

Por último, se verifica que no existe la satisfacción laboral, debido a que no se dan las condiciones favorables para los trabajadores, no coexistiendo los mecanismos de comunicación idóneos, ni de evaluaciones para el personal, ni de interacción entre jefes y trabajadores, dándose grupos cerrados, debiendo tener en cuenta que a lo largo de la vigencia del módulo, se inició el proyecto como lo indica la Resolución Administrativa N° 074-2019-CE-PJ, con tres Juzgados de Investigación Preparatoria, dos Juzgados Penales Unipersonales, un Juzgado Penal Colegiado y una Sala Penal de Apelaciones, siendo que al haberse cerrado dos juzgados, es que se debe de examinar cuales son las falencias de la administración, para que se pueda mejorar el concepto que se tiene a nivel nacional de la Corte del Callao. **(Ver Anexo 9).**

IV. Discusión

La presente investigación ha tenido como objetivo general analizar la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020, identificándose como hallazgo fundamental al personal jurisdiccional, el que ha venido siendo descuidado, por lo que se ha mermado el ambiente laboral, lo que trajo como consecuencia que disminuya en gran medida la productividad, lo que coincide con lo expuesto por Sánchez (2018) porque en su estudio se evidencio que el personal operario perciben que el clima laboral es débil en un 82.3% dentro de la entidad, del mismo modo que sucede en la productividad es baja, esto debido a la influencia que tiene el mal clima organizacional causado por la falta de autorrealización e involucramiento del trabajador con la empresa, afecta directamente a la producción de la planta procesadora; de igual forma coincide con Riveros (2017), quien planteo en su publicación que el 70 % de los servidores públicos del Poder Judicial indican que existe un mediado clima laboral, a razón de la falta de comunicación, motivación e identificación del personal jurisdiccional, lo que perjudica el desempeño del trabajador, trayendo consigo una baja productividad; asimismo, se concuerda con Villanueva, García, y Hernández (2017), quien indica en su artículo que la productividad de las empresas de servicio en México se ha visto disminuido, debido a que no se tiene un buen ambiente laboral, motivado por la falta de armonía y la inaplicación de medidas correctivas para los trabajadores.

Además, se determinó que no se tuvo un buen ambiente laboral dentro del módulo del NCPP, pues dentro de la investigación se coincide con Gan y Berbel (2007), quien define que los factores que envuelven al individuo y su ambiente, tales como la moral, cultura y diversas situaciones laborales, influencia en el ambiente laboral del trabajador; evidenciando con lo expuesto que se ha descuidado el bienestar del trabajador tanto físico como mental de parte de la administración; lo que trajo a consecuencia una baja productividad, discrepando este resultado con el concepto de productividad de Marvel, Rodríguez, y Núñez (2011), quien indico que es la aptitud de las personas para poder con los recursos brindados y en base a toma de decisiones arribar en buenos resultados.

De igual forma, se tuvo como primer objetivo específico analizar la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020; hallándose que existe un mal ambiente laboral, causado por la falta de coordinación entre el personal jurisdiccional y sus jefes inmediatos, reflejándose en la poca eficiencia dentro del desempeño de sus funciones, trayendo consigo el decremento

de la productividad laboral; lo que armoniza con lo indicado por Pintanela, y otros (2017), afirmaron que la falta de coordinación y organización respecto a la carga laboral por cada trabajador dentro de la institución, estuvo asociada estadísticamente con la pérdida de productividad, a razón del mal ambiente laboral generado entre los trabajadores, trayendo consigo un impacto negativo, perjudicial para la atención a los usuarios; de igual manera, se coincide con lo expuesto por Vizcarra y Vizcarra (2018), en su investigación determinaron que un 62% de los servidores del Poder Judicial calificaron que tienen una mediana productividad, esto como resultado que no existen las coordinaciones respecto a los factores tecnológicos y de planificación de recursos, hallando que existe una inadecuada gestión administrativa de sus jefes, lo que repercute directamente en la productividad laboral; por otro lado, se discrepó con lo expuesto por Jiménez y Mariño (2018), quien en estudio tuvo como hallazgo que la falta de coordinación respecto a la rotación constante de los trabajadores, no influencia negativamente en el clima laboral de los trabajadores, siendo la productividad de su institución aceptable, a razón que sus jefes inmediatos practican el trabajo en equipo, fraternidad y hospitalidad, lo hace que se pueda mantener un buen clima laboral, volviéndose solo un problema de la institución porque el reclutamiento y la etapa formativa son un decremento de sus ganancias.

También, frente al concepto de Mirón, Alonso y Iglesias (2010) quienes definen a la coordinación como la orientación hacia los objetivos con un fin en común, a favor de la mejora constante de la entidad, así aprovechar el equipo de trabajo en base a una adecuada organización orientada a la búsqueda de resultados; se evidencia que discrepa con los resultados de la investigación, hallándose que no hay una buena coordinación entre los trabajadores del módulo del NCPP, trayendo como consecuencia una labor ineficiente, esto partiendo del concepto establecido por Sánchez y García (2017), que define a la eficiencia como la relación que se debe promover entre la entidad y sus trabajadores para que se satisfagan las necesidades mutuas que puedan tener, en la cual se espera el cumplimiento de requisitos mínimos que garanticen un trabajo en equipo y trato justo.

Asimismo, como segundo objetivo específico se planteó analizar la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020, hallándose que la escasa motivación hacia el personal jurisdiccional trae consigo la ineficacia en sus funciones realizadas, lo provoca una baja productividad laboral; lo que coincide con la tesis expuesta por Silva y Ramos (2019), respecto a que según el 46% de los servidores, indican que casi siempre el ambiente laboral

es malo en la Municipalidad de Challhuahuacho, esto basado en la inestabilidad laboral, mala infraestructura, mala relaciones personales y falta de incentivos que se viene dando dentro de la entidad, lo que influye significativamente en la baja productividad laboral; de igual forma, se concuerda con Ferragud (2019), quien en su investigación indica que el 65.62% de trabajadores del Poder Judicial de Argentina, afirmaron que se ve afectado el ambiente laboral por la falta de programas motivacionales, de capacitación y liderazgo, los cuales deberían ser implementados para remediar la insatisfacción del personal, la misma que se refleja en la baja productividad; de igual manera, se coincide con lo expuesto por Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, y Orozco (2019), en su investigación determinaron que existe un inadecuado ambiente laboral en las instituciones prestadoras de salud, lo que sucede debido a la falta de capacitación, comunicación e incentivos, influenciado por la insatisfacción de los trabajadores, lo que se vio reflejado en la baja producción laboral, lo que afecta la atención a los usuarios, proponiendo implementarse mecanismos para que mejore el clima laboral, manteniendo satisfechos a los trabajadores.

Igualmente, según Peña y Villón (2018), se definió a la motivación laboral como el sentido que parte desde el interior del individuo, en la cual se busca identificar las necesidades que esté pasando, para poder así generar una actitud positiva para buscar una solución con que satisfacerlas y con ello lograr las metas planteadas hasta llegar al éxito, los individuos nunca dejan de tener necesidades que van aumentando en cuanto van cumpliendo sus ideales básicos; concepto que no se cumple dentro del estudio, siendo el hallazgo que la falta de motivación laboral se da por no reconocerse ni incentivar al trabajador, trayendo como consecuencia la ineficacia en la labor encomendada a los trabajadores; entendiendo según Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, y Plinio (2002), que la eficacia es el cumplimiento de las metas o propósitos establecidos dentro de una entidad laboral, siendo una de las principales fórmulas para medir la producción de la empresa; siendo evidente que no se cumple con los parámetros establecidos para declarar la eficiencia de los tramites y procesos judiciales

Por último, se planteó en la investigación como tercer objetivo específico analizar la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020, determinando que el personal jurisdiccional y jefes inmediatos no se identifican con la institución, encontrándose siempre insatisfechos con el ambiente laboral que se viene dando, teniéndola presente solo como una opción hasta conseguir algo mejor; por lo que se coincide con lo expuesto según Espinoza y Jacobo

(2018), en la cual se determinó que un 64% de los trabajadores del Poder Judicial de Huánuco, indican que trabajan en un mal ambiente laboral a razón de que no interactúan entre ellos, ni se identifican con la entidad, lo que viene siendo reflejado en la insatisfacción de los trabajadores, bajando su productividad en el ejercicio de sus labores; de igual forma, se concuerda con Ríos (2018), en su exposición que el 67.73% del personal del Poder Judicial Lima Norte señalaron que existe un mal ambiente laboral, debido a las diferencias entre las personalidades, el salario, la responsabilidad y el profesionalismo que tiene cada trabajador, lo que resulta en la insatisfacción del personal y la baja productividad; asimismo se coincide con Pedraza (2018), siendo su hallazgo en Colombia que el personal de las entidades públicas indicaron que se viene dando un mal ambiente laboral, a razón que no se priorizó la identidad, el apoyo y afecto entre los trabajadores y la administración, por lo que se ve afectado la productividad laboral.

En este tenor, la identidad laboral para Moreno, Torres, Martínez, Martínez y Vesga (2018) se puede conceptualizar como la identidad personal del trabajador hacia la empresa, estableciendo una diferencia entre el vínculo que existe entre el trabajador y la entidad, y como se siente la persona como parte de la empresa; lo que no se cumple en la investigación, pues el hallazgo es que no existe identidad por parte de los trabajadores frente a la entidad, lo que trae como consecuencia la insatisfacción laboral, esto a razón que se entiende como satisfacción laboral, según Quintero, Africano, y Faría (2008) a la emoción positiva o negativa que es diferente a los pensamientos, ya que estas son actitudes que se reflejan en el comportamiento de los trabajadores de una entidad. En lo que se recomienda poner atención en las diferentes actitudes del trabajar para brindar las charlas necesarias al personal para su estabilidad emocional.

Ante lo expuesto, se invita a las generaciones futuras a que tengan presente la investigación, para que así se puedan dar programas de intervención, en aras de mejorar la productividad del módulo del NCPP, lo cual es muy beneficioso para la imagen de la institución, pues evidencia los problemas reales que se vivencian dentro del Poder Judicial, siendo la muestra más clara de que no solo el retraso procesal es un problema de corrupción o arreglo bajo la mesa, si no que el retraso se debe a una mala administración del personal y los recursos logísticos, lo que trae como consecuencia el retraso de la aplicación de justicia.

V. Conclusiones

- Primera:** Se ha descuidado al personal jurisdiccional pues no se dan las coordinaciones con la administración, ni la motivación adecuada, lo que hace que el personal no se sienta identificado con la entidad, por lo que se ha mermado el ambiente laboral, lo que trajo como consecuencia que disminuya en gran medida la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020.
- Segunda:** Existe mal ambiente laboral debido a la falta de coordinación entre el personal jurisdiccional y sus jefes inmediatos, esto debido a que no se practica el trabajo en equipo, no hay liderazgo, ni se definen las responsabilidades del personal; lo que se refleja en la poca eficiencia en el desempeño de sus funciones, porque no se busca la reducción de recursos, ni de plazos; trayendo como consecuencia el decremento de la productividad laboral del módulo del NCPP- Tercer Tramo-2020.
- Tercera:** Existe una baja productividad en el módulo del NCPP Tercer Tramo-2020, esto debido a la escasa motivación hacia el personal jurisdiccional pues no se da el reconocimiento ni incentivo a los trabajadores, no existiendo estabilidad laboral, ni una estructura adecuada para atender a todos los usuarios, lo que provoca un mal ambiente laboral, que se evidencia en la ineficacia de las funciones realizadas por los servidores, porque no se cumple con las metas establecidas, así como que no se garantiza la calidad de las resoluciones.
- Cuarta:** Se determinó que existe un mal ambiente laboral, debido a que el personal jurisdiccional y jefes inmediatos no se identifican con la institución, esto a razón que los trabajadores no tienen vocación de servicio, no mantiene el respeto entre compañeros, así como no se cuenta con el profesionalismo frente a los usuarios, encontrándose los servidores siempre insatisfechos con el ambiente laboral debido a las pocas condiciones favorables y la mala actitud que se toma frente a la carga laboral, con lo que se perjudica directamente la productividad de los órganos jurisdiccionales.

VI. Recomendaciones

- Primera:** La administración del módulo debe desarrollar un sistema de valores que en sí mismo genere un aliciente permanente, para mantener un alto nivel en las prestaciones individuales hacia la entidad, contratando al personal que corresponde por cada órgano jurisdiccional para que no se sobrecargue al personal, con ello mantener un buen ambiente laboral que se verá reflejado en una mejor productividad laboral de los trabajadores.
- Segunda:** La administración y los magistrados, deben de promover reuniones permanentemente con el personal jurisdiccional para mantenerse en constante comunicación; así como capacitaciones para el personal jurisdiccional respecto al Sistema Integral de Justicia y las diferentes etapas en cada proceso judicial; por último, elaborar un reglamento de funciones que especifique de forma clara y concreta las actividades que le compete a cada área del módulo.
- Tercera:** Los magistrados deben enviar una calificación mensual del personal jurisdiccional, a la administración, para que se reconozca al trabajador del mes por área, asimismo la administración debe de incentivar promoviendo convenio de becas con diferentes instituciones para los trabajadores que sobresalgan; también corresponde hacer los acuerdos administrativos correspondientes para poder convocar plazas bajo el Decreto Legislativo N° 728; por último, mejorar los cimientos de la Sede Dos de Mayo del Callao, implementando un ascensor y rampas para persona con discapacidad físicas.
- Cuarta:** La administración debe establecer la meritocracia para los cargos de mayor jerarquía (jueces y administración) con la debida evaluación de conocimientos y curricular según lo establece la norma; también debe promover constantes charlas psicológicas que sirvan como desahogando del estrés por la sobrecarga laboral.

REFERENCIAS:

- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo: Reflexiones desde un resumen de caso. *Athenea Digital*, 14(2), 29. doi:10.5565/rev/athenea.1143
- Araya, L. (2007). *Teoría Administrativa: Unidad Temática III: Escuela de las Relaciones Humanas*. Chile: Universidad de Santiago de Chile.
- Ardila, R., Pérez, A., y Gutiérrez, G. (2005). Psicología del aprendizaje: investigación básica publicada en revistas iberoamericanas indexadas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(3), 22.
- Banco Mundial. (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo*. Washington: Grupo Banco Mundial.
- Barbosa, J., Barbosa, C., y Rodríguez, M. (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. *Investigación bibliotecológica*, 27(61), 23.
- Bélangier, J. (1999). *Imágenes y realidades del conductismo*. España: Universidad de Oviedo.
- Benavides, J., Bedate, C., Garcia, M., Garcia, J., y Queiruga, A. (1992). *La comunicación* (Vol. 18). España: Universidad Pontificia Comillas Madrid.
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sanchez, M. (2014). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Elsevier*, 12. doi:10.1016/j.estger.2014.08.003
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1), 10.
- Calderón, C. (2016). Evaluación y presentación de la investigación cualitativa. *Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria*, 42.
- Camaró, M., Martínez, R., Olmos, P., Catalá, V., Ocete, M., y Gimeno, C. (2015). Validación y verificación analítica de los métodos microbiológicos. *ELSEVIER*, 33(7), 6. doi:10.1016/j.eimc.2013.11.010
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: UIDE.
- Clauso, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista general de información y documentación*, 3(1), 9.

- Chacaltana, J., y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad laboral en el Perú*. Whashington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7 ed.). México: McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *"El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral" Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe* (Vol. 1). Santiago: Naciones Unidas.
- Corona, J., y Maldonado, J. (2018). Investigación Cualitativa: Enfoque Emic-Etic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*, 37(4), 4.
- Costa, M. (2005). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., y Valera, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier*, 2(7), 6. doi:10.1016/S2007-5057(13)72706-6
- Dongo, A. (2008). La teoría del aprendizaje de piaget y sus consecuencias para la praxis educativa. *Revista Ipsi*, 11(1), 14.
- Dulzaides, M., y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 4.
- Espinoza, C., y Jacobo, S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018*. (Tesis de Maestría) Huánuco: Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, A. (2007). *Consultor para la Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: Especial Directivos.
- Fernández, M., y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos S.A.
- Ferragud, C. (2019). *Propuesta para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas*. (Tesis Licenciatura) Argentina: Universidad Siglo 21.
- Gan, F., y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos. 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- García, F., Fonseca, G., y Concha, L. (2015). Aprendizaje y rendimiento académico en educación superior: Un estudio comparado. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 15(3), 26. doi:10.15517/aie.v15i3.21072

- Hamui, A., y Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *ELSEVIER*, 2(5), 6. doi:10.1016/S2007-5057(13)72683-8
- Heler, M. (2007). *Jurgen Habermas y el proyeco moderno: cuestiones de la perspectiva univrsalista* (Primera ed.). Buenos Aires: Biblos.
- Herrera, J., Guevara, G., y Muster, H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(2), 14.
- Jambrino, C., Serrano, C., Olarte, C., Alén, E., Gonzáles, E., Blasco, F., . . . Molero, V. (2008). *Manual de marketing*. Madrid: Esic.
- Jiménez, F., y Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las ciencias*, 4(3), 449-465. doi:10.23857/dom.cien.pocaip.2018.4.3.julio.449-465
- Labrador, A. (2015). JÜRGEN HABERMAS: Acción comunicativa: reflexividad y mundo de vida. *Acta Sociológica*, 64(C), 28. doi:10.1016/j.acso.2015.04.002
- Lopera, J., Ramírez, C., Ucaris, M., y Ortiz, J. (2010). El metodo analítico. *Centro de invesigaciones sociales y humanas*, 4.
- López, C. (2002). *Persona y profesión: procedimeintoa y técnicas de selección y orientación*. Madrid: TEA Ediciones S.A
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F., y Plinio, G. (2002). *Evaluación organizacional: Marco para mejoral el desempeño*. Washington: IDB Bookstore.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfaccion laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 6. doi:10.17230/ad-minister.26.1
- Marcial, R. (2012). Cuando la estructura tomó su función en la teoría social. El estructural funcionalismo de A. R. Radcliffe-Brown. *Intersticios sociales*(3), 31.
- Martinez, I. (2003). *Condiciones de trabajo e identidad laboral en el sector hotelero en la comunidad valenciana*. España: Universidad de Valencia.
- Martínez, L., Oviedo, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajoque impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 19.
- Martinez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa.Principios básicos y algunas controversias. *Ciência y Saúde Coletiva*, 17(3), 7.

- Martinez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y Gestión*(20), 30.
- Martos, F., Bermejo, J., y Muñoz, A. (2005). *Auxiliares administrativos de corporaciones locales del país vasco* (Primera ed.). España: Editorial MAD.
- Marvel, M., Rodríguez, C., y Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 37.
- Mesonero, A. (1995). *Psicología del desarrollo y de la educación en la edad escolar*. España: Universidad de Oviedo.
- Ministerio de Producción. (2017). *Estudio de la Situación Actual de las empresas peruanas: Los determinantes de su productividad y orientación exportadora*. Perú: Nanuk E.I.R.L.
- Mirón, J., Alonso, M., y Iglesias, H. (2010). Metodología de investigación en Salud Laboral. *Med Segur Trab*, 56(221), 19.
- Mokate, K. (2002). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿que queremos decir? *Diseño y gerencia de políticas y programas sociales- Indis*, 37.
- Montironi, N. (2017). Notas para un estudio sistémico del turismo. *Revista de investigación en psicología social*, 3(1), 10.
- Moreno, M., Torres, N., Martínez, K., Martínez, G., y Vesga, J. (2018). Identidad Laboral: Análisis del Concepto en el Contexto Actual del Mundo del Trabajo. *Salud y administración*, 5(14), 9.
- Mujica, M., y Perez, I. (2007). Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad. *Laurus*, 13(24), 16.
- Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción. *Revista de la Construcción*, 7(2), 14.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortiz, L., Ortiz, E., Coronell, R., Hamburger, K., y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193.
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. doi:10.22507/rli.v15n1a9

- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7), 16. doi:10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192
- Peña, T., y Pirela, J. (2007). La complejidad del análisis documental Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas. *Redalyc*(16), 29.
- Peñaranda, C. (2017). Perú lideró crecimiento de productividad laboral en la región. *La Cámara de Comercio de Lima*(774), 6-8.
- Pérez, R. (2012). El análisis conductista del pensamiento humano. *Acta Comportamentalia: Revista Latina de Análisis de Comportamiento*, 20, 21.
- Perú Compite: Consejo Privado de Competitividad. (2019). *Informe de competitividad 2019*. Perú: Perú Compite: Consejo Privado de Competitividad.
- Pintanela, D., Pereira, L., Tomaszewski, J., Devos, E., Cecagno, D., y De Lima, G. (2017). Productivity versus workloads in the nursing working environment. *Revista da escola de enfermagem da USP*, 1-7. doi:10.1590/s1980-220x2017028903301
- Porporato, M. (2015). Contabilidad de gestión para controlar o coordinar entornos turbulentos: su impacto en el desempeño organizacional. *Elseiver*, 60(3), 24. doi:10.1016/j.cya.2015.02.002
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recurso humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria.
- Quintero, N., Africano, N., y Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa de vigilantes asociados costa oriente del lago. *Negotium*, 3(9), 19.
- Rico, R., Sanchez, M., Alcover, C., y Tabernero, C. (2011). Procesos de coordinación en equipo de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 32(1), 10.
- Ríos, D. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017*. (Tesis de Maestría) Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Riveros, G. (2017). *Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede Caylloma -Arequipa 2016*. (Tesis de Magister) Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- Rodriguez, G., y Blanco, R. (2001). Aseguramiento de la calidad analítica y norma ISO 17025 en laboratorios clínicos y químicos. *Costarricense de Ciencias Médicas*, 22(1), 10.

- Rojas, R. (2002). *Investigación social: Teoría y praxis* (Décima primera ed.). México: Plaza y Valdés S.A.
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 15.
- Romero, D. (2011). Comportamiento de la organización. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 4(2), 9. doi:10.33881/2027-1786.rip.4204
- Sanchez, E. (2018). *Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017*. (Tesis de Licenciatura) Callao: Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 7.
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 7.
- Segredo, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *Educación Médica*, 17(1), 6. doi:10.1016/j.edumed.2015.09.002
- Segredo, A., García, A., León, P., y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 13(24), 14.
- Silva, S., y Ramos, R. (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac – 2017*. (Tesis de Licenciatura) Cusco: Univeridad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Soria, M., y Soria, V. (1997). *Relaciones humanas*. México: Limusa.
- Suárez, C., Del Moral, G., y Gonzáles, M. (2013). Consejos prácticos para escribir un artículo cualitativo publicable en Psicología. *Psychosocial Intervention*, 22(1), 10.
- Torres, H., Tirado, M., y Trujillo, S. (2018). El funcionalismo radical penal a partir de la bioética. *Revista Republicana*(25), 20. doi:10.21017/Rev.Repub.2018.v25.a55
- Troncoso, C., y Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 4. doi:10.15446/revfacmed.v65n2.60235
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Archivos de cardiología de México*, 72(1), 6.
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *CAES*, 3(1), 21.

- Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Villanueva , G., García , M., y Hernández, L. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *Tepexi Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8). doi:10.29057/estr.v4i8.2380
- Villareal, O., y Landeta, J. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. una aplicación a la internacionalización. *ELSEVIER*, 16(3), 22. doi:10.1016/S1135-2523(12)60033-1
- Vizcarra, Z., y Vizcarra, L. (2018). *La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017*. (Tesis de Maestría) Ayacucho: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020			
Autora: Karina Velorio Villafuerte			
Problema general:	Objetivo general:	Categoría: Ambiente Laboral	
¿Cuál es la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	Analizar la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020.	Sub Categoría	Indicador
		Coordinación laboral	Trabajo en equipo
			Liderazgo
			Responsabilidad
Problemas específicos	Objetivos específicos	Motivación laboral	Reconocimiento e Incentivo
1.- ¿Cuál es la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	1.- Analizar la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020.		Estabilidad laboral
			Infraestructura
		Identidad laboral	Vocación de servicio
			Respeto
			Profesionalismo
2.- ¿Cuál es la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	2.- Analizar la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020.	Categoría: Productividad Laboral	
		Sub Categoría	Indicador
		Eficiencia laboral	Menos recursos
			Menor plazo
		Eficacia laboral	Cumplimiento de metas
			Calidad de producto
		Satisfacción laboral	Actitud positiva
			Condiciones favorables
Enfoque y método de investigación	Unidades participantes	Técnicas e instrumentos	Método de análisis de datos
Enfoque: Cualitativo Métodos: Estudio de casos y Analítico	Participantes: 15 Documentos: 4	Técnica 1: Entrevista Instrumentos 1.1: Ficha técnica de la entrevista para medir la categoría ambiente laboral. Instrumentos 1.2: Ficha técnica de la entrevista para medir la categoría productividad laboral. Técnica 2: Análisis documental Instrumentos 2.1: Ficha técnica del análisis documental para medir la categoría productividad laboral.	La triangulación, procesado mediante el programa ATLAS TI.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online

Entrevistado: _____ Genero () Edad()

Profesión u ocupación: _____ Área laboral _____

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?
2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?
3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?

Respecto a la categoría productividad laboral:

4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?
5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?
6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online

Entrevistado: _____ Genero () Edad()

Profesión u ocupación: _____ Área laboral _____

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría productividad laboral:

1. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?
2. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?
3. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?

GUÍA DE ENTREVISTA A LOS MAGISTRADOS

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online

Entrevistado: _____ Genero () Edad()

Profesión u ocupación: _____ Área laboral _____

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

1. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?
2. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?
3. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL-

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Objetivo: Analizar los documentos respecto a la productividad laboral.

Responda según corresponda todas las alternativas:

PREGUNTAS:

- 1.- Institución que dictó el documentó:
- 2.- Título del documentó:
- 3.- Tipo y numeración consignada al documentó:
- 4.- Fecha de creación del documentó:
- 5.- Solicitud a la que responde el documentó:
- 6.- Medidas que se toman con el documentó:
- 7.- Acciones implementas con el documentó:

Anexo 3: Transcripción de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P1 Genero (M) Edad (26)
Profesión u ocupación: Especialista de Audiencia / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

En lo personal, considero que dada la excesiva carga laboral los colaboradores se encuentran en un estrés constante, ello hace que el ambiente laboral en muchas situaciones se encuentre tenso u hostil.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Considero que la motivación laboral falta desarrollarse en mi área de trabajo, dado que no contamos con una estabilidad laboral superior a la renovación del mes de contrato, así como no recibimos incentivos por la meta alcanzada o por el buen desempeño de nuestras funciones.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Considero que la mayoría de los servidores judiciales que laboran en el Poder Judicial, asumen el rol de puesto no por el pago, dado que es poco, sino por la vocación al servicio de ejercer un servicio de acceso a la justicia de calidad, de ello parte la dedicación y entrega en el desarrollo de las funciones.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo) ¿Por qué?**

No es eficiente en ciertos puntos, dado la falta de personal que se contrapone con la excesiva carga y a ello se le puede agregar las malas decisiones administrativas que han repercutido fomentando el retraso y quiebre de juicios.

- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

Para algunas diligencias si se demuestra eficiencia, pero para otros no, ya que se carece de algunas competencias del personal jurisdiccional para el desarrollo de las funciones establecidas.

En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?

Si, dado que al llegar a la meta superpone el avance de otra etapa.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P2 Genero (F) Edad (26)
Profesión u ocupación: Especialista de audiencia / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

Considero que el trabajo en equipo es esencial para lograr un correcto desarrollo en nuestras labores, sobre el liderazgo no considero que tengamos esa figura, porque constantemente cambian a los jefes inmediatos, y el trabajo se basa en las decisiones que el personal (trabajando en equipo), realiza.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Es preciso mencionar que las entidades del estado, en su mayoría no se aprecian incentivos y el Poder Judicial no es la excepción, y al tener un contrato CAS, no contamos con estabilidad laboral, respecto a la infraestructura, ha mejorado exponencialmente, sin embargo, por un periodo de 06 meses a inicios del año 2019, estas eran realmente lamentables.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Me siento comprometida con la institución, ya que la contraprestación más grande es la experiencia y enseñanza que tenemos a diario.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

Considero que si es eficiente, pero puede mejorar con el compromiso de todos los servidores judiciales, y el apoyo de la administración.

- 5. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

Al igual que en la pregunta anterior si, sin embargo, se debe capacitar más al personal y mantenerlos en la institución, para que todo lo aprendido, sea en provecho de esta, ofreciendo un mejor servicio.

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

La productividad, no es la esperada, pero siempre se tiene actitud positiva, considero que, en el tercer tramo del módulo penal, el trabajo en equipo y la continuidad ha logrado una relación de amistad, que hace que todos se apoyen mutuamente, respetando los procedimientos y funciones de cada uno.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P3 Genero (M) Edad(48)
Profesión u ocupación: Especialista de audiencias / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

Respecto a la coordinación, esta se realiza de manera directa respetando la jerarquía, lo que permite celeridad e impulso a los expedientes que tienen más tiempo sin resolver, en relación a liderazgo es el punto más bajo ya que existe el afán de salvar responsabilidades, para lo cual se valen de memorándums y no existe el “hagámoslo así” o “que te puedo ayudar”.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Respecto a la motivación laboral, está prácticamente no existe y en referente a la infraestructura actualmente es buena, faltan algunas cosas que mejorar, pero podría calificarla como aceptable.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Viéndolo de un plano general y amplio, podríamos decir que el personal se encuentra identificado con la institución, sabe el papel que desempeña dentro de la sociedad, salvo algunos excepcionales lo cual puede ser por falta de motivación, pero en líneas generales podría decir que si hay vocación de servicio y profesionalismo.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

Siendo Justo y autocrítico no podría calificarlo como eficiente, pero aceptable

- 5. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

Referente a la productividad no podría calificarlo como eficaz y esto se debe a la falta de personal y herramientas que ayuden al mejor desempeño de cada uno, pero cada día se está tratando de mejorar. En cuanto a calidad si resalto la calidad de las resoluciones, las cuales con muchas de ellas he compartido opinión.

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

Efectivamente la productividad a todos nos causa satisfacción, ya que es un caso menos por atender y un caso más resuelto.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P4 Genero (F) Edad(29)
Profesión u ocupación: Especialista de causa / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

Considero que no existe un buen ambiente laboral, en cuanto al trabajo en equipo, porque se entiende que todo trabajo es de manera concatenada y si bien un asistente o especialista no cumplió con notificar o proyectar la resolución oportunamente, se dilata el proceso y no se cumple con los plazos establecidos, de lo que se infiere que la coordinación y la administración no supervisa estrictamente las funciones de cada personal.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Definitivamente no existe ningún incentivo al personal jurisdiccional, por más sacrificio que realiza determinados trabajadores. En cuanto a la infraestructura se ha improvisado ya que el techo no es de material noble y no existe una ventilación adecuada.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Me siento relativamente bien, pero no contenta por cuanto considero que la Corte del callao, aún sigue mal visto por todos los problemas de corrupción que se ha dado en su momento.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

No es eficiente por cuanto aún existe personal que no está capacitado para cumplir propiamente con su función.

- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

No, es eficaz por cuanto no todo el personal que corresponde al tercer tramo labora en dicha sede, y por ende a falta de capital humano existe baja productividad.

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

No, por cuanto hay jueces que atribuyen funciones al personal jurisdiccional sin corresponderle. Y por otro lado no hay compromiso laboral por parte de todo el personal jurisdiccional.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P5 Genero (F) Edad(30)
Profesión u ocupación: Especialista de causa / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

No es el del todo eficiente porque falta conocimiento en gestión y administración.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Creo que el desempeño de las labores mejorarían ya que no existe un reconocimiento debido a los trabajadores.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Se percibe un ambiente pesado porque muchos de ellos no tienen la vocación solo la necesidad de trabajar y a veces no saben lidiar trabajando en un módulo corporativo.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

Considero que es ineficiente por la falta de personal y la carencia de relaciones gentiles entre los trabajadores.

- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

Considero que la productividad en el módulo señalado es eficiente porque se trata de cumplir con la descarga de expedientes, pero no es eficaz.

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

Noto que no en todos los trabajadores su productividad laboral les causa satisfacción tal vez por tener una gran carga no se dan abasto.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P6 Genero (F) Edad(28)
Profesión u ocupación: Especialista de causa Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado, debido a que el Reglamento que estipula las funciones del personal no se adecúa a la realidad; teniendo en consideración que la los principios que la sustentan resultan amplios, dejan más ambigüedades que certezas.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Los reconocimientos e incentivos han sido escasos desde la puesta en marcha del nuevo modelo procesal (2017), pudiendo casi señalar que no han alcanzado ni a un tercio del personal.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

El Módulo Penal cuenta con una gran cantidad de personal que se sitúa en la generación de los millennials, por lo que la identidad laboral se adecúa conforme a sus necesidades personales.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

No es eficiente; sin embargo se hacen todos los esfuerzos, a pesar de que hay poco personal para la carga procesal existente en el nuevo código procesal penal.

- 5. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

Se carece de implementos y material para la labor jurisdiccional; lo cual también dificulta la productividad laboral del personal.

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

Puede causar satisfacción si se cumple con las metas y estándares de producción; sin embargo lograrlo es difícil, por el poco tiempo y las condiciones laborales que a veces o muchas veces no está favor del personal jurisdiccional, lo cual causa estrés y ansiedad; son cosas que se pueden mejorar.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P7 Genero (F) Edad (31)
Profesión u ocupación: Especialista de audiencia Área laboral NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

El ambiente de trabajo es respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable personalmente me siento cómoda con el ambiente laboral, cada trabajador se dedica a sus funciones lo que resulta beneficioso para la empresa.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Falta la capacidad de incentivos por parte de la empresa para mantener implicados y motivados a sus empleados para que estos puedan ofrecer el máximo rendimiento.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

En el aspecto de la identidad laboral, cada trabajador se esfuerza por dar lo mejor de ellos, están en toda la capacidad de servir, por ende, realizan su trabajo con profesionalismo.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

La productividad de los trabajadores es eficiente ya que desempeñan sus labores de manera eficaz aun con las carencias que existen.

- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**

La productividad de los trabajadores es eficaz ya que desempeñan sus labores de manera eficiente aun con las carencias que existen.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P8 Genero (F) Edad(24)

Profesión u ocupación: Especialista de causa / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**
Acercas del trabajo en equipo, es difícil depender de ello, ya que no se puede esperar de los demás la eficiencia que tu quisieras, a veces el desganado de las otras personas, es contagiosa, por ende, es mejor depender de tu propio trabajo, el liderazgo en el área que trabajo no existe, la responsabilidad, a veces es exigida por personas que no cumplen con su trabajo, y aun cuando puedes dar una opinión a tu compañero puede que lo tome a mal, lo cual no me parece, efectivamente somos un equipo que debe orientarse en conjunto, lo cual en la práctica no se cumple.
- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**
Con respecto a la motivación laboral, no hay una motivación, al contrario, siempre veo que las personas buscan encontrar el error en lo que trabajas en lugar de motivar al compañero, definitivamente estabilidad laboral no existe, firmamos contratos cada mes o cada 3 meses, lo cual me parece pésimo, estoy en desacuerdo con el Dec. Leg. 1057.
- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**
Yo me siento identificada con mi carrera, aunque me falte mucho por aprender y desaprender, no me molesta orientar a las personas que llegan a pedir orientación acerca del trabajo que hacemos, siempre con respeto.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**
Considerando los recursos que nos brinda nuestro empleador, la productividad laboral es baja acompañada del mal ambiente laboral, donde a veces se gastan minutos criticando al del costado, en lugar de avanzar su trabajo.
- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?**
Creo que los pocos recursos no son bien aprovechados, y la calidad del producto podría mejorar, porque las personas podrían ser un poco más eficientes en su trabajo tanto en proyección de resoluciones como en atención al público, hay mucho que trabajar personalmente.
- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**
No creo que cause satisfacción, el personal esta desganado, y por lo tanto contagia el desganado a otras personas, lamentablemente, algunas personas tienen una actitud negativa, más allá de lo personal, buscan el error del otro, antes de avanzar con su propio trabajo, lo cual me parece que se debería trabajar en lo personal psicológicamente, y también hace falta un líder que pueda evitar estas condiciones de trabajo, y ponga manos a la obra, que guíe a su equipo, escuche al personal y dirija toda la energía a la producción laboral.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P9 Genero (F) Edad(26)
Profesión u ocupación: Especialista de causa Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

El ambiente laboral dentro de nuestro modulo no es bueno y menos idóneo, puesto que no existe el trabajo en equipo, pues todos quieren desligarse de la responsabilidad que acarrea el expediente y la carga procesal, pues no existe la definición y delimitación exacta de que funciones puede hacer cada uno en su área y no existe el liderazgo dentro de la institución pues cada uno se fija solo en individualismos.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Dentro del módulo no existe ningún tipo de motivación de parte de los jefes directos, pues no existe ningún tipo de reconocimiento por las labores desarrolladas, ni existen incentivos por las horas de dedicación ni por las horas extras, resaltando también que no existe estabilidad laboral ya que las ultimas vacantes disponibles los convirtieron a cas, y por eso el personal no cuenta con estabilidad, asimismo no existe el personal suficiente ni indicado como personal mínimo para el trabajo en este módulo, con plazas vacías que no son convocadas, por lo que hay muy poco personal, y la infraestructura donde nos desempeñamos son antiguas, no contando con la estructura adecuada para las personas con habilidades diferentes, ni para el personal o usuarios con discapacidad.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

No existe la identidad con la entidad, ya que cada personal solo permanece en la corte hasta encontrar una mejor oferta laboral, esto influenciado por muchos factores siendo los principales el económico y el ambiente laboral, no contando con vocación de servicio para poder desempeñar sus funciones, esperando con anhelo la hora de salida para retirarse a su hogar, con lo que se demuestra la falta de profesionalismo, al no tener como principal anhelo la satisfacción del usuario y el cumplimiento de metas, todo esto debido a la falta de personal y de falta de protección de parte de los jefes directos.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

No es eficiente, porque no existen los recursos humanos ni logísticos que corresponden a la partida presupuestal que tiene designado el módulo, no cumpliendo con llenar las plazas que se requieren por juzgado, lo que sobrecarga a los únicos trabajadores existentes, y genera insatisfacción así como desgano, no pudiendo cumplir con los plazos procesales establecidos para este nuevo modelo, porque no existe la mano de obra completa, lo que daña ante las entidades evaluadoras la imagen de la productividad de los juzgados jueces y personal jurisdiccional.

5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?

No es eficaz, pues no se llegan a cumplir las metas nacionales establecidas a nivel estándar , por motivos del poco personal, y sobre todo las distintas barreras de comunicación con las autoridades directas, por lo que la calidad de producto es baja, ya que se busca sacar y producir sin calificar el contenido por cumplir con las metas pues si se vencen los plazos pueden provocar una sanción administrativa por retraso del proceso, y ante la falta de personal se recurre a las comunes planchas.

6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?

No causa satisfacción en ningún personas jurisdiccional, ni magistrado, ni en la administración, esto a razón por que es evidente el desgaño y cansancio del poco personal que aún se mantiene sacando adelante a los juzgados, existiendo actitud positiva de sacar adelante el módulo, lo cual se va acabando debido a la recargada carga procesal, y sobre todo porque no existen las condiciones laborales favorables para los trabajadores, pues no existen los mecanismos de comunicación idóneo, ni de interacción entre jefes y trabajadores, existe grupos cerrados de trabajo que se dejan llevar por rumores, no hay evaluación constante en el personal.

GUÍA DE ENTREVISTA A LOS MAGISTRADOS

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P10 Genero (M) Edad(40)
Profesión u ocupación: Juez / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

En realidad, existe un trabajo conjunto, sin embargo, el trabajo coordinado, se debe mejorar, pues a primera impresión, cada colaborador cumple su función con el afán de hacer de por si su labor sin más, creyendo erráticamente que ello es suficiente a fin de sustentar su trabajo individual, no percatándose en la mayoría de casos, que los mejores resultados se reflejan en una labor mancomunada, célere y eficiente.

- 2. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

SI asumimos que la motivación laboral viene aparejada si y solo si a lo que te puede otorgar tu empleador; aparentemente no existe motivación laboral, ergo si el Estado por su propia naturaleza y ente complejo es un mal gestor del empleo, en contrario sensu, si asumimos que la motivación nace y parte de la convicción y actitud que tiene el propio empleado a partir de sus ambiciones personales, aspiraciones académicas y profesionales, se entiende que a priori el trabajo en el ámbito jurisdiccional en todas sus áreas parte o debe partir por personal motivado por convicción interna.

- 3. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Se tiene una identidad parcial a nivel macro, esto quiere decir que algunos la tienen y otros no, sin embargo, cuando ello se sopesa, en mayoría de veces se generaliza, coligiendo que todos carecen de identidad laboral, lo cual no cierto en su total amplitud, pues existen empedados, responsables, muy cualificados moral y profesionalmente. Por ello considero que se debe llevar a cabo talleres de autoestima, neurociencia y desarrollo de la inteligencia emocional, así como actividades de dispersión y esparcimiento, en las cuales comulguen todos los empleados del módulo se, interrelacione a nivel extralaboral, omitiendo los cargos, funciones y jerarquías, a fin de generar una sinergia que coadyuve directamente en la mejora del clima laboral y por ende de la identidad laboral de cada trabajador.

GUÍA DE ENTREVISTA A LOS MAGISTRADOS

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P11 Genero (M) Edad(36)
Profesión u ocupación: Juez / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

Si se tiene coordinación laboral, sin embargo, el trabajo en equipo está dividido en dos áreas, causas y audiencias, entre estas dos áreas no siempre existe coordinación, respecto a la responsabilidad, en el área de causas se viene cumpliendo se viene cumpliendo con los expediente programados; con respecto en audiencias también, solo existe mora en elaborar las actas y subir al SIJ; como responsable de despacho siempre orienta al personal jurisdiccional trabajar en equipo con el objetivo brindar un servicio eficaz de administración de justicia. La administración debería efectuar mayor capacitación a las dos áreas a efectos de que cumplan de la manera más óptima su función, para efectuar mayor productividad.

- 2. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Respecto, a la motivación laboral, en el aspecto de infraestructura viene ser optima, sin embargo, no se tiene estabilidad laboral puesto que solo tienen contrato CAS que deben renovarse a cierto tiempo, más aún que los juzgados son transitorios; tampoco se tiene reconocimiento por el área correspondiente por su desempeño. Se debe capacitar al personal, con charlas motivacionales, clima laboral, no generar temor sino, brindar confianza en la labor que desempeñan.

- 3. El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

La mayoría tienen vocación de servicio porque se identifican con la Institución en la función que cumplen, todos tienen respeto en la función que desempeñan con las personas que desempeña su función, también tienen profesionalismo puesto que se desempeñen de la mejor manera que pueden.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P12 Genero (F) Edad (28)
Profesión u ocupación: Coordinadora de causas / Área laboral: Módulo Penal

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado, debido a que el Reglamento que estipula las funciones del personal no se adecúa a la realidad; teniendo en consideración que la los principios que la sustentan resultan amplios, dejan más ambigüedades que certezas. De otro lado, en relación al liderazgo que debería ejercer la administración, este es carente de comunicación y/o ésta es frontal sin tener en consideración las múltiples dificultades que enfrenta el personal jurisdiccional en cuanto a las herramientas para el desenvolvimiento de sus funciones.

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Los reconocimientos e incentivos han sido escasos desde la puesta en marcha del nuevo modelo procesal (2017), pudiendo casi señalar que no han alcanzado ni a un tercio del personal. En relación a la estabilidad laboral, ésta ha sido uno de los factores por el cual el personal ha renunciado, pues las contrataciones que se han realizado en los últimos dos años no han superado los tres meses -en su mejor momento-, siendo lo habitual la renovación mensual.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

El Módulo Penal cuenta con una gran cantidad de personal que se sitúa en la generación de los millennials, por lo que la identidad laboral se adecúa conforme a sus necesidades personales. A pesar de ello, considero que muchos de ellos cuentan con una gran vocación, más que de servicio, por el profesionalismo, siempre aspirando a mejores opciones remunerativas.

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

El tercer tramo de implementación tuvo un inicio accidentado (sin infraestructura, materiales para trabajar, ni personal suficiente), por lo que la productividad en sus primeros meses de vida fue escasa. Aunado a ello, se tiene las exigencias del nuevo modelo procesal que profundizaban aún más el problema. Estando a un año de inaugurado el tercer tramo, aún no se cuenta con la totalidad del personal para atender a los órganos jurisdiccionales propios de dicho tramo, por lo que la atención de las causas penales se ha visto retrasada y por ende la productividad sigue en un estado bajo.

5. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer módulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?

Situaría más la productividad del personal en un escenario de eficiencia, más no de eficacia; porque son los mismos parámetros poco claros que establece la Resolución Administrativa N° 014-2017, los que encasillan al personal a no ir más allá de lo allí estipulado. La burocracia interna ha desnaturalizado los fines del nuevo modelo procesal.

6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?

Considero que la única satisfacción que genera la productividad laboral es tener la certeza que sus plazas continuarán vigentes, hasta que tenga una mejor opción laboral en términos económicos y en cuanto ambiente laboral.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL JURISDICCIONAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online

Entrevistado: P13

Genero (M)

Edad(47)

Profesión u ocupación: Coordinador de audiencias / Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría ambiente laboral:

- 1. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?**

De acuerdo a la experiencia que me ha tocado en ser coordinador y manejar un grupo de 20 personas entre ella 12 jueces y 8 jurisdiccionales el ambiente laboral era deplorable tratando de gestionar materiales reciclados y muebles que estaban de baja para poder satisfacer la necesidad de todos los operadores de justicia así como insistir a la administración de que nos dotara de personal y equipos logístico tales como cámaras para las audiencias o movilidad para el traslado de expedientes de mesa de partes de colonial a dos de mayo que por falta siempre de una buena determinación de los administrados tenemos falencias en la celeridad procesal que se necesita para este NCPP

- 2. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?**

Ofrecimientos únicamente de mejoras demorando mucho para su realización y el único estímulo en comparación con un abogado litigante es que recibo un sueldo fijo.

- 3. ¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?**

Vocación ya que ese es el porqué de trabajar en una institución del estado y aportar en algo las falencias y la mala imagen de nuestra institución. Profesionalismo ya que desarrollo toda mi experiencia para el mejor funcionamiento de la actividad procesal a la que me dedico

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 4. En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

Llega hacer eficiente cuando el equipo humano tiene vocación de servicio y lo demuestra quedándose más de las horas de labores a sabiendas que no pagan horas extras o te encuentras en un lugar peligroso pasada las horas

- 5. En su opinión, la productividad laboral del del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?**

Para la falta de recurso de personal existe una producción decente que mejoraría sin lugar a duda si dotaran de más personal

- 6. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

De seguro una actitud positiva sería un parte equilibrio y satisfacción profesional ya que demostraría porque nos encontramos en el poder judicial y salimos adelante ante las dificultades ya sea logística o humana.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P14 Genero (M) Edad(54)
Profesión u ocupación: Sub administrador Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 1. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

La productividad laboral por parte de los magistrados y el personal jurisdiccional es relativamente eficiente, toda vez, que tienen factores en contrario como es el personal jurisdiccional incompleto para cada órgano jurisdiccional, así como en algunos la falta de interés en tener productividad, y además de no tener capacitaciones relacionadas a Gestión Pública.

- 2. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?**

No es eficaz porque no contamos con los recursos necesarios para poder cubrir la carga laboral y así de esta manera brindar un servicio de calidad.

- 3. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

Sí, causa satisfacción, a los magistrados y personal jurisdiccional, llegar a la productividad laboral, porque es una manera en que se demuestra tener una actitud positiva y entrega en su área de trabajo.

GUÍA DE ENTREVISTA AL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Medio: Entrevista Online Entrevistado: P15 Genero (F) Edad(41)
Profesión u ocupación: Administradora Área laboral: NCPP

PREGUNTAS:

Respecto a la categoría productividad laboral:

- 1. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?**

En la primera pregunta considero que en la fecha el personal no es eficiente Porque todos los trabajadores no realizan o cumplen su trabajo de manera total y por ende existe ineficiencia por parte de algunos por desconocimiento o falta de experiencia y por otra parte la falta de capacitación, por lo cual si un trabajador hace mal su trabajo muchas veces perjudica al grupo.

- 2. En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal es eficaz (Cumplimiento de metas, calidad de producto). ¿Por qué?**

Respecto a la segunda parte considero que no existe la fecha eficacia por parte del personal dado de que son pocos los recursos que se les dan y los plazos son cortos, por lo cual el tiempo que tiene el trabajador se reduce Por lo cual muchas veces no hay un buen resultado final a lo que se espera.

- 3. En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer módulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?**

Finalmente, la tercera pregunta de acuerdo a la productividad laboral depende de la actitud positiva que tenga las personas o trabajadores y también todas las condiciones favorables que se les pueda dar a Cada trabajador.... en cuanto la actitud positiva depende mucho del trabajador quiera mejorar su comportamiento y su labor y querer aprender cada día más... Eso ya depende de cada uno y que también por otro lado tenga siempre el pensamiento positivo de poder buscar y mejorar cada día su trabajo y finalmente las condiciones favorables que se le pueda dar a Cada trabajador lo va a beneficiar mucho no solo lo va a ayudar sino también va mejorar su autoestima.... que se le dan todas las herramientas para poder ejercer su trabajo y ya solamente depende del pensamiento y de las ganas que le pongan.

Anexo 4: Transcripción del análisis documental

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Responda según corresponda todas las alternativas:

PREGUNTAS:

1.- Institución que dictó el documentó:

Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

2.- Título del documentó:

Crean órganos jurisdiccionales en el Distrito Judicial del Callao, para la implementación del Código Procesal Penal - Tercer Tramo

3.- Tipo y numeración consignada al documentó:

Resolución Administrativa N° 074-2019-CE-PJ

4.- Fecha de creación del documentó:

Lima, 13 de febrero de 2019

5.- Solicitud a la que responde el documentó:

La misma responde a la propuesta de implementación de una partida presupuestal, así como la creación de Juzgados Transitorios para la ejecución del Código Procesal Penal en la Corte Superior de Justicia del Callao - Tercer Tramo; planteando diferentes decisiones en su entorno administrativo.

6.- Medidas que se toman con el documentó:

Se implementa el Tercer Tramo del Código Procesal Penal en la Corte Superior de Justicia del Callao, para lo cual se otorgó un apartida presupuestal que asciende a S/. 5,632,493.00.

7.- Acciones implementas con el documentó:

Se implementa el dimensionamiento de la partida presupuestal identificándose cuantos juzgados se han creado para poder atender la puesta en marcha del código procesal penal, definiendo que se establezca tres Juzgados de Investigación Preparatoria, dos Juzgados Penales Unipersonales, un Juzgado Penal Colegiado y una Sala Penal de Apelaciones, asimismo se determinó cuantas plazas laborales se darán para el correcto funcionamiento del módulo penal, tomándose las medidas administrativas para que se acondicionen las instalaciones de la norma procesal desde el 03 de mayo de 2019.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Responda según corresponda todas las alternativas:

PREGUNTAS:

1.- Institución que dictó el documentó:

Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal del consejo ejecutivo del poder judicial.

2.- Título del documentó:

Prorrogan plazo de funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales, convierten y reubican juzgados como Juzgado Penal Colegiado Supraprovincial Transitorio Zona Sur de Ica y dictan medidas administrativas.

3.- Tipo y numeración consignada al documentó:

Resolución Administrativa N° 449-2010-CE-PJ

4.- Fecha de creación del documentó:

Piura, 15 de noviembre de 2019

5.- Solicitud a la que responde el documentó:

Los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Cañete y Ventanilla, solicitaron la prórroga de juzgados transitorios; de igual forma, el presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica, requiere la creación o reubicación de juzgados transitorios al Distrito Judicial de Ica, con el fin de apoyar en la descarga procesal a los juzgados permanentes debido a la carga excesiva que manejan.

6.- Medidas que se toman con el documentó:

Luego de realizar las diferentes evaluaciones tanto cualitativas y cuantitativas de la productividad de cada uno de los juzgados transitorios a nivel nacional, se determinó la prórroga, creación o reubicación de los mismos, esto en base a brindar un buen servicio de impartir justicia y bajo la tutela jurisdiccional efectiva.

7.- Acciones implementas con el documentó:

Se implemento regularizando desde el 1 de noviembre de 2019 hasta el 21 de enero de 2020, el ejercicio de los siguientes juzgados del Callao como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, por otro lado debido a la evaluación realizada por el equipo técnico se concluyó desactivar el 4° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, solo hasta el 30 de noviembre de 2019, por lo que se determinó convertir y reubicar a partir del 01 de diciembre del 2019, esta partida presupuestal a la provincia en la Zona Sur de Ica como Juzgado Penal Colegiado Supraprovincial Transitorio Zona, para lo cual se dispuso la redistribución de todos los expedientes con todos sus cuadernos que tenga el juzgado al 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, previniendo el quiebre de los procesos.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Responda según corresponda todas las alternativas:

PREGUNTAS:

1.- Institución que dictó el documentó:

Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

2.- Título del documentó:

Prorrogan funcionamiento de órganos jurisdiccionales transitorios en diversos Distritos Judiciales y dictan otras disposiciones

3.- Tipo y numeración consignada al documentó:

Resolución Administrativa N° 044-2020-CE-PJ

4.- Fecha de creación del documentó:

Lima, 22 de enero de 2020

5.- Solicitud a la que responde el documentó:

Se solicito por los presidentes de la Cortes Superiores de Justicia de Cañete y Ventanilla el aplazamiento de la vigencia de los juzgados transitorios en su jurisdicción, así como por el presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, requiriendo la creación o reubicación de diversos juzgados, y por último la transformación del 4° Juzgado de Investigación Preparatoria para vea los procesos de Criminalidad Organizada.

6.- Medidas que se toman con el documentó:

Se ejecutó la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno de los juzgados a nivel nacional, determinado que órganos jurisdiccionales transitorios van a prorrogarse, crearse o reubicarse de arreglo a la evaluación; en base al servicio de impartición de justicia, así como la tutela jurisdiccional efectiva, dictando diferentes medidas administrativas ajustándose a las necesidades y recursos.

7.- Acciones implementas con el documentó:

Se implementa la prórroga de los Juzgados Transitorios del Callao, en el caso del 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao desde el 01 de febrero de 2020 hasta el 29 de febrero de 2020 , convirtiéndolo a partir del 01 de marzo de 2019 Juzgado Penal Unipersonal Transitorio de Chiclayo – Lambayeque, en cambio a los juzgados transitorios del callao como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, y 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, asimismo se dispone distribuir la carga del juzgado desactivado entre los que han quedado activados, señalando de forma expresa que se mantiene su permanencia en su distrito de origen, previa evaluación de la comisión especializada que compruebe el incremento de la productividad, dándose el llamado de atención frente a la ODECMA donde se exhorta que se verifique el trabajo que se viene realizando en los Juzgados Transitorios a razón de que su producción en el mes de noviembre de 2019 fue inferior al 50 % de las metas planteadas de productividad, tomándose las decisiones que correspondan.

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Ambiente laboral y la productividad en el módulo del nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – 2020”

Responda según corresponda todas las alternativas:

PREGUNTAS:

1.- Institución que dictó el documentó:

Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

2.- Título del documentó:

Prorrogan el funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del Callao y de Puente Piedra - Ventanilla

3.- Tipo y numeración consignada al documentó:

Resolución Administrativa N° 000126-2020-CE-PJ

4.- Fecha de creación del documentó:

Lima, 24 de abril del 2020

5.- Solicitud a la que responde el documentó:

La solicitud de los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del Callao, Puente Piedra y Ventanilla, requirieron que los juzgados transitorios deben ser evaluados para poder prorrogar la ejecución del Código Procesal Penal.

6.- Medidas que se toman con el documentó:

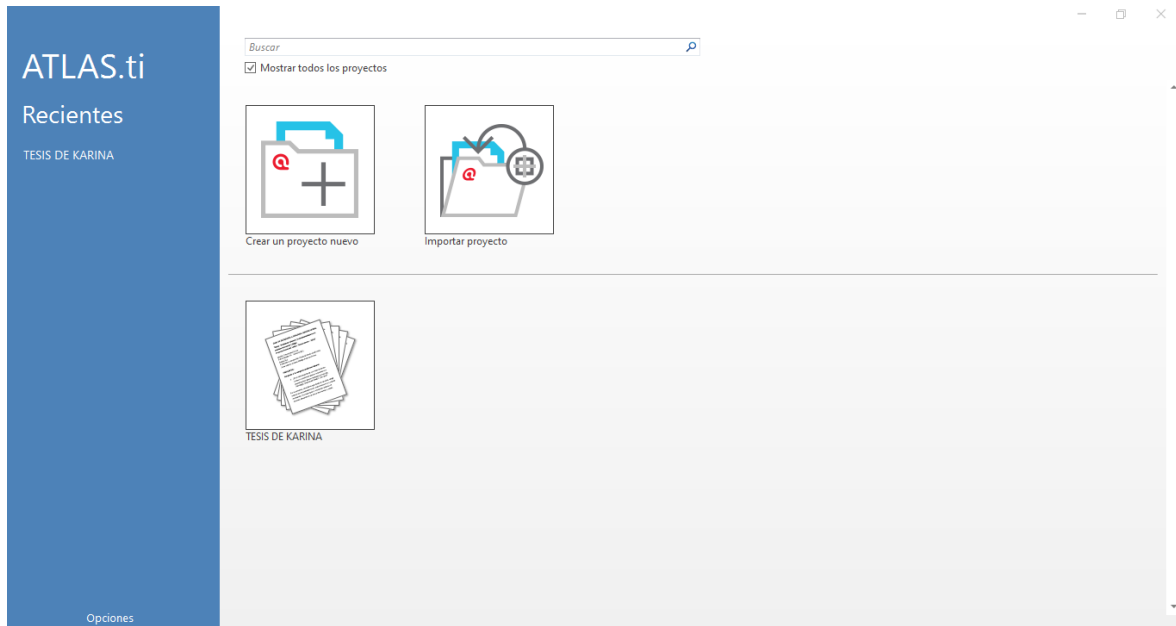
Las medidas que tomo el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial fue diferir la marcha de los juzgados transitorios del Callao, Puente Piedra y Ventanilla, los mismos que tenían vigencia hasta el 30 de abril de 2019, previa evaluación para determinar si es esencial ampliar su ejecución estando al Estado de Emergencia mediante Resolución Administrativa N° 118-2020-CE-PJ, buscándose soluciones alternativas para no dejar de lado la operatividad de los juzgados transitorios ampliando su ejercicio por dos meses , sin perjuicio de que se realice un análisis cualitativo y cuantitativo de cada juzgado.

7.- Acciones implementas con el documentó:

Se da la ampliación a partir del 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020, de los siguientes Juzgados Transitorios del Callao, los cuales pertenecen al tercer tramo como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria, 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, y 3° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, asimismo se indica que se deben adoptar las medidas que se requieran para la ejecución.

Anexo 5: Evidencia del software Atlas Ti

Programa Atlas Ti – versión original



Carpeta de triangulación en programa



Codificación de las categorías, sub categorías e indicadores

Administrador de códigos

Nombre	Enraizamiento	Densidad	Grupos
● C1_Ambiente laboral	0	4	
● C1_SC1 Coordinación laboral	0	5	
● C1_SC1_I1 Trabajo en equipo	13	1	
● C1_SC1_I2 Liderazgo	13	1	
● C1_SC1_I3 Responsabilidad	12	1	
● C1_SC2 Motivación laboral	0	5	
● C1_SC2_I4 Reconocimiento e Incentivo	13	1	
● C1_SC2_I5 Estabilidad laboral	12	1	
● C1_SC2_I6 Infraestructura	7	1	
● C1_SC3 Identidad laboral	0	5	
● C1_SC3_I7 Vocación de servicio	13	1	
● C1_SC3_I8 Respeto	12	1	
● C1_SC3_I9 Profesionalismo	12	1	
● C2_Productividad laboral	0	4	
● C2_SC1 Eficiencia laboral	0	4	
● C2_SC1_I1 Menos recursos	17	1	
● C2_SC1_I2 Menor plazo	14	1	
● C2_SC2 Eficacia laboral	0	4	
● C2_SC2_I3 Cumplimiento de metas	18	1	
● C2_SC2_I4 Calidad de producto	15	1	
● C2_SC3 Satisfacción laboral	0	4	
● C2_SC3_I5 Actitud positiva	16	1	
● C2_SC3_I6 Condiciones favorables	15	1	

Comentario:

Documentos insertados para triangulación

Administrador de documentos

Iden...	Nombre	Tipo	Ubicación	Grupos	Citas	Creado por
D 1	P1-GERSON	Texto	Biblioteca		13	KARINA
D 2	P2-DANIELA	Texto	Biblioteca		15	KARINA
D 3	P3-RUBEN	Texto	Biblioteca		12	KARINA
D 4	P4-AMERICA	Texto	Biblioteca		13	KARINA
D 5	P5-LIZBETH	Texto	Biblioteca		10	KARINA
D 16	P6-LORENA	Texto	Biblioteca		11	KARINA
D 17	P7-ELIJANY	Texto	Biblioteca		9	KARINA
D 18	P8-ERIKA	Texto	Biblioteca		14	KARINA
D 21	P9- KARINA	Texto	Biblioteca		15	KARINA
D 22	P10-JOSE	Texto	Biblioteca		8	KARINA
D 23	P11- ADRIAN	Texto	Biblioteca		9	KARINA
D 24	P12-CRISTABEL	Texto	Biblioteca		14	KARINA
D 25	P13-GUILLERMO	Texto	Biblioteca		13	KARINA
D 26	P14- WILLIAM	Texto	Biblioteca		6	KARINA
D 27	P15-GABRIELA	Texto	Biblioteca		6	KARINA
D 32	D1	Texto	Biblioteca		4	KARINA
D 33	D2	Texto	Biblioteca		7	KARINA
D 34	D3	Texto	Biblioteca		6	KARINA
D 35	D4	Texto	Biblioteca		4	KARINA

Comentario:

No se han seleccionado documentos (o se ha seleccionado más de un document)

No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).

Redes de la triangulación

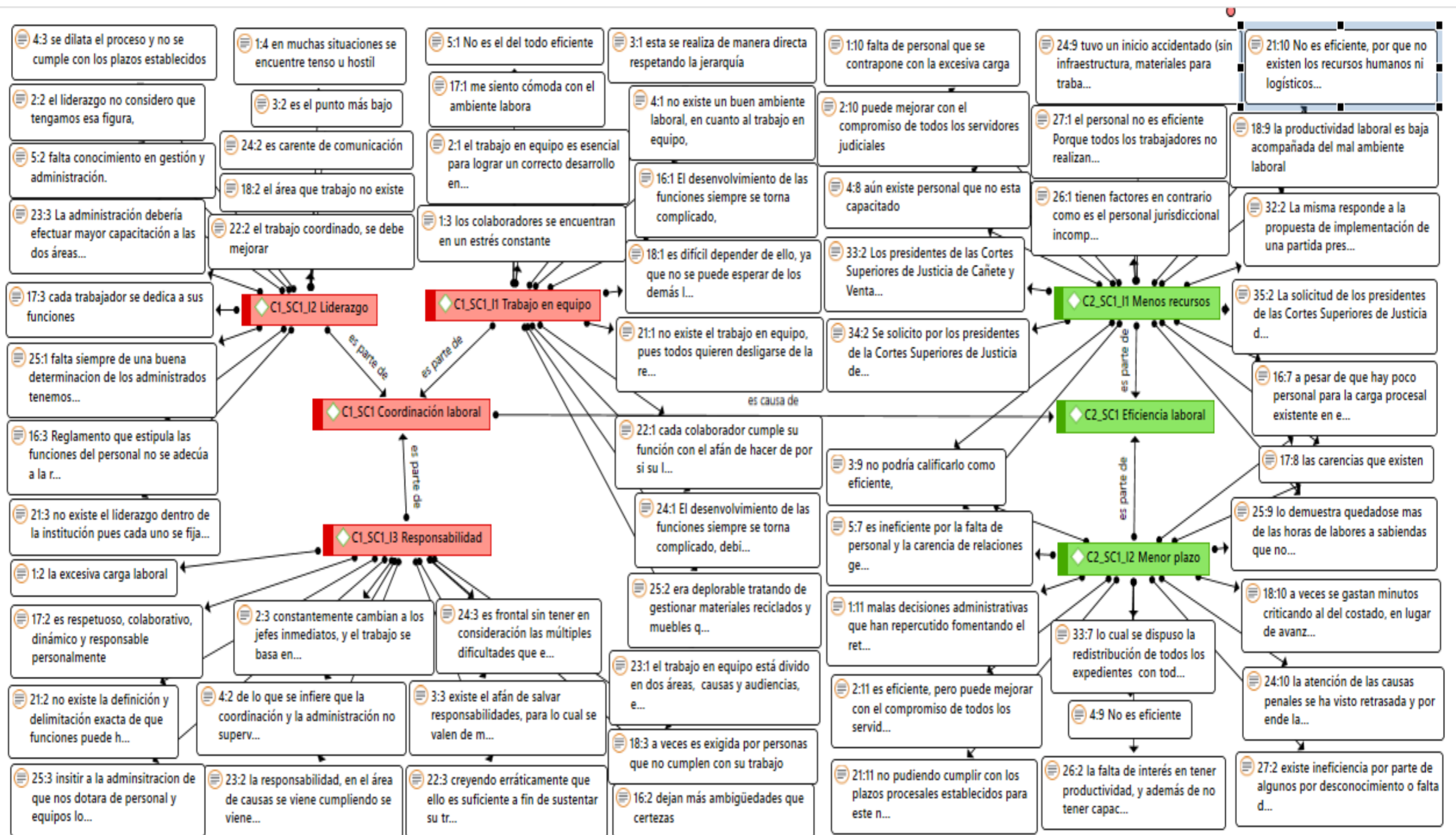
The screenshot displays the 'Administrador de redes' application interface. The main window is titled 'Administrador de redes' and contains a menu bar with 'Archivo', 'Inicio', 'Buscar', 'Analizar', 'Importar & Exportar', and 'Herramientas & Soporte Técnico'. Below the menu is a toolbar with icons for 'Crear red', 'Nuevo grupo', 'Nuevo grupo inteligente', 'Duplicar', 'Renombrar red', 'Eliminar', 'Abrir administrador de grupos', 'Abrir red', 'Exportar a Excel', and 'Analizar'. The interface is divided into three main panes:

- Explorador del proyecto:** Shows a tree view of the project structure under 'TESIS DE KARINA', including 'Documentos (19)', 'Códigos (23)', 'Memos (0)', 'Redes (4)', and sub-groups like 'Grupos de documentos (0)', 'Grupos de códigos (0)', 'Grupos de memos (0)', 'Grupos de redes (0)', and 'Transcripciones de multimedia'.
- Administrador de grupos de redes:** A search bar and a list of network groups.
- Administrador de redes:** A table displaying the details of the selected network groups.

Nombre	Grado	Grupos	Creado por
NEURONA	23		KARINA
OBJETIVO ESPECIFICO 1(COORDINACIÓN Y EFICIENCIA)	71		KARINA
OBJETIVO ESPECIFICO 2 (MOTIVACIÓN Y EFICACIA)	67		KARINA
OBJETIVO ESPECIFICO 3 (IDENTIDAD Y SATISFACCIÓN)	72		KARINA

Below the table is a 'Comentario:' field with a text area and a 'Compartir' icon. A message at the bottom of the window states: 'No se han seleccionado ítems (o se ha seleccionado más de un ítem).'

Anexo 7: Red e informe de triangulación del primer objetivo específico (coordinación y eficiencia)



Informe de códigos – Agrupado por: Grupos de códigos

Códigos seleccionados (7)

Sin grupos

Activo: 7 Códigos:

- **C1_SC1 Coordinación laboral**

0 Citas

- **C1_SC1_I1 Trabajo en equipo**

13 Citas:

1:3 los colaboradores se encuentran en un estrés constante (692:745) - D 1: P1-

los colaboradores se encuentran en un estrés constante

**2:1 el trabajo en equipo es esencial para lograr un correcto desarrollo en..... (647:734)
- D 2: P2-**

el trabajo en equipo es esencial para lograr un correcto desarrollo en nuestras labores

3:1 esta se realiza de manera directa respetando la jerarquía (637:693) - D 3: P3-

esta se realiza de manera directa respetando la jerarquía

**4:1 no existe un buen ambiente laboral, en cuanto al trabajo en equipo, (634:700) - D 4:
P4-**

no existe un buen ambiente laboral, en cuanto al trabajo en equipo,

5:1 No es el del todo eficiente (632:658) - D 5: P5-

No es el del todo eficiente

**16:1 El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado, (612:676) - D 16:
P6-**

El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado,

17:1 me siento cómoda con el ambiente labora (696:734) - D 17: P7-

me siento cómoda con el ambiente labora

**18:1 es difícil depender de ello, ya que no se puede esperar de los demás l..... (678:777)
- D 18: P8-**

es difícil depender de ello, ya que no se puede esperar de los demás la eficiencia que tu quisieras,

**21:1 no existe el trabajo en equipo, pues todos quieren desligarse de la re..... (679:807)
- D 21: P9-**

no existe el trabajo en equipo, pues todos quieren desligarse de la responsabilidad que acarrea el expediente y la carga procesal

22:1 cada colaborador cumple su función con el afán de hacer de por si su l..... (743:824) - D 22: P10-

cada colaborador cumple su función con el afán de hacer de por si su labor sin más

23:1 el trabajo en equipo está dividido en dos áreas, causas y audiencias, e..... (657:778) - D 23: P11-

el trabajo en equipo está dividido en dos áreas, causas y audiencias, entre estas dos áreas no siempre existe coordinación

24:1 El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado, debi..... (599:757) - D 24: P12-

El desenvolvimiento de las funciones siempre se torna complicado, debido a que el Reglamento que estipula las funciones del personal no se adecúa a la realidad

25:2 era deplorable tratando de gestionar materiales reciclados y muebles q..... (805:963) - D 25: P13-

era deplorable tratando de gestionar materiales reciclados y muebles que estaban de baja para poder satisfacer la necesidad de todos los operadores de justicia

● **C1_SC1_I2 Liderazgo**

13 Citas:

1:4 en muchas situaciones se encuentre tenso u hostil (782:830) - D 1: P1-

en muchas situaciones se encuentre tenso u hostil

2:2 el liderazgo no considero que tengamos esa figura, (743:792) - D 2: P2-

el liderazgo no considero que tengamos esa figura,

3:2 es el punto más bajo (809:828) - D 3: P3-

es el punto más bajo

4:3 se dilata el proceso y no se cumple con los plazos establecidos (866:929) - D 4: P4-

se dilata el proceso y no se cumple con los plazos establecidos

5:2 falta conocimiento en gestión y administración. (667:715) - D 5: P5-

falta conocimiento en gestión y administración.

16:3 Reglamento que estipula las funciones del personal no se adecúa a la r..... (694:771) - D 16: P6-

Reglamento que estipula las funciones del personal no se adecúa a la realidad;

17:3 cada trabajador se dedica a sus funciones (737:778) - D 17: P7-

cada trabajador se dedica a sus funciones

18:2 el área que trabajo no existe (902:930) - D 18: P8-

el área que trabajo no existe

**21:3 no existe el liderazgo dentro de la institución pues cada uno se fija..... (911:1004)
- D 21: P9-**

no existe el liderazgo dentro de la institución pues cada uno se fija solo en individualismos

22:2 el trabajo coordinado, se debe mejorar (677:714) - D 22: P10-

el trabajo coordinado, se debe mejorar

**23:3 La administración debería efectuar mayor capacitación a las dos áreas.....
(1161:1329) - D 23: P11-**

La administración debería efectuar mayor capacitación a las dos áreas a efectos de que cumplan de la manera más óptima su función, para efectuar mayor productividad.

24:2 es carente de comunicación (963:989) - D 24: P12-

es carente de comunicación

**25:1 falta siempre de una buena determinación de los administrados tenemos.....
(1187:1322) - D 25: P13-**

falta siempre de una buena determinación de los administrados tenemos falencias en la celeridad procesal que se necesita para este NCPP

● **C1_SC1_I3 Responsabilidad**

12 Citas:

1:2 la excesiva carga laboral (665:690) - D 1: P1-

la excesiva carga laboral

**2:3 constantemente cambian a los jefes inmediatos, y el trabajo se basa en..... (801:886)
- D 2: P2-**

constantemente cambian a los jefes inmediatos, y el trabajo se basa en las decisiones

**3:3 existe el afán de salvar responsabilidades, para lo cual se valen de m..... (837:971) -
D 3: P3-**

existe el afán de salvar responsabilidades, para lo cual se valen de memorándums y no existe el “hagámoslo así” o “que te puedo ayudar”

**4:2 de lo que se infiere que la coordinación y la administración no superv..... (932:1049)
- D 4: P4-**

de lo que se infiere que la coordinación y la administración no supervisa estrictamente las funciones de cada personal

16:2 dejan más ambigüedades que certezas (856:890) - D 16: P6-

dejan más ambigüedades que certezas

**17:2 es respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable personalmente (630:694) - D
17: P7-**

es respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable personalmente

18:3 a veces es exigida por personas que no cumplen con su trabajo (953:1013) - D 18: P8-

a veces es exigida por personas que no cumplen con su trabajo

21:2 no existe la definición y delimitación exacta de que funciones puede hacer cada uno en su área (815:908) - D 21: P9-

no existe la definición y delimitación exacta de que funciones puede hacer cada uno en su área

22:3 creyendo erráticamente que ello es suficiente a fin de sustentar su trabajo individual, no percatándose en la mayoría de casos, que los mejores resultados se reflejan en una labor mancomunada, (827:1018) - D 22: P10-

creyendo erráticamente que ello es suficiente a fin de sustentar su trabajo individual, no percatándose en la mayoría de casos, que los mejores resultados se reflejan en una labor mancomunada,

23:2 la responsabilidad, en el área de causas se viene cumpliendo se viene cumpliendo con los expedientes programados; con respecto en audiencias también, solo existe mora en elaborar las actas y subir al SIJ (791:994) - D 23: P11-

la responsabilidad, en el área de causas se viene cumpliendo se viene cumpliendo con los expedientes programados; con respecto en audiencias también, solo existe mora en elaborar las actas y subir al SIJ

24:3 es frontal sin tener en consideración las múltiples dificultades que enfrenta el personal jurisdiccional en cuanto a las herramientas para el desenvolvimiento de sus funciones. (999:1174) - D 24: P12-

es frontal sin tener en consideración las múltiples dificultades que enfrenta el personal jurisdiccional en cuanto a las herramientas para el desenvolvimiento de sus funciones.

25:3 insistir a la administración de que nos dotara de personal y equipos logístico tales como cámaras para las audiencias o movilidad para el traslado de expedientes de mesa de partes de colonial a dos de mayo (973:1177) - D 25: P13-

insistir a la administración de que nos dotara de personal y equipos logístico tales como cámaras para las audiencias o movilidad para el traslado de expedientes de mesa de partes de colonial a dos de mayo

- **C2_SC1 Eficiencia laboral**

0 Citas

- **C2_SC1_I1 Menos recursos**

17 Citas:

1:10 falta de personal que se contrapone con la excesiva carga (1990:2047) - D 1: P1-

falta de personal que se contrapone con la excesiva carga

2:10 puede mejorar con el compromiso de todos los servidores judiciales (1980:2045) - D 2: P2-

puede mejorar con el compromiso de todos los servidores judiciales

3:9 no podría calificarlo como eficiente, (2051:2087) - D 3: P3-

no podría calificarlo como eficiente,

4:8 aún existe personal que no está capacitado (2048:2089) - D 4: P4-

aún existe personal que no está capacitado

**5:7 es ineficiente por la falta de personal y la carencia de relaciones ge..... (1538:1614)
- D 5: P5-**

es ineficiente por la falta de personal y la carencia de relaciones gentiles

**16:7 a pesar de que hay poco personal para la carga procesal existente en e.....
(1865:1964) - D 16: P6-**

a pesar de que hay poco personal para la carga procesal existente en el nuevo código procesal penal

17:8 las carencias que existen (1805:1829) - D 17: P7-

las carencias que existen

**18:9 la productividad laboral es baja acompañada del mal ambiente laboral (2351:2419)
- D 18: P8-**

la productividad laboral es baja acompañada del mal ambiente laboral

**21:10 No es eficiente, porque no existen los recursos humanos ni logísticos.....
(2921:3227) - D 21: P9-**

No es eficiente, porque no existen los recursos humanos ni logísticos que corresponden a la partida presupuestal que tiene designado el módulo, no cumpliendo con llenar las plazas que se requieren por juzgado, lo que sobrecarga a los únicos trabajadores existentes, y genera insatisfacción, así como desgano

**24:9 tuvo un inicio accidentado (sin infraestructura, materiales para traba.....
(2554:2721) - D 24: P12-**

tuvo un inicio accidentado (sin infraestructura, materiales para trabajar, ni personal suficiente), por lo que la productividad en sus primeros meses de vida fue escasa

**25:9 lo demuestra quedándose más de las horas de labores a sabiendas que no.....
(2361:2503) - D 25: P13-**

lo demuestra quedándose más de las horas de labores a sabiendas que no pagan horas extras o te encuentras en un lugar peligroso pasada las horas

**26:1 tienen factores en contrario como es el personal jurisdiccional incomp.....
(736:841) - D 26: P14-**

tienen factores en contrario como es el personal jurisdiccional incompleto para cada órgano jurisdiccional

**27:1 el personal no es eficiente Porque todos los trabajadores no realizan..... (686:792)
- D 27: P15-**

el personal no es eficiente Porque todos los trabajadores no realizan o cumplen su trabajo de manera total

**32:2 La misma responde a la propuesta de implementación de una partida pres.....
(812:1104) - D 32: D1**

La misma responde a la propuesta de implementación de una partida presupuestal, así como la creación de Juzgados Transitorios para la ejecución del Código Procesal Penal en la Corte Superior de Justicia del Callao - Tercer Tramo; planteando diferentes decisiones en su entorno administrativo.

33:2 Los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Cañete y Venta..... (895:1291) - D 33: D2

Los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de Cañete y Ventanilla, solicitaron la prórroga de juzgados transitorios; de igual forma, el presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica, requiere la creación o reubicación de juzgados transitorios al Distrito Judicial de Ica, con el fin de apoyar en la descarga procesal a los juzgados permanentes debido a la carga excesiva que manejan

34:2 Se solicito por los presidentes de la Cortes Superiores de Justicia de..... (806:1235) - D 34: D3

Se solicito por los presidentes de la Cortes Superiores de Justicia de Cañete y Ventanilla el aplazamiento de la vigencia de los juzgados transitorios en su jurisdicción, así como por el presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, requiriendo la creación o reubicación de diversos juzgados, y por último la transformación del 4° Juzgado de Investigación Preparatoria para vea los procesos de Criminalidad Organizada

35:2 La solicitud de los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia d..... (819:1048) - D 35: D4

La solicitud de los presidentes de las Cortes Superiores de Justicia del Callao, Puente Piedra y Ventanilla, requirieron que los juzgados transitorios deben ser evaluados para poder prorrogar la ejecución del Código Procesal Penal

● **C2_SC1_I2 Menor plazo**

14 Citas:

1:11 malas decisiones administrativas que han repercutido fomentando el ret..... (2081:2176) - D 1: P1-

malas decisiones administrativas que han repercutido fomentando el retraso y quiebre de juicios

2:11 es eficiente, pero puede mejorar con el compromiso de todos los servid..... (1961:2079) - D 2: P2-

es eficiente, pero puede mejorar con el compromiso de todos los servidores judiciales, y el apoyo de la administración.

3:9 no podría calificarlo como eficiente, (2051:2087) - D 3: P3-

no podría calificarlo como eficiente,

4:9 No es eficiente (2021:2035) - D 4: P4-

No es eficiente

5:7 es ineficiente por la falta de personal y la carencia de relaciones ge..... (1538:1614) - D 5: P5-

es ineficiente por la falta de personal y la carencia de relaciones gentiles

**16:7 a pesar de que hay poco personal para la carga procesal existente en e.....
(1865:1964) - D 16: P6-**

a pesar de que hay poco personal para la carga procesal existente en el nuevo código procesal penal

17:8 las carencias que existen (1805:1829) - D 17: P7-

las carencias que existen

**18:10 a veces se gastan minutos criticando al del costado, en lugar de avanz.....
(2427:2512) - D 18: P8-**

a veces se gastan minutos criticando al del costado, en lugar de avanzar su trabajo.

**21:11 no pudiendo cumplir con los plazos procesales establecidos para este n.....
(3230:3480) - D 21: P9-**

no pudiendo cumplir con los plazos procesales establecidos para este nuevo modelo, por que no existe la mano de obra completa, lo que daña ante las entidades evaluadoras la imagen de la productividad de los juzgados jueces y personal jurisdiccional.

**24:10 la atención de las causas penales se ha visto retrasada y por ende la.....
(3001:3108) - D 24: P12-**

la atención de las causas penales se ha visto retrasada y por ende la productividad sigue en un estado bajo

**25:9 lo demuestra quedándose más de las horas de labores a sabiendas que no.....
(2361:2503) - D 25: P13-**

lo demuestra quedándose más de las horas de labores a sabiendas que no pagan horas extras o te encuentras en un lugar peligroso pasada las horas

**26:2 la falta de interés en tener productividad, y además de no tener capac..... (864:973)
- D 26: P14-**

la falta de interés en tener productividad, y además de no tener capacitaciones relacionadas a Gestión Pública

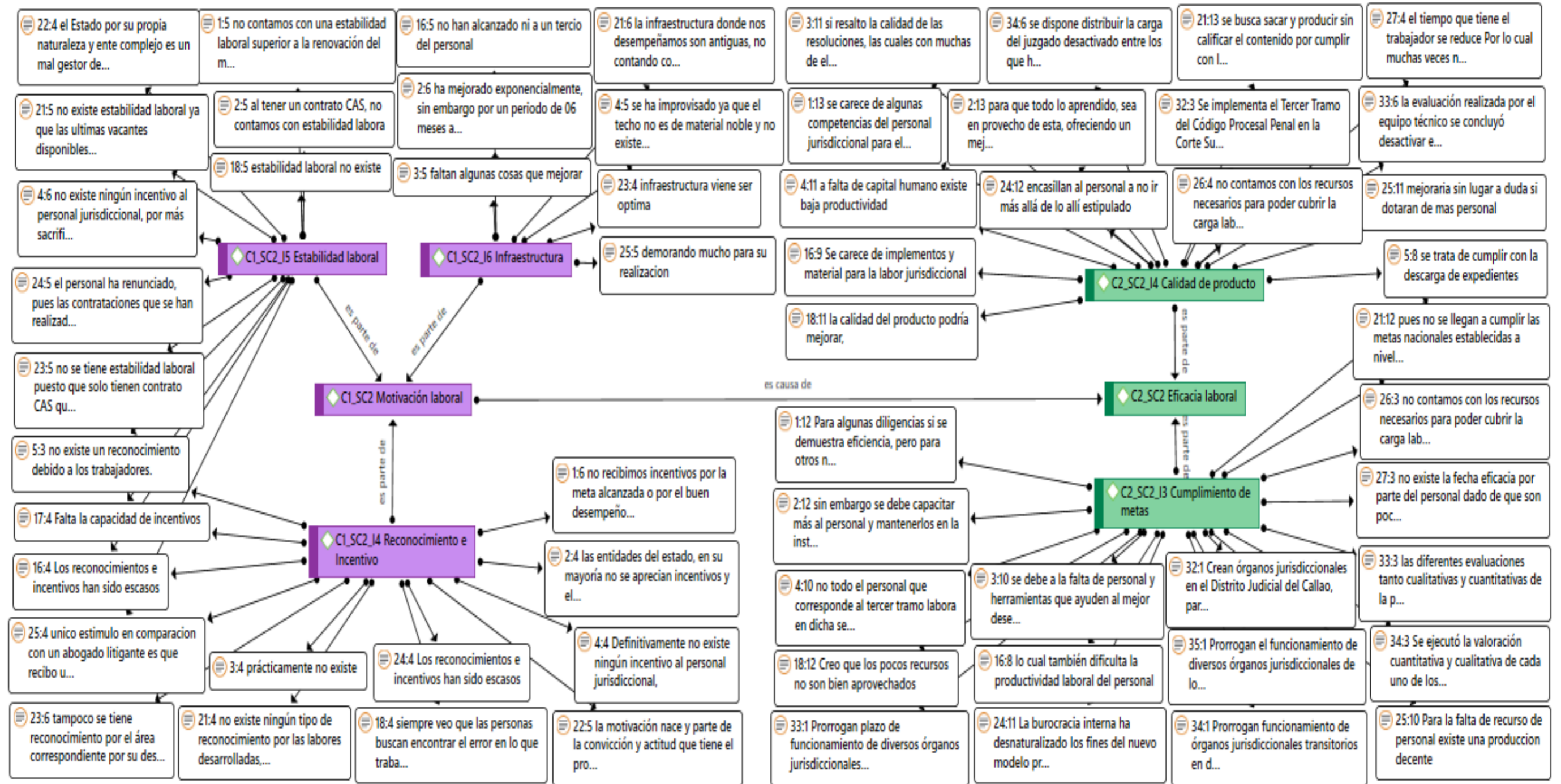
**27:2 existe ineficiencia por parte de algunos por desconocimiento o falta d.....
(805:1011) - D 27: P15-**

existe ineficiencia por parte de algunos por desconocimiento o falta de experiencia y por otra parte la falta de capacitación, por lo cual si un trabajador hace mal su trabajo muchas veces perjudica al grupo

**33:7 lo cual se dispuso la redistribución de todos los expedientes con tod..... (2528:2729)
- D 33: D2**

lo cual se dispuso la redistribución de todos los expedientes con todos sus cuadernos que tenga el juzgado al 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, previniendo el quiebre de los procesos

Anexo 8: Red e informe de triangulación del segundo objetivo específico (motivación y eficacia)



Informe de códigos – Agrupado por: Grupos de códigos

Códigos seleccionados (7)

Sin grupos

Activo: 7 Códigos:

- **C1_SC2 Motivación laboral**

0 Citas

- **C1_SC2_I4 Reconocimiento e Incentivo**

13 Citas:

1:6 no recibimos incentivos por la meta alcanzada o por el buen desempeño..... (1192:1283) - D 1: P1-

no recibimos incentivos por la meta alcanzada o por el buen desempeño de nuestras funciones

2:4 las entidades del estado, en su mayoría no se aprecian incentivos y el..... (1136:1241) - D 2: P2-

las entidades del estado, en su mayoría no se aprecian incentivos y el Poder Judicial no es la excepción,

3:4 prácticamente no existe (1190:1212) - D 3: P3-

prácticamente no existe

4:4 Definitivamente no existe ningún incentivo al personal jurisdiccional, (1230:1299) - D 4: P4-

Definitivamente no existe ningún incentivo al personal jurisdiccional,

5:3 no existe un reconocimiento debido a los trabajadores. (949:1004) - D 5: P5-

no existe un reconocimiento debido a los trabajadores.

16:4 Los reconocimientos e incentivos han sido escasos (1068:1116) - D 16: P6-

Los reconocimientos e incentivos han sido escasos

17:4 Falta la capacidad de incentivos (1003:1034) - D 17: P7-

Falta la capacidad de incentivos

18:4 siempre veo que las personas buscan encontrar el error en lo que traba..... (1463:1569) - D 18: P8-

siempre veo que las personas buscan encontrar el error en lo que trabajas en lugar de motivar al compañero

21:4 no existe ningún tipo de reconocimiento por las labores desarrolladas,..... (1277:1420) - D 21: P9-

no existe ningún tipo de reconocimiento por las labores desarrolladas, ni existen incentivos por las horas de dedicación ni por las horas extras

22:5 la motivación nace y parte de la convicción y actitud que tiene el pro..... (1515:1675) - D 22: P10-

la motivación nace y parte de la convicción y actitud que tiene el propio empleado a partir de sus ambiciones personales, aspiraciones académicas y profesionales

23:6 tampoco se tiene reconocimiento por el área correspondiente por su des..... (1777:1853) - D 23: P11-

tampoco se tiene reconocimiento por el área correspondiente por su desempeño

24:4 Los reconocimientos e incentivos han sido escasos (1351:1399) - D 24: P12-

Los reconocimientos e incentivos han sido escasos

25:4 único estímulo en comparación con un abogado litigante es que recibo u..... (1577:1659) - D 25: P13-

único estímulo en comparación con un abogado litigante es que recibo un sueldo fijo

● **C1_SC2_I5 Estabilidad laboral**

12 Citas:

1:5 no contamos con una estabilidad laboral superior a la renovación del m..... (1097:1181) - D 1: P1-

no contamos con una estabilidad laboral superior a la renovación del mes de contrato

2:5 al tener un contrato CAS, no contamos con estabilidad labora (1245:1304) - D 2: P2-

al tener un contrato CAS, no contamos con estabilidad labora

4:6 no existe ningún incentivo al personal jurisdiccional, por más sacrifi..... (1245:1357) - D 4: P4-

no existe ningún incentivo al personal jurisdiccional, por más sacrificio que realiza determinados trabajadores.

5:3 no existe un reconocimiento debido a los trabajadores. (949:1004) - D 5: P5-

no existe un reconocimiento debido a los trabajadores.

16:4 Los reconocimientos e incentivos han sido escasos (1068:1116) - D 16: P6-

Los reconocimientos e incentivos han sido escasos

17:4 Falta la capacidad de incentivos (1003:1034) - D 17: P7-

Falta la capacidad de incentivos

18:5 estabilidad laboral no existe (1587:1616) - D 18: P8-

estabilidad laboral no existe

21:5 no existe estabilidad laboral ya que las ultimas vacantes disponibles..... (1446:1586) - D 21: P9-

no existe estabilidad laboral ya que las ultimas vacantes disponibles los convirtieron a cas, y por eso el personal no cuenta con estabilidad

22:4 el Estado por su propia naturaleza y ente complejo es un mal gestor de..... (1398:1476) - D 22: P10-

el Estado por su propia naturaleza y ente complejo es un mal gestor del empleo

23:5 no se tiene estabilidad laboral puesto que solo tienen contrato CAS qu..... (1629:1775) - D 23: P11-

no se tiene estabilidad laboral puesto que solo tienen contrato CAS que deben renovarse a cierto tiempo, más aún que los juzgados son transitorios

24:5 el personal ha renunciado, pues las contrataciones que se han realizad..... (1617:1742) - D 24: P12-

el personal ha renunciado, pues las contrataciones que se han realizado en los últimos dos años no han superado los tres meses

25:4 único estímulo en comparación con un abogado litigante es que recibo u..... (1577:1659) - D 25: P13-

único estímulo en comparación con un abogado litigante es que recibo un sueldo fijo

- **C1_SC2_I6 Infraestructura**

7 Citas:

2:6 ha mejorado exponencialmente, sin embargo, por un periodo de 06 meses a..... (1339:1463) - D 2: P2-

ha mejorado exponencialmente, sin embargo, por un periodo de 06 meses a inicios del año 2019, estas eran realmente lamentables

3:5 faltan algunas cosas que mejorar (1272:1303) - D 3: P3-

faltan algunas cosas que mejorar

4:5 se ha improvisado ya que el techo no es de material noble y no existe..... (1389:1484) - D 4: P4-

se ha improvisado ya que el techo no es de material noble y no existe una ventilación adecuada.

16:5 no han alcanzado ni a un tercio del personal (1203:1247) - D 16: P6-

no han alcanzado ni a un tercio del personal

21:6 la infraestructura donde nos desempeñamos son antiguas, no contando co..... (1772:1961) - D 21: P9-

la infraestructura donde nos desempeñamos son antiguas, no contando con la estructura adecuada para las personas con habilidades diferentes, ni para el personal o usuarios con discapacidad.

23:4 infraestructura viene ser optima (1583:1614) - D 23: P11-

infraestructura viene ser optima

25:5 demorando mucho para su realización (1536:1570) - D 25: P13-

demorando mucho para su realización

- **C2_SC2 Eficacia laboral**

0 Citas

- **C2_SC2_I3 Cumplimiento de metas**

18 Citas:

1:12 Para algunas diligencias si se demuestra eficiencia, pero para otros n..... (2332:2402) - D 1: P1-

Para algunas diligencias si se demuestra eficiencia, pero para otros no

2:12 sin embargo se debe capacitar más al personal y mantenerlos en la inst..... (2270:2347) - D 2: P2-

sin embargo se debe capacitar más al personal y mantenerlos en la institución,

3:10 se debe a la falta de personal y herramientas que ayuden al mejor dese..... (2326:2412) - D 3: P3-

se debe a la falta de personal y herramientas que ayuden al mejor desempeño de cada uno

4:10 no todo el personal que corresponde al tercer tramo labora en dicha se..... (2311:2382) - D 4: P4-

no todo el personal que corresponde al tercer tramo labora en dicha sede

5:8 se trata de cumplir con la descarga de expedientes (1866:1916) - D 5: P5-

se trata de cumplir con la descarga de expedientes

16:8 lo cual también dificulta la productividad laboral del personal (2201:2264) - D 16: P6-

lo cual también dificulta la productividad laboral del personal

18:12 Creo que los pocos recursos no son bien aprovechados (2666:2717) - D 18: P8-

Creo que los pocos recursos no son bien aprovechados

21:12 pues no se llegan a cumplir las metas nacionales establecidas a nivel..... (3655:3889) - D 21: P9-

pues no se llegan a cumplir las metas nacionales establecidas a nivel estándar, por motivos del poco personal, y sobre todo las distintas barreras de comunicación con las autoridades directas, por lo que la calidad de producto es baja

24:11 La burocracia interna ha desnaturalizado los fines del nuevo modelo pr..... (3536:3612) - D 24: P12-

La burocracia interna ha desnaturalizado los fines del nuevo modelo procesal.

25:10 Para la falta de recurso de personal existe una producción decente (2665:2730) - D 25: P13-

Para la falta de recurso de personal existe una producción decente

26:3 no contamos con los recursos necesarios para poder cubrir la carga lab..... (1170:1243) - D 26: P14-

no contamos con los recursos necesarios para poder cubrir la carga laboral

27:3 no existe la fecha eficacia por parte del personal dado de que son poc..... (1233:1356) - D 27: P15-

no existe la fecha eficacia por parte del personal dado de que son pocos los recursos que se les dan y los plazos son cortos

32:1 Crean órganos jurisdiccionales en el Distrito Judicial del Callao, par..... (476:604) - D 32: D1

Crean órganos jurisdiccionales en el Distrito Judicial del Callao, para la implementación del Código Procesal Penal - Tercer Tramo

33:1 Prorrogan plazo de funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales..... (477:686) - D 33: D2

Prorrogan plazo de funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales, convierten y reubican juzgados como Juzgado Penal Colegiado Supraprovincial Transitorio Zona Sur de Ica y dictan medidas administrativas.

33:3 las diferentes evaluaciones tanto cualitativas y cuantitativas de la p..... (1356:1558) - D 33: D2

las diferentes evaluaciones tanto cualitativas y cuantitativas de la productividad de cada uno de los juzgados transitorios a nivel nacional, se determinó la prórroga, creación o reubicación de los mismo

34:1 Prorrogan funcionamiento de órganos jurisdiccionales transitorios en d..... (475:602) - D 34: D3

Prorrogan funcionamiento de órganos jurisdiccionales transitorios en diversos Distritos Judiciales y dictan otras disposiciones

34:3 Se ejecutó la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno de los..... (1282:1500) - D 34: D3

Se ejecutó la valoración cuantitativa y cualitativa de cada uno de los juzgados a nivel nacional, determinado que órganos jurisdiccionales transitorios van a prorrogarse, crearse o reubicarse de arreglo a la evaluación;

35:1 Prorrogan el funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales de lo..... (476:611) - D 35: D4

Prorrogan el funcionamiento de diversos órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del Callao y de Puente Piedra - Ventanilla

● **C2_SC2_I4 Calidad de producto**

15 Citas:

1:13 se carece de algunas competencias del personal jurisdiccional para el..... (2412:2522) - D 1: P1-

se carece de algunas competencias del personal jurisdiccional para el desarrollo de las funciones establecidas.

2:13 para que todo lo aprendido, sea en provecho de esta, ofreciendo un mej..... (2349:2431) - D 2: P2-

para que todo lo aprendido, sea en provecho de esta, ofreciendo un mejor servicio.

3:11 si resalto la calidad de las resoluciones, las cuales con muchas de..... (2478:2573) - D 3: P3-

si resalto la calidad de las resoluciones, las cuales con muchas de ellas he compartido opinión.

4:11 a falta de capital humano existe baja productividad (2395:2446) - D 4: P4-

a falta de capital humano existe baja productividad

5:8 se trata de cumplir con la descarga de expedientes (1866:1916) - D 5: P5-

se trata de cumplir con la descarga de expedientes

16:9 Se carece de implementos y material para la labor jurisdiccional (2136:2199) - D 16: P6-

Se carece de implementos y material para la labor jurisdiccional

18:11 la calidad del producto podría mejorar, (2721:2760) - D 18: P8-

la calidad del producto podría mejorar,

21:13 se busca sacar y producir sin calificar el contenido por cumplir con l..... (3899:4135) - D 21: P9-

se busca sacar y producir sin calificar el contenido por cumplir con las metas pues si se vencen los plazos pueden provocar una sanción administrativa por retraso del proceso, y ante la falta de personal se recurre a las comunes planchas

24:12 encasillan al personal a no ir más allá de lo allí estipulado (3472:3532) - D 24: P12-

encasillan al personal a no ir más allá de lo allí estipulado

25:11 mejoraría sin lugar a duda si dotaran de más personal (2736:2789) - D 25: P13-

mejoraría sin lugar a duda si dotaran de más personal

26:4 no contamos con los recursos necesarios para poder cubrir la carga lab..... (1170:1296) - D 26: P14-

no contamos con los recursos necesarios para poder cubrir la carga laboral y así de esta manera brindar un servicio de calidad.

27:4 el tiempo que tiene el trabajador se reduce Por lo cual muchas veces n..... (1371:1488) - D 27: P15-

el tiempo que tiene el trabajador se reduce Por lo cual muchas veces no hay un buen resultado final a lo que se espera

32:3 Se implementa el Tercer Tramo del Código Procesal Penal en la Corte Su..... (1149:1330) - D 32: D1

Se implementa el Tercer Tramo del Código Procesal Penal en la Corte Superior de Justicia del Callao, para lo cual se otorgó un apartida presupuestal que asciende a S/. 5,632,493.00.

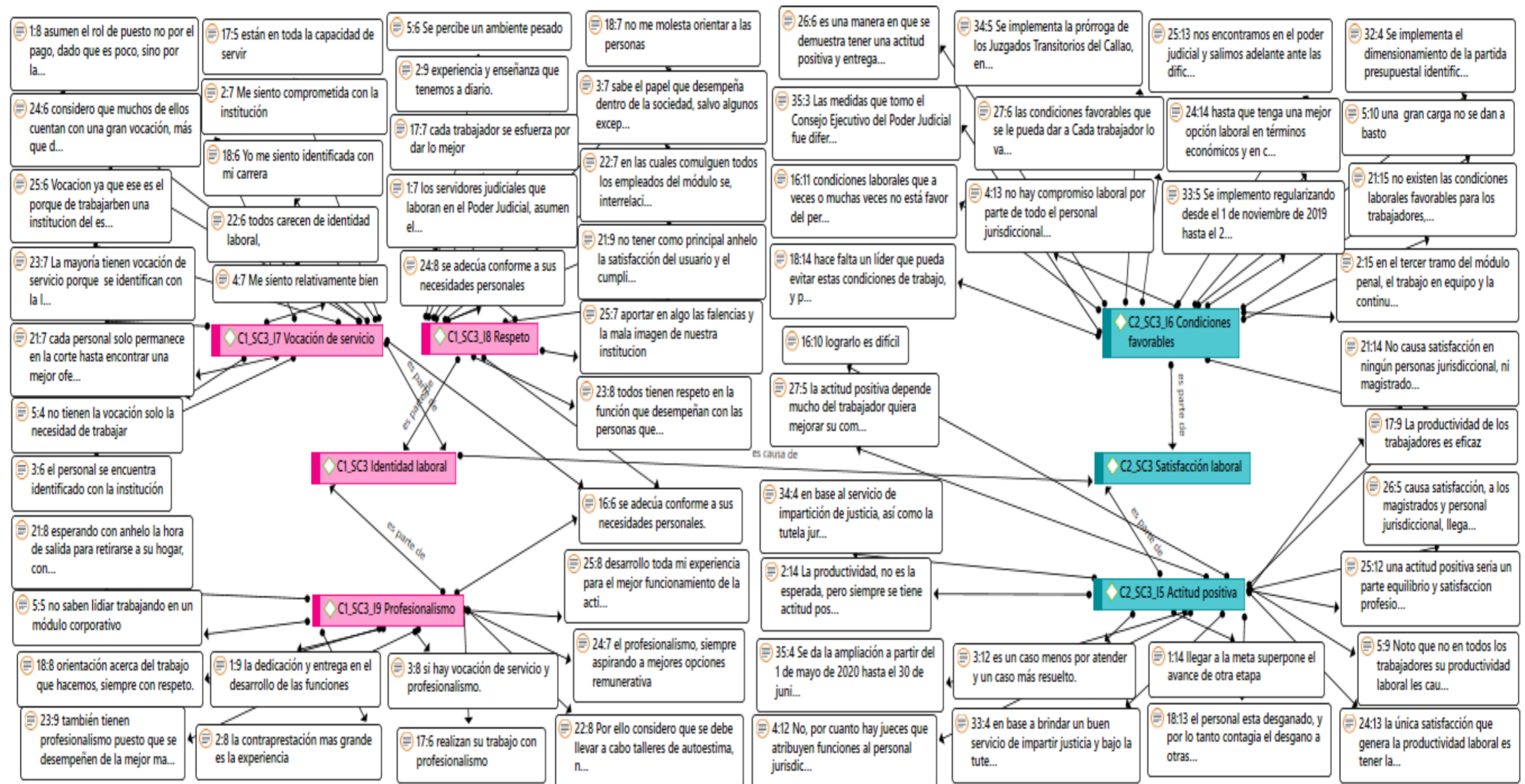
**33:6 la evaluación realizada por el equipo técnico se concluyó desactivar e.....
(2149:2520) - D 33: D2**

la evaluación realizada por el equipo técnico se concluyó desactivar el 4° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, solo hasta el 30 de noviembre de 2019, por lo que se determinó convertir y reubicar a partir del 01 de diciembre del 2019, esta partida presupuestal a la provincia en la Zona Sur de Ica como Juzgado Penal Colegiado Supraprovincial Transitorio Zona

**34:6 se dispone distribuir la carga del juzgado desactivado entre los que h.....
(2341:2927) - D 34: D3**

se dispone distribuir la carga del juzgado desactivado entre los que han quedado activados, señalando de forma expresa que se mantiene su permanencia en su distrito de origen, previa evaluación de la comisión especializada que compruebe el incremento de la productividad, dándose el llamado de atención frente a la ODECMA donde se exhorta que se verifique el trabajo que se viene realizando en los Juzgados Transitorios a razón de que su producción en el mes de noviembre de 2019 fue inferior al 50 % de las metas planteadas de productividad, tomándose las decisiones que correspondan.

Anexo 9: Red e informe de triangulación del tercer objetivo específico (motivación y satisfacción)



Informe de códigos – Agrupado por: Grupos de códigos

Códigos seleccionados (7)

Sin grupos

Activo: 7 Códigos:

- **C1_SC3 Identidad laboral**

0 Citas

- **C1_SC3_I7 Vocación de servicio**

13 Citas:

**1:8 asumen el rol de puesto no por el pago, dado que es poco, sino por la..... (1531:1679)
- D 1: P1-**

asumen el rol de puesto no por el pago, dado que es poco, sino por la vocación al servicio de ejercer un servicio de acceso a la justicia de calidad

2:7 Me siento comprometida con la institución (1622:1662) - D 2: P2-

Me siento comprometida con la institución

3:6 el personal se encuentra identificado con la institución (1562:1617) - D 3: P3-

el personal se encuentra identificado con la institución

4:7 Me siento relativamente bien (1645:1672) - D 4: P4-

Me siento relativamente bien

5:4 no tienen la vocación solo la necesidad de trabajar (1216:1266) - D 5: P5-

no tienen la vocación solo la necesidad de trabajar

16:6 se adecúa conforme a sus necesidades personales. (1546:1593) - D 16: P6-

se adecúa conforme a sus necesidades personales.

17:5 están en toda la capacidad de servir (1419:1455) - D 17: P7-

están en toda la capacidad de servir

18:6 Yo me siento identificada con mi carrera (1888:1927) - D 18: P8-

Yo me siento identificada con mi carrera

**21:7 cada personal solo permanece en la corte hasta encontrar una mejor ofe.....
(2166:2418) - D 21: P9-**

cada personal solo permanece en la corte hasta encontrar una mejor oferta laboral, esto influenciado por muchos factores siendo los principales el económico y el ambiente laboral, no contando con vocación de servicio para poder desempeñar sus funciones

22:6 todos carecen de identidad laboral, (2190:2224) - D 22: P10-

todos carecen de identidad laboral,

23:7 La mayoría tienen vocación de servicio porque se identifican con la I..... (2181:2287) - D 23: P11-

La mayoría tienen vocación de servicio porque se identifican con la Institución en la función que cumplen

24:6 considero que muchos de ellos cuentan con una gran vocación, más que d..... (2170:2250) - D 24: P12-

considero que muchos de ellos cuentan con una gran vocación, más que de servicio,

25:6 Vocación ya que ese es el porqué de trabajar en una institución del es..... (1819:1892) - D 25: P13-

Vocación ya que ese es el porqué de trabajar en una institución del estado

● **C1_SC3_I8 Respeto**

12 Citas:

1:7 los servidores judiciales que laboran en el Poder Judicial, asumen el..... (1472:1569) - D 1: P1-

los servidores judiciales que laboran en el Poder Judicial, asumen el rol de puesto no por el pago

2:9 experiencia y enseñanza que tenemos a diario. (1709:1753) - D 2: P2-

experiencia y enseñanza que tenemos a diario.

3:7 sabe el papel que desempeña dentro de la sociedad, salvo algunos excep..... (1620:1698) - D 3: P3-

sabe el papel que desempeña dentro de la sociedad, salvo algunos excepcionales

5:6 Se percibe un ambiente pesado (1163:1191) - D 5: P5-

Se percibe un ambiente pesado

16:6 se adecúa conforme a sus necesidades personales. (1546:1593) - D 16: P6-

se adecúa conforme a sus necesidades personales.

17:7 cada trabajador se esfuerza por dar lo mejor (1364:1408) - D 17: P7-

cada trabajador se esfuerza por dar lo mejor

18:7 no me molesta orientar a las personas (1979:2016) - D 18: P8-

no me molesta orientar a las personas

21:9 no tener como principal anhelo la satisfacción del usuario y el cumpli..... (2544:2725) - D 21: P9-

no tener como principal anhelo la satisfacción del usuario y el cumplimiento de metas, todo esto debido a la falta de personal y de falta de protección de parte de los jefes directos

22:7 en las cuales comulguen todos los empleados del módulo se, interrelaci.....
(2524:2664) - D 22: P10-

en las cuales comulguen todos los empleados del módulo se, interrelacione a nivel extralaboral, omitiendo los cargos, funciones y jerarquías

23:8 todos tienen respeto en la función que desempeñan con las personas que.....
(2289:2380) - D 23: P11-

todos tienen respeto en la función que desempeñan con las personas que desempeña su función

24:8 se adecúa conforme a sus necesidades personales (2104:2150) - D 24: P12-

se adecúa conforme a sus necesidades personales

25:7 aportar en algo las falencias y la mala imagen de nuestra institución (1896:1964) -
D 25: P13-

aportar en algo las falencias y la mala imagen de nuestra institución

● **C1_SC3_I9 Profesionalismo**

12 Citas:

1:9 la dedicación y entrega en el desarrollo de las funciones (1696:1752) - D 1: P1-

la dedicación y entrega en el desarrollo de las funciones

2:8 la contraprestación más grande es la experiencia (1672:1719) - D 2: P2-

la contraprestación más grande es la experiencia

3:8 si hay vocación de servicio y profesionalismo. (1784:1829) - D 3: P3-

si hay vocación de servicio y profesionalismo.

5:5 no saben lidiar trabajando en un módulo corporativo (1277:1328) - D 5: P5-

no saben lidiar trabajando en un módulo corporativo

16:6 se adecúa conforme a sus necesidades personales. (1546:1593) - D 16: P6-

se adecúa conforme a sus necesidades personales.

17:6 realizan su trabajo con profesionalismo (1467:1506) - D 17: P7-

realizan su trabajo con profesionalismo

18:8 orientación acerca del trabajo que hacemos, siempre con respeto. (2037:2100) - D
18: P8-

orientación acerca del trabajo que hacemos, siempre con respeto.

21:8 esperando con anhelo la hora de salida para retirarse a su hogar, con.....
(2421:2538) - D 21: P9-

esperando con anhelo la hora de salida para retirarse a su hogar, con lo que se demuestra la falta de profesionalismo

22:8 Por ello considero que se debe llevar a cabo talleres de autoestima, n.....
(2347:2469) - D 22: P10-

Por ello considero que se debe llevar a cabo talleres de autoestima, neurociencia y desarrollo de la inteligencia emocional

23:9 también tienen profesionalismo puesto que se desempeñen de la mejor ma.....
(2383:2467) - D 23: P11-

también tienen profesionalismo puesto que se desempeñen de la mejor manera que pueden

24:7 el profesionalismo, siempre aspirando a mejores opciones remunerativa
(2256:2324) - D 24: P12-

el profesionalismo, siempre aspirando a mejores opciones remunerativa

25:8 desarrollo toda mi experiencia para el mejor funcionamiento de la acti.....
(1989:2091) - D 25: P13-

desarrollo toda mi experiencia para el mejor funcionamiento de la actividad procesal a la que me dedico

- **C2_SC3 Satisfacción laboral**

0 Citas

- **C2_SC3_I5 Actitud positiva**

16 Citas:

1:14 llegar a la meta superpone el avance de otra etapa (2716:2766) - D 1: P1-

llegar a la meta superpone el avance de otra etapa

2:14 La productividad, no es la esperada, pero siempre se tiene actitud pos.....
(2609:2683) - D 2: P2-

La productividad, no es la esperada, pero siempre se tiene actitud positiva

3:12 es un caso menos por atender y un caso más resuelto. (2824:2876) - D 3: P3-

es un caso menos por atender y un caso más resuelto.

4:12 No, por cuanto hay jueces que atribuyen funciones al personal jurisdic.....
(2627:2721) - D 4: P4-

No, por cuanto hay jueces que atribuyen funciones al personal jurisdiccional sin corresponderle

5:9 Noto que no en todos los trabajadores su productividad laboral les cau.....
(2116:2200) - D 5: P5-

Noto que no en todos los trabajadores su productividad laboral les causa satisfacción

16:10 lograrlo es difícil (2553:2571) - D 16: P6-

lograrlo es difícil

17:9 La productividad de los trabajadores es eficaz (1987:2032) - D 17: P7-

La productividad de los trabajadores es eficaz

**18:13 el personal esta desganado, y por lo tanto contagia el desgano a otras.....
(3140:3282) - D 18: P8-**

el personal esta desganado, y por lo tanto contagia el desgano a otras personas, lamentablemente, algunas personas tienen una actitud negativa

**21:14 No causa satisfacción en ningún personal jurisdiccional, ni magistrado.....
(4316:4655) - D 21: P9-**

No causa satisfacción en ningún personal jurisdiccional, ni magistrado, ni en la administración, esto a razón por que es evidente el desgano y cansancio del poco personal que aun se mantiene sacando adelante a los juzgados, existiendo actitud positiva de sacar adelante el módulo, lo cual se va acabando debido a la recargada carga procesal

**24:13 la única satisfacción que genera la productividad laboral es tener la.....
(3803:3915) - D 24: P12-**

la única satisfacción que genera la productividad laboral es tener la certeza que sus plazas continuarán vigentes

**25:12 una actitud positiva sería un parte equilibrio y satisfacción profesio.....
(2977:3048) - D 25: P13-**

una actitud positiva sería un parte equilibrio y satisfacción profesional

**26:5 causa satisfacción, a los magistrados y personal jurisdiccional, llega.....
(1491:1589) - D 26: P14-**

causa satisfacción, a los magistrados y personal jurisdiccional, llegar a la productividad laboral,

**27:5 la actitud positiva depende mucho del trabajador quiera mejorar su com.....
(1915:2037) - D 27: P15-**

la actitud positiva depende mucho del trabajador quiera mejorar su comportamiento y su labor y querer aprender cada día más

**33:4 en base a brindar un buen servicio de impartir justicia y bajo la tute.....
(1567:1663) - D 33: D2**

en base a brindar un buen servicio de impartir justicia y bajo la tutela jurisdiccional efectiva.

**34:4 en base al servicio de impartición de justicia, así como la tutela jur..... (1502:1677)
- D 34: D3**

en base al servicio de impartición de justicia, así como la tutela jurisdiccional efectiva, dictando diferentes medidas administrativas ajustándose a las necesidades y recursos

**35:4 Se da la ampliación a partir del 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de juni.....
(1737:2275) - D 35: D4**

Se da la ampliación a partir del 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020, de los siguientes Juzgados Transitorios del Callao, los cuales pertenecen al tercer tramo como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria, 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, y 3° Juzgado de Investigación

Preparatoria Transitorio, asimismo se indica que se deben adoptar las medidas que se requieran para la ejecución.

- **C2_SC3_I6 Condiciones favorables**

15 Citas:

**2:15 en el tercer tramo del módulo penal, el trabajo en equipo y la continu.....
(2699:2905) - D 2: P2-**

en el tercer tramo del módulo penal, el trabajo en equipo y la continuidad ha logrado una relación de amistad, que hace que todos se apoyen mutuamente, respetando los procedimientos y funciones de cada uno.

**4:13 no hay compromiso laboral por parte de todo el personal jurisdiccional.....
(2740:2811) - D 4: P4-**

no hay compromiso laboral por parte de todo el personal jurisdiccional.

5:10 una gran carga no se dan a basto (2220:2252) - D 5: P5-

una gran carga no se dan a basto

**16:11 condiciones laborales que a veces o muchas veces no está favor del per.....
(2599:2721) - D 16: P6-**

condiciones laborales que a veces o muchas veces no está favor del personal jurisdiccional, lo cual causa estrés y ansiedad

17:9 La productividad de los trabajadores es eficaz (1987:2032) - D 17: P7-

La productividad de los trabajadores es eficaz

**18:14 hace falta un líder que pueda evitar estas condiciones de trabajo, y p.....
(3461:3643) - D 18: P8-**

hace falta un líder que pueda evitar estas condiciones de trabajo, y ponga manos a la obra, que guíe a su equipo, escuche al personal y dirija toda la energía a la producción laboral.

**21:15 no existen las condiciones laborales favorables para los trabajadores,.....
(4678:4958) - D 21: P9-**

no existen las condiciones laborales favorables para los trabajadores, pues no existen los mecanismos de comunicación idóneo, ni de interacción entre jefes y trabajadores, existe grupos cerrados de trabajo que se dejan llevar por rumores, no hay evaluación constante en el personal

**24:14 hasta que tenga una mejor opción laboral en términos económicos y en c.....
(3918:4009) - D 24: P12-**

hasta que tenga una mejor opción laboral en términos económicos y en cuanto ambiente laboral

**25:13 nos encontramos en el poder judicial y salimos adelante ante las dific.....
(3078:3180) - D 25: P13-**

nos encontramos en el poder judicial y salimos adelante ante las dificultades ya sea logística o humana

**26:6 es una manera en que se demuestra tener una actitud positiva y entrega.....
(1598:1689) - D 26: P14-**

es una manera en que se demuestra tener una actitud positiva y entrega en su área de trabajo

**27:6 las condiciones favorables que se le pueda dar a Cada trabajador lo va.....
(2194:2344) - D 27: P15-**

las condiciones favorables que se le pueda dar a Cada trabajador lo va a beneficiar mucho no solo lo va a ayudar sino también va mejorar su autoestima

**32:4 Se implementa el dimensionamiento de la partida presupuestal identific.....
(1375:1956) - D 32: D1**

Se implementa el dimensionamiento de la partida presupuestal identificándose cuantos juzgados se han creado para poder atender la puesta en marcha del código procesal penal, definiendo que se establezca tres Juzgados de Investigación Preparatoria, dos Juzgados Penales Unipersonales, un Juzgado Penal Colegiado y una Sala Penal de Apelaciones, asimismo se determinó cuantas plazas laborales se darán para el correcto funcionamiento del módulo penal, tomándose las medidas administrativas para que se acondicionen las instalaciones de la norma procesal desde el 03 de mayo de 2019.

**33:5 Se implemento regularizando desde el 1 de noviembre de 2019 hasta el 2.....
(1709:2123) - D 33: D2**

Se implemento regularizando desde el 1 de noviembre de 2019 hasta el 21 de enero de 2020, el ejercicio de los siguientes juzgados del Callao como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio

**34:5 Se implementa la prórroga de los Juzgados Transitorios del Callao, en.....
(1724:2330) - D 34: D3**

Se implementa la prórroga de los Juzgados Transitorios del Callao, en el caso del 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao desde el 01 de febrero de 2020 hasta el 29 de febrero de 2020, convirtiéndolo a partir del 01 de marzo de 2019 Juzgado Penal Unipersonal Transitorio de Chiclayo – Lambayeque, en cambio a los juzgados transitorios del callao como la Sala Penal de Apelaciones Transitoria, Juzgado Penal Colegiado Transitorio, 3° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio, y 5° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio,

**35:3 Las medidas que tomo el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial fue difer.....
(1095:1691) - D 35: D4**

Las medidas que tomo el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial fue diferir la marcha de los juzgados transitorios del Callao, Puente Piedra y Ventanilla, los mismos que tenían vigencia hasta el 30 de abril de 2019, previa evaluación para determinar si es esencial ampliar su ejecución estando al Estado de Emergencia mediante Resolución Administrativa N° 118-2020-CE-PJ, buscándose soluciones alternativas para no dejar de lado la operatividad de los juzgados transitorios ampliando su ejercicio por dos meses, sin perjuicio de que se realice un análisis cualitativo y cuantitativo de cada juzgado.

Anexo 10: Matrices de la investigación

Matriz 1. Fuentes de información para el problema a nivel internacional

Problema de investigación a nivel internacional					
Informe mundial 1		Informe mundial 2		Informe mundial 3	
<p>Palabras claves del informe: Medio ambiente de trabajo. Seguridad en el trabajo Salud en el trabajo</p>	<p>Consolidación del problema: La Organización Internacional del Trabajo (2019), insta a todos los países a nivel mundial que se encuentran suscritos a los diferentes convenios, que se debe de mejorar las normas con otros medios de acción y así poder maximizar su impacto respecto de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, todo esto relacionado a un mejor ambiente de trabajo, ya que la seguridad y salud en el trabajo de ser realizado adecuadamente garantiza la satisfacción de los trabajadores, y con esto se garantiza un mejor desempeño laboral. Por ello, con la creación del día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo se busca promover una cultura preventiva global y garantizar un clima organizacional adecuado.</p>	<p>Palabras claves del informe: Calidad de empleo Productividad laboral Intensidad de trabajo</p>	<p>Consolidación del problema: La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), señala que el dinamismo en el crecimiento de las diversas ocupaciones que están basadas en tareas cognitivas no se traducen necesariamente en una mejora de calidad de empleo o en un ambiente laboral bueno, sino va de la mano de la heterogeneidad tanto productiva como del mercado laboral que históricamente ha caracterizado América Latina y El Caribe; se tiene en evidencia que ha mayor mejora en la calidad de empleo se visualiza un aumento en la productividad y en el otro sector que cuenta con un ambiente inadecuado relacionado con el empleo informal, este segmento tiene baja productividad. Adicionalmente, se aduce que los países de América Latina y El Caribe deben asegurar el cumplimiento de las normas que es por lo general reducida, en el contexto garantizado por la limitación de recursos y desarrollo de las entidades laborales.</p>	<p>Palabras claves del informe: Capital humano Productividad laboral Globalización</p>	<p>Consolidación del problema: El Banco Mundial (2019), indican que la globalización aumenta la rentabilidad del capital humano a través de una mayor productividad laboral. En el caso de las naciones pobres que reciben repentinamente un gran volumen de inversión extranjera directa, este evento positivo se traduce en resultados positivos tanto en la productividad como en el ambiente laboral. Pero se debe tener en cuenta que la globalización no siempre aumenta la productividad en todos los sectores, dependiendo esto del ambiente laboral. Al realizar grandes inversiones para agrandar el capital humano de sus ciudadanos, los Gobiernos aumentan sus oportunidades de lograr el éxito en los mercados mundiales. Un salario mínimo, los beneficios obligatorios y regulaciones avalan que la economía comience a crecer con un ambiente laboral bueno, reflejado en la productividad laboral alta, siendo estos factores que contribuyen así a que un mayor número de trabajadores se incorpore al sector formal.</p>
<p>Título del informe: Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia.</p>		<p>Título del informe: “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.</p>		<p>Título del informe: Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La naturaleza cambiante del trabajo</p>	
<p>Evidencia del registro en Ms word</p>	<p>(Organización Internacional del Trabajo, 2019)</p>	<p>(Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019)</p>		<p>(Banco Mundial, 2019)</p>	

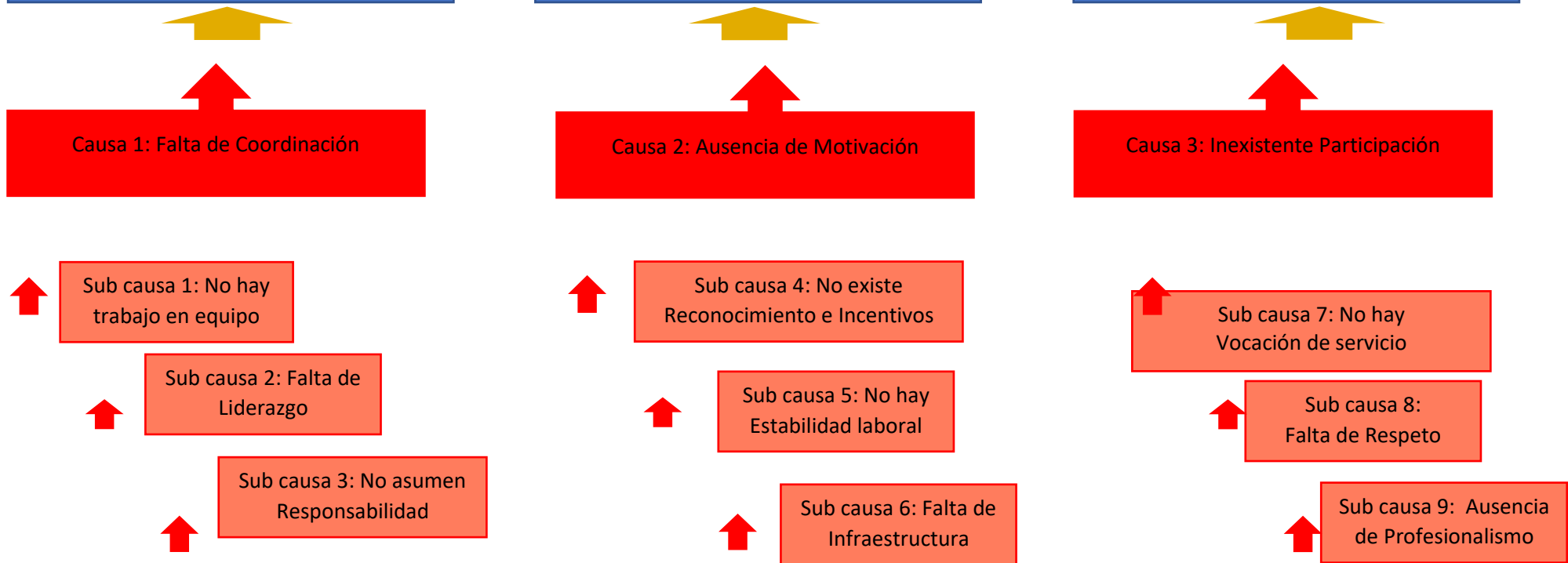
Matriz 2. Fuentes de información para el problema a nivel nacional

Problema de investigación a nivel nacional					
Informe nacional 1		Informe nacional 2		Informe nacional 3	
Palabras claves del informe: Medio ambiente de trabajo. Seguridad en el trabajo.	Consolidación del problema: Según Perú Compite: Consejo Privado de Competitividad (2019), el Sistema Judicial, la gestión del proceso tiene vínculo directo en el tiempo que dura el proceso y es el indicador más tangible para el ciudadano para medir la eficiencia y productividad del sistema. Sobre el incremento de carga procesal por falta de atención se ha señalado que se originaría en la falta de presupuesto institucional, lo cual se evidencia en un ambiente laboral inadecuado. Sobre los tiempos en el litigio, para reducir los plazos procesales se han venido realizando reformas importantes como la aplicación del nuevo código procesal penal. Por lo que, requerimos eliminar las múltiples visiones particulares del personal en la gestión de procesos para implementar pautas generales que faciliten la tramitación de los procesos y evidencien al usuario la mejora en la productividad laboral; pudiendo hacerse mediante el uso de protocolos sobre flujo del proceso, desde el ingreso del escrito hasta la resolución del expediente.	Palabras claves del informe: Desarrollo Económico. Elaboración de políticas. Ambiente institucional.	Consolidación del problema: El Ministerio de Producción (2017), advierte que el desarrollo económico tiene como uno de sus factores principales la mejora institucional, lo cual se realiza mediante la emisión de políticas específicas. En tanto, diferentes sectores empresariales decidieron crear, innovar e invertir, en base a las normas y procesos regulados. Por ello, se demuestra que un buen ambiente institucional puede motivar a que se mejore el funcionamiento y productividad de las empresas. Por ello, las regulaciones en diversas materias relevantes para las empresas son importantes para su crecimiento, asimismo la regulación en materia laboral es uno de los problemas que aún se reflejan en el sector empresarial, y trae en evidencia que la inestabilidad laboral no crea un buen ambiente laboral.	Palabras claves del informe: Salario nominal. Productividad.	Consolidación del problema: Peñaranda (2017), señala que el sistema económico, indica que la toma de decisiones en cuanto a la contratación de un trabajador debe ser por el resultado del salario nominal que recibe versus el valor monetario de su productividad, por lo que cualquier tipo de mejora salarial debe ser evaluado con la productividad laboral del trabajador. A través de un análisis intersectorial se deduce que existe una diferencia en los niveles de la productividad laboral de las diferentes actividades productivas, ya que las actividades se realizan en diferentes ambientes laborales. En lo cual se debe tener en cuenta que la manufactura es uno de los niveles con mayor productividad.
Título del informe: Informe de competitividad 2019.		Título del informe: Estudio de la Situación Actual de las empresas peruanas: Los determinantes de su productividad y orientación exportadora.		Título del informe: Perú lideró crecimiento de productividad laboral en la región.	
Evidencia del registro en Ms word	(Perú Compite: Consejo Privado de Competitividad, 2019)	(Ministerio de Producción, 2017)		(Peñaranda, 2017)	

Matriz 3. Árbol de problemas a nivel local – organización

Propuesta: Desarrollar un sistema de valores que en sí mismo genere un aliciente permanente, para mantener un alto nivel en las prestaciones individuales hacia la entidad.

Problema general: El ambiente laboral y la baja productividad



Matriz 4. Matriz de problema a nivel local

Causa	Sub causa	¿Porqué?	Problema general
			Categoría problema
Causa 1: Falta de Coordinación	Sub causa 1 No hay trabajo en equipo	No se cumple con complementar las habilidades y talentos de los trabajadores.	La relación que tiene el ambiente laboral con la baja productividad que se tiene en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal de la Corte Superior de Justicia del Callao, se debe a varias causas siendo una de ellas la falta de coordinación, que se da debido a que no hay trabajo en equipo, esto se refleja porque no se cumple con complementar las habilidades y talentos de los trabajadores, así como que no se busca disminuir las debilidades y se potencian las fortalezas; también se da debido a la falta de liderazgo, esto porque no existe una persona que influya en el equipo ni viceversa, así como que no hay una persona que escuche activamente permitiéndole comprender, informarte y aprender. Todos los miembros no toman la responsabilidad individual y mutua del trabajo. Falta Ayudar al equipo a construir una manera común de entender y resolver los conflictos. Otra de las causas es la ausencia de motivación, que se debe a que no existe reconocimiento e incentivos al personal, porque no existe motivación a los trabajadores a cumplir las metas y objetivos de la empresa, así como que no hay estimulación y menos algún tipo de recompensa al esfuerzo del colaborador según sea el nivel del logro; también se debe a que no hay estabilidad laboral, esto porque el trabajo no ofrece un régimen indeterminado o estable, con lo que se ayuda a planificar proyectos vitales a largo plazo, así como que no existe ninguna garantía que pueda asegurar que el trabajador no será despedido sin causa justa; de igual forma se debe a la falta de infraestructura, porque deviene en deficiente el conjunto de elementos que son necesarios para que la entidad funcione pueda funcionar, así como es inadecuado el conjunto de servicios que son necesarios para que una actividad se desarrolle efectivamente. Y como ultima causa es la inexistente participación de los trabajadores, esto
		No se busca disminuir las debilidades y se potencian las fortalezas.	
	Sub causa 2: Falta de Liderazgo	No existe una persona que influya en el equipo ni viceversa.	
		No hay una persona que escuche activamente permitiéndote comprender, informarte y aprender.	
	Sub causa 3: No asumen Responsabilidad	Todos los miembros no toman la responsabilidad individual y mutua del trabajo.	
		Falta Ayudar al equipo a construir una manera común de entender y resolver los conflictos.	
Causa 2: Ausencia de Motivación	Sub causa 4: No existe Reconocimiento e Incentivos	No existe motivación a los trabajadores a cumplir las metas y objetivos de la empresa.	
		No hay estimulación y menos algún tipo de recompensa al esfuerzo del colaborador según sea el nivel del logro.	
	Sub causa 5: No hay Estabilidad laboral	El trabajo no ofrece un régimen indeterminado o estable, con lo que se ayuda a planificar proyectos vitales a largo plazo.	
		No existe ninguna Garantía que pueda asegurar que el trabajador no será despedido sin causa justa.	
	Sub causa 6: Falta de Infraestructura	Es deficiente el conjunto de elementos que son necesarios para que la entidad funcione pueda funcionar.	
		Es inadecuado el conjunto de servicios que son necesarios para que una actividad se desarrolle efectivamente.	
Causa 3: Inexistente Participación	Sub causa 7: No hay Vocación de servicio	Los trabajadores no se ponen al servicio del otro, no reflejan la habilidad de empatía al atender al usuario.	
		El personal no tiene la actitud de colaboración, que se da cuando se tiene pasión por ejercer una actividad profesional.	
	Sub causa 8: Falta de Respeto	No se valora y tolera las diferencias entre los compañeros, dejando de comprender que eso nos hace crecer como personas.	
		No se crea un ambiente de seguridad y cordialidad, pues no se acepta las limitaciones, ni se reconoce las virtudes de los demás.	
	Sub causa 9: Ausencia de Profesionalismo	En el personal no existe una actitud y comportamiento regido por normas establecidas de objetividad y efectividad en el campo laboral.	
		No hay en el personal la excelencia aplicada al desarrollo de determinada actividad donde se destacan los valores, la responsabilidad sobre el proceso y su resultado.	

			<p>debido a que no hay vocación de servicio, ya que los trabajadores no se ponen al servicio del otro, no reflejan la habilidad de empatía al atender al usuario, así como que el personal no tiene la actitud de colaboración, que se da cuando se tiene pasión por ejercer una actividad profesional; también se debe a la falta de respeto entre trabajadores, porque no se valora y tolera las diferencias entre los compañeros, dejando de comprender que eso nos hace crecer como personas, así como tampoco se crea un ambiente de seguridad y cordialidad, pues no se acepta las limitaciones, ni se reconoce las virtudes de los demás: de igual forma se debe a la ausencia de profesionalismo, ya que en el personal no existe una actitud y comportamiento regido por normas establecidas de objetividad y efectividad en el campo laboral, así como que no hay en el personal la excelencia aplicada al desarrollo de determinada actividad donde se destacan los valores, la responsabilidad sobre el proceso y su resultado.</p>
--	--	--	---

Matriz 5. Antecedentes

Datos del antecedente internacional 1:			
Título	La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas	Metodología	
Autor	Galicia Villanueva Silvia María Fernanda García Oliver Leslie Monserrat Hernández Cruz	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	México	Tipo	
Año	2017		
Objetivo	Analizar los factores del clima laboral que afecten la productividad del grupo de talleres de servicio automotriz.	Diseño	
Resultados	“Los operarios se mostraron indiferentes respecto al ambiente que existe en cada taller al igual que con el salario que perciben. Derivado de lo anterior, se debe crear un ambiente cordial en cada taller para evitar futuros malestares entre los trabajadores.”	Método	
		Población	Empresa familiar
		Muestra	Seis talleres de reparación automotriz
		Unidades informantes	Directores
		Técnicas	
Conclusiones	“El clima laboral es un factor determinante, influye de manera positiva o negativa en la productividad de los empleados y de la empresa, cuando el clima laboral se evalúa, se conocen los problemas que existen para ambas partes, lo que permite aplicar medidas correctivas y crear un clima de armonía.”	Instrumentos	
		Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Villanueva, García, & Hernández (2017), indican que el ambiente laboral donde se desempeñan los empleados es determinante tanto de forma positiva como negativa en relación a la productividad, por lo que mantener dentro de una empresa o institución un clima de armonía entre los trabajadores es lo más conveniente para la productividad.		
Referencia	(Villanueva , García , & Hernández, 2017)		

Datos del antecedente internacional 2:			
Título	El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano	Metodología	
Autor	Norma Angélica Pedraza Melo	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Colombia	Tipo	Transversal
Año	2018		
Objetivo	Analizar la relación entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los empleados en organizaciones públicas y privadas.	Diseño	no experimental
Resultados	“Se ha observado en el presente estudio, que la identidad, el apoyo y el ambiente de afecto, son tres componentes que tienden a explicar la satisfacción general intrínseca y extrínseca de los trabajadores en las tres organizaciones analizadas. De allí que fortalecer políticas y prácticas de administración de recursos humanos, enfocadas a alentar el orgullo de pertenecer a la empresa, a impulsar el trabajo en equipo, la lealtad y la alineación de intereses empleado-organización, son aspectos que dan forma a la identidad, que es una propiedad o característica de las organizaciones que valoran a los trabajadores.”	Método	Explicativo
		Población	organizaciones que accedieron participar
		Muestra	133 encuestados
		Unidades informantes	
		Técnicas	
Conclusiones	“Sobre la base de los hallazgos determinados, se confirma que el clima organizacional explica la satisfacción laboral en lo general y en sus dimensiones intrínseca y extrínseca; sin embargo, es importante tener presente que dicha contribución se observa de manera parcial, puesto que no todas las dimensiones del CLOR (clima organizacional) contribuyen a explicar la satisfacción de los empleados encuestados. De allí que los gerentes responsables de la gestión del capital humano en las organizaciones estudiadas, enfoquen sus recursos limitados en el diseño e implementación de prácticas de administración de personal, que favorezcan los factores de identidad, apoyo y ambiente de trabajo, pues son los tres componentes que desde la percepción de su personal les ayudan a lograr satisfacción con su trabajo.”	Método de análisis de datos	.
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Pedraza (2018), señala que el ambiente laboral es una pieza esencial que debe de tomar con mucha importancia el área de recursos humanos ya que esto se ve reflejado en la satisfacción laboral y como consecuencia en su productividad, por lo que se recomienda implementar las estrategias correspondientes para mejorar el ambiente laboral de sus trabajadores		
Referencia	(Pedraza, 2018)		

Datos del antecedente internacional 3:			
Título	Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional	Metodología	
Autor	Laura Ortiz-Campillo, Luis Eduardo Ortiz-Ospino, Rubén Darío Coronell-Cuadrado, Karen Hamburger-Madrid, Erick Orozco-Acosta.	Enfoque	Cuantitativa
Lugar:	Colombia	Tipo	Correlacional
Año	2019		
Objetivo	Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral a partir de investigaciones en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) para generar estrategias de mejora continua	Diseño	no experimental
Resultados	“Los resultados obtenidos en la presente investigación pueden servir como guía para gerentes y directivos de las instituciones de salud, quienes deben enfocar sus esfuerzos en monitorear y mejorar constantemente cada uno de los aspectos del clima organizacional analizados, pues se ha demostrado que, de manera general, influyen de forma importante en la satisfacción de cada uno de sus empleados, lo que podría redundar en una mayor productividad y mejor servicio a los pacientes.”	Método	Transversal
		Población	
		Muestra	Dos casos
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	
Conclusiones	“Las actividades de medición y de interpretación de variables anexas al sector salud como las estudiadas en el presente estudio indican un punto de partida para el mejoramiento de la productividad y clima organizacional de las empresas de este importante sector, lo que obliga y compromete a las futuras generaciones a delimitar y profundizar en las líneas derivadas del presente estudio en particular, con los resultados obtenidos se recomienda que se implemente estrategias para el mejoramiento del clima organizacional para una mejor productividad laboral como incentivos a los trabajadores, jornadas de capacitación, una mejor comunicación entre empleados-jefe.”	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, & Orozco (2019), refieren que el mejoramiento del ambiente laboral es una de las estrategias primordiales para garantizar una mejor productividad dentro de una empresa, por lo que se recomienda proponer estrategias como mejores incentivos, capacitación y relación entre jefes y trabajadores.		
Referencia	(Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, & Orozco, 2019)		

Datos del antecedente internacional 4:			
Título	Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral	Metodología	
Autor	Franklin G. Jiménez-León, y Ivonne L. Mariño-Lua	Enfoque	
Lugar:	Ecuador	Tipo	
Año	2018		
Objetivo	Analizar de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral	Diseño	
Resultados	“En cuanto a los aspectos de fraternidad, hospitalidad y sentido de equipo, se pueden mencionar como logros organizacionales el ambiente que promueve un buen clima laboral basado en el compañerismo es aceptable, por lo que se considera la solidaridad que brindan los compañeros y jefes en el área, es algo especial; el compañerismo y el trabajo en equipo; existe el compañerismo y me tratan bien; la unión entre compañeros; hay algo especial como el compañerismo, la comunicación; el trabajo en equipo y el ambiente acogedor; bastante compañerismo y buen trato para todos..”	Método	Descriptiva
		Población	empresa ARCGOLD MCDONALS
		Muestra	Trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	Encuesta
Conclusiones	“En el análisis y diagnóstico del clima organizacional efectuado, se puede determinar que el índice de rotación existente en la empresa, no sobrepasa los límites normales esperados, sin embargo, no deja de existir un índice, que puede estar generando copiosos gastos en liquidaciones y procesos de reclutamiento, preselección, selección y mantenimiento. Esto representa una amenaza y un eventual peligro para la empresa ya que puede dar como resultados efectos negativos para la imagen corporativa y por ende pérdida de la competitividad.”	Método de análisis de datos	escala Likert
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Jiménez & Mariño (2018), observan que el clima organiacional es impotante dentro de una empresa, ya que con eso se mantiene satisfechos a los trabajadores, siendo el buen trato uno de los pilares fundamentales de las empresas que deseanc tener una productividad activa, asimismo señalan que un ambiente laboral bueno evitaria generar gastos extras , puesto que al estar los trabajadores satisfechos se evitrian renunciias, que traen consigos gastos en liquidaciones, procesos de reclutamiento, selección y mantenimiento.		
Referencia	(Jiménez & Mariño, 2018)		

Datos del antecedente internacional 5:			
Título	Productivity versus workloads in the nursing working environment	Metodología	
Autor	Deciane Pintanela de Carvalho, Laurelize Pereira Rocha, Jamila Geri Tomaszewski-Barlem, Edison Luiz Devos Barlem, Diana Cecagno, Grazielle de Lima Dalmolin.	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Brasil	Tipo	
Año	2017		
Objetivo	Analizar la asociación entre la pérdida de productividad de los trabajadores de la enfermería y las cargas de trabajo en un Hospital Universitario.	Diseño	no experimental
Resultados	“Mechanical load had a statistically significant association with productivity loss ($\chi^2 = 9.97$; $gl=4$; $p=0.041$), and with the limitation in the time management domain ($\chi^2 = 11.46$; $gl=4$; $p=0.010$). This association is due to the dynamics and nursing work overload, which allow the occurrence of accidents, generating difficulty to develop activities without breaks or rest, as well as to maintain a work routine..”	Método	Descriptivo
		Población	trabajadores de enfermería
		Muestra	
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	recolección de datos estructurado y el Work Limitations Questionnaire
Conclusiones	“Thus, the results have identified, through productivity loss, a negative impact of workloads on workers’ health that, consequently, impact patient care. Based on this association between productivity loss and workloads, the need for new studies that contribute to the investigation about the relationship between productivity and work-related accidents, impairments, and nursing work-related diseases is reinforced..”	Método de análisis de datos	pruebas Kruskal Wallis y correlación de Rho de Spearman
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Pintanela, y otros (2017), aducen que la sobrecarga de trabajo crea un ambiente laboral inadecuado, lo que trae como resultado que la productividad laboral sea negativa para la empresa, asimismo señala que la sobrecarga laboral daña la salud de los trabajadores que en consecuencia, impacta en la atención al paciente; por tanto, recomienda que se tome mas importancia al tema del clima laboral en el extremo de la carga laboral para evitar así futuras enfermedades que debiliten la productividad en el centro de labores.		
Referencia	(Pintanela, y otros, 2017)		

Datos del antecedente internacional 6:			
Título	Propuestas para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas	Metodología	
Autor	Cynthia Elizabeth Ferragud	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Argentina	Tipo	Descriptiva
Año	2019		
Objetivo	Conocer las causas que impactan en el clima organizacional y dotar a la organización de herramientas útiles a través de implementación de nuevas técnicas e identificar los elementos que generan conflictos laborales para aplicar posibles soluciones.	Diseño	no experimental
Resultados	“La encuesta aplicada en oportunidad de la implementación del SGC identificó de manera general problemas en el clima organizacional de la entidad. En la organización pública que se estudia en este trabajo, se encontró insatisfacción en la mayoría de los trabajadores, debido a diferentes causas y motivos...”	Método	Deductivo
		Población	110 empleados que conforman la DGA dentro del poder judicial
		Muestra	Total, de empleados estratificados por cargos, antigüedad, remuneración, otros
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	Encuesta
Conclusiones	“El clima laboral percibido por los trabajadores de esta organización fue evaluado en términos globales por medio de cuestionarios varios y reuniones con los empleados, con un 65.62 dentro de la escala del cero a cien, esto nos indica que existen diversos aspectos que requieren ser mejorados al interior de la organización. Se deben mejorar los procesos de planeación, evaluación de resultados, se deben incrementar los programas motivacionales y de capacitación y se deben mejorar los sistemas de comunicación y tipo de liderazgo.”	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Ferragud (2019), dice que cuando los trabajadores se encuentran insatisfechos con el ambiente laboral donde se desempeñan esto se evidencia en los resultados que proyectan, siendo evidente que el clima laboral bueno es una de las principales causas de la satisfacción de los trabajadores, por lo que en caso se visualice que no existe un ambiente laboral idóneo se recomienda que se debe de mejorar la organización en sus diferentes procesos y escalas.		
Referencia	(Ferragud, 2019)		

Datos del antecedente nacional 1:			
Título	Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede Caylloma –Arequipa 2016	Metodología	
Autor	Galois Antonio Riveros Bejarano	Enfoque	Cuantitativa
Lugar:	Arequipa	Tipo	Descriptiva
Año	2017		
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma-Arequipa 2016.	Diseño	no experimental
Resultados	“Como se puede observar de las respuestas obtenidas en un total de 80 servidores públicos; el 30% (24 encuestados) manifiesta mantener un buen clima organizacional y el 70% (56 encuestados) manifiesta tener un mediano clima organizacional; lo cual indica que el mayor porcentaje corresponde a servidores con mediano clima organizacional. Con la finalidad de poder demostrar la hipótesis formulada para su rechazo o aceptación los respectivos encuestados servidores públicos manifestaron mediante sus respuestas lo indicado, llegándose a la conclusión de tener como alternativa que se tiene que mejorar el clima organizacional.”	Método	correlacional transversal
		Población	servidores públicos del Poder Judicial Sede Caylloma. Arequipa 2016
		Muestra	80 servidores
		Unidades informantes	
		Técnicas	
		Instrumentos	Encuestas
Conclusiones	“Se llegó a determinar que existe relación entre Clima organizacional y desempeño Laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede-Caylloma, Arequipa 2016, De acuerdo a lo mostrado por la correlación de Pearson se pudo observar que es de $r = ,620$, Con lo que se estaría comprobando nuestra hipótesis al darse una relación positiva moderada, Con lo que la hipótesis nula; sería rechazada.”	Método de análisis de datos	programa IBM SPSS
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Riveros (2017), indica que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que demuestra que a mejor ambiente laboral encuentre un trabajador dentro de la entidad donde se desempeña, mejor va ser su desempeño y productividad, lo que hace que la empresa deba buscar el buen clima laboral para satisfacción del empleado y así se refleje en una mayor productividad que beneficia a la empresa frente a sus usuarios.		
Referencia	(Riveros, 2017)		

Datos del antecedente nacional 2:			
Título	Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – Apurímac – 2017	Metodología	
Autor	Sabino Brayan Silva Berrio Rodrigo Ramos Molina	Enfoque	Cualitativo
Lugar:	Cusco	Tipo	Explicativo, descriptivo
Año	2019		
Objetivo	Determinar la influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac – 2017	Diseño	no experimental
Resultados	“Por lo tanto, las dificultades descritas por el jefe de recursos humanos como: la inadecuada infraestructura, las malas relaciones interpersonales, enemistades, inadecuado trabajo en equipo, poca tolerancia, incentivos insuficientes y la falta de identificación con la institución, son indicadores del ambiente laboral que si influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho..”	Método	
		Población	130 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac - 2017
		Muestra	98 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
Conclusiones	“Se comprobó que el ambiente laboral influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - Apurímac - 2017. Se determina, que las causas de la baja productividad de los trabajadores de la entidad en estudio son: la desestimación de aportes entre trabajadores, intolerancia entre compañeros de trabajo, limitada confianza entre los miembros del equipo de trabajo y falta de material logístico”	Método de análisis de datos	coeficiente alfa de Cronbach y el programa Microsoft Office Excel.
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Silva & Ramos (2019), señala que el ambiente laboral bueno o malo influencia de forma significativa en la productividad de los trabajadores de una entidad, por lo que se debe de prever fomentar un buen ambiente laboral dentro de las entidades públicas, ya que así se garantizara un nivel alto de productividad dentro de los trabajadores, ya que al encontrarse satisfechos mejoran su desempeño laboral.		
Referencia	(Silva & Ramos, 2019)		

Datos del antecedente nacional – regional 3:			
Título	Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017.	Metodología	
Autor	Diomar Santos Ríos Carrasco	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Lima	Tipo	indagación básica
Año	2018		
Objetivo	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017	Diseño	no experimental
Resultados	“En la Tabla 7 y Figura 1, se observa que el 67,73% del personal administrativo del Poder Judicial, Lima Norte expresan que el nivel de la variable clima organizacional es medio; mientras que el 20,91% considera que ello es alto. Solo un grupo pequeño, conformado por el 11,36% afirma que el clima organizacional es bajo.”	Método	hipotético deductivo
		Población	515 colaboradores del Poder Judicial de Lima Norte
		Muestra	220 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	“Se concluye que se determinó la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017; con una correlación positiva considerable de 0,942.”	Método de análisis de datos	
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Ríos (2018), refiere que un clima laboral bueno esta ligado a la satisfacción del personal que labora en la entidad, lo cual tiene como consecuencia que al existir personal satisfecho ellos tienen una productividad alta, por lo que esta relación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional se tiene que procurar que sea positivo.		
Referencia	(Ríos, 2018)		

Datos del antecedente nacional – local 4:			
Título	Clima laboral y productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017.	Metodología	
Autor	Erika Iris Sanchez Cerna	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Callao	Tipo	investigación aplicada
Año	2018		
Objetivo	Determinar la relación entre Clima laboral y la productividad del personal operario en una planta procesadora de salsas, Callao 2017.	Diseño	no experimental
Resultados	“Como el coeficiente Rho de Sperman es 0,623 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Sperman, existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05 ($p=0,000<0,05$), esto indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna .En conclusión, el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad del personal operario de la planta procesadora de salsas.”	Método	
		Población	99 operarios de la planta de Salsas
		Muestra	79 operarios
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	“Existe una relación significativamente y media entre el clima laboral y la productividad del personal operario de la planta procesadora de salsas, contando como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,623$) y un p-valor igual a 0,000.”	Método de análisis de datos	paquete estadístico SPSS y Coeficiente de Correlación de Spearman
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Sanchez (2018), dice que entre el clima laboral y la productividad existe una relación significativa, por lo que un buen ambiente laboral influencia directamente que un trabajador se encuentre satisfecho, y a consecuencia de ello mejore la productividad dentro de la empresa, siendo esto beneficioso tanto para el trabajador y el empleador.		
Referencia	(Sanchez, 2018)		

Datos del antecedente nacional 5:			
Título	Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018.	Metodología	
Autor	Espinoza Flores, Carlos Augusto Jacobó Arauco, Silvia Josefa	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Huánuco	Tipo	Transversal
Año	2018	Diseño	no experimental
Objetivo	Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco.	Método	
Resultados	“Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”; por su parte, el valor de coeficiente de correlación=0.537 nos indica que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.”	Población	339 trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco
		Muestra	50 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	“Se determinó que la relación es significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; afirmación fundamentada en el valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 que es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.537; indica que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva y considerable.”	Método de análisis de datos	Análisis de correlaciones
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Espinoza & Jacobo (2018), indican que la satisfacción laboral está ligado a un buen ambiente laboral, por lo que explica que el clima organizacional positivo trae como consecuencia la satisfacción laboral del trabajador, lo que se refleja en la productividad que tiene el empleado frente a la empresa, lo que mejora el sistema de trabajo entre el empleador y el trabajador.		
Referencia	(Espinoza & Jacobo, 2018)		

Datos del antecedente nacional 6:			
Título	La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.	Metodología	
Autor	Vizcarra Guillén, Zunilda Vizcarra Castro, Luis Alberto	Enfoque	Cuantitativo
Lugar:	Huamanga- Ayacucho	Tipo	Correlacional-Transversal
Año	2018		
Objetivo	Determinar el grado de relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral del Módulo de Familia del Poder Judicial, Huamanga 2017.	Diseño	no experimental
Resultados	“Según la tabla 9 y figura 6 se puede observar los resultados obtenidos sobre la variable productividad evidenciando según como los trabajadores lo calificaron que la productividad se encuentra en una calificación medio con un 62%, mientras que otros solo un 29% lo calificaron como bajo y por ultimo solo el 9% como alto, esto se debe a que la productividad no hay tanta facilidad de manejar adecuadamente el control de factores como la tecnología, planeación recursos entre otros..”	Método	Descriptivo
		Población	34 trabajadores del Poder Judicial del módulo de familia de la provincia de Huamanga
		Muestra	34 trabajadores
		Unidades informantes	
		Técnicas	Encuesta
		Instrumentos	Cuestionario
Conclusiones	“Se logró determinar que existe relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Productividad laboral de los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017. De acuerdo a una correlación Rho de Spearman de 0.712 a un nivel de significancia del 5%. Evidenciando así que se acepta la hipótesis de investigación.”	Método de análisis de datos	software de estadística SPSS V23
Redacción final al estilo artículo (5 líneas)	Vizcarra & Vizcarra (2018), indican que la producción laboral que realizan los trabajadores se ve entorpecidas por los diferentes problemas administrativos, lo que causa un ambiente laboral negativo lo que hace que la productividad sea baja, por lo que se demuestra que existe una relación significativa entre la gestión administrativa que se refleja en el ambiente laboral y la productividad laboral.		
Referencia	(Vizcarra & Vizcarra, 2018)		

Matriz 6. Esquema de Teorías

Teorías administrativas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teorías de las relaciones humanas	Elton Mayo	Necesidad de humanizar y democratizar la administración, fue un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos.	Explica respecto a la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo, debido a que tanto el personal como la administración son elementos de suma importancia dentro de una entidad para garantizar un ambiente laboral idóneo que se refleje en su productividad.
2. Teoría del comportamiento organizacional	Robbins y Lewin	Es una disciplina académica que se ocupa de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional, comprende normas, valores, excepciones y actitudes.	Nos permite observar un cambio organizacional planeado con integración de objetivos, que debe de buscar en si una relación satisfactoria entre el trabajador y la administración, así como se busca dar un enfoque más abierto del sistema en el cual se pueda garantizar un ambiente laboral idóneo que se vea en la producción.
3. Teoría del desarrollo organizacional	Hornstein, Bunker, Burke, Gindes y Lewicki	Es un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas a renovación organizacional.	Realiza un análisis interorganizacional y análisis ambiental, con toma de decisiones y su cultura organizacional, con un enfoque del sistema más abierto que mejore la relación entre el trabajador y la administración con ello se mantendrá un ambiente laboral adecuado que garantice una productividad favorable.

Teorías psicológicas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría conductista	John B. Watson y Jacob Robert Kantor	Es el estudio experimental objetivo y natural de la conducta, así como una renuncia a las doctrinas del alma, la mente y la conciencia, para ocuparse del estudio de los organismos en interacción con sus ambientes.	En la misma se desarrolla que el ambiente donde se desenvuelve la persona influencia mucho en su desempeño, analizando que el nivel de producción se relaciona directamente con un buen ambiente laboral.
2. Teoría del aprendizaje T	Lakatos y De la Mora	La gente aprende cuando adquiere la capacidad para hacer algo de manera diferente. Al mismo tiempo, es importante recordar que el aprendizaje es inferencial. El aprendizaje se evalúa sobre la base de lo que la gente dice, escribe y realiza.	El aprendizaje es esencial dentro de un servidor público en cuanto el personal que labora directamente se relaciona y responde a la sociedad, que están en busca de respuestas y soporte a sus problemas y dudas; por lo que demostrar un alto nivel de profesionalismo y respeto a la actividad realizada evidencia una buena producción laboral y por ende se mantendrá un ambiente laboral adecuado.

Teorías sociológicas			
Teoría	Representante	Fundamento	¿Por qué incluir en la investigación?
1. Teoría funcional estructuralista	Herbert Spencer	Los sectores de la sociedad como órganos que trabajan para el buen funcionamiento del cuerpo, como un todo. Supone que los elementos de una determinada estructura social son interdependientes entre sí. Una variación de alguno de ellos, repercute en los demás.	Un buen ambiente laboral se inclina a que exista buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y el área administrativa, lo que garantiza un nivel de satisfacción de ambas posiciones demostrada adecuadamente en la producción laboral, puesto que cada trabajador es un engranaje esencial para que funcione el sistema general.
2. Teoría de la acción comunicativa	Jürgen Habermas	Se establece al lenguaje como configurador del pensamiento, indicando que no hay mente, ni actividad intelectual sin un lenguaje previo	Dentro de un centro de trabajo se debe de mantener una relación saludable en cuanto al ambiente laboral, siendo una de las formas más significativas la comunicación asertiva que debe de existir entre trabajadores, y los mismo con la administración, para así poder compartir y debatir diversos puntos que sean esenciales para mejorar la producción de los trabajadores.

Matriz 7. Sustento teórico

Teoría administrativa: Teorías de las relaciones humanas			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Elton Mayo			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“En vista de que las cosas se realizan a través de individuos y de grupos, es menester que la administración esté centrada en las relaciones interpersonales. Este enfoque enfatiza el estudio de las diferencias individuales, e estudio de los grupos y su dinámica, la comunicación, las motivaciones y su influencia en el comportamiento, el liderazgo de la administración de todos los cambios.” (Soria & Soria, 1997, p.53).	“La escuela de las relaciones humanas surgió y adquirió fuerza por el desarrollo de la industria que afectaba la producción en serie, lo que provocó un aumento en la tensión de los obreros. Ante esta situación, el problema se empezó a analizar desde el punto de vista psicológico. Se empezó entonces a desarrollar una modelización más refinada de los mecanismos de influencia, definidos como la posibilidad de alterar la capacidad que tienen los demás de satisfacer sus necesidades o cumplir sus objetivos, cuya aplicabilidad se considera función de la necesidad de dependencia interpersonal.” (Araya, 2007, p.2).	“Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas o grupos. Cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por otras personas. Las personas tratan de adaptarse a las demás personas y grupos: quieren ser comprendidas, aceptadas y participar, con objeto de atender a sus intereses y aspiraciones personales.” (Chiavenato, 2006, p.92)
Parafraseo	En vista de la importancia que tiene las relaciones interpersonales entre los individuos y grupos, la administración debe de estudiar la comunicación, las motivaciones, el comportamiento y el liderazgo de los individuos, así como de los grupos. (Soria & Soria, 1997)	El desarrollo de la industria fue lo que dio inicio a la escuela de las relaciones humanas, esto debido a que los obreros se tensionaron por la competitividad, teniendo que analizar esto desde la perspectiva psicológica, desarrollándose nuevos mecanismos de influencia interpersonal que buscan alterar la capacidad de dependencia a diversas necesidades. (Araya, 2007)	Cada grupo o persona tiene diferentes acciones y actitudes que son propias de su personalidad definiéndose así su comportamiento, asimismo se puede observar que pueden ser influenciadas por otro grupo o personas, debido a que las personas o grupos buscan adaptarse para sentirse comprendida y aceptadas aspirando lograr sus objetivos personales. (Chiavenato, 2006)
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Soria & Soria, 1997)	(Araya, 2007)	(Chiavenato, 2006)
Relación de la teoría con el estudio	Explica respecto a la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo, debido a que tanto el personal como la administración son elementos de suma importancia dentro de una entidad para garantizar un ambiente laboral idóneo que se refleje en su productividad.		
Redacción final	El desarrollo de la industria dio inicio a la escuela de las relaciones humanas debido a que el estrés causado a los grupos o personas, volvió necesario el analizar desde una perspectiva psicológica el nivel de influencia o el grado de adecuación que realiza una persona en búsqueda de la aceptación, forjando nuevos mecanismos para alterar la dependencia emocional de los trabajadores (Araya, 2007; Chiavenato, 2006), asimismo, en vista de la importancia que tiene las relaciones interpersonales entre los individuos y grupos, la administración debe de estudiar la comunicación, las motivaciones, el comportamiento y el liderazgo de los individuos, así como de los grupos (Soria & Soria, 1997); siendo esta teoría de utilidad en tanto la motivación, liderazgo, comunicaciones y dinámica de grupo son el ideal para poner en práctica dentro de un centro de labores, por que el personal así como la administración son elementos de suma importancia dentro de una entidad para garantizar un ambiente laboral idóneo que se refleje en su productividad.		

Teoría administrativa: Teoría del comportamiento organizacional			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Robbins y Lewin			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El comportamiento organizacional, tomando como fundamento la conducta individual de las personas, y a redefinir conceptos administrativos, ampliando su contenido y diversificando su naturaleza. Por ello se hace necesario el estudio de la motivación humana, demostrar la variedad de estilos y sistemas de administración y concebir la organización como sistema social cooperativo y como un sistema de toma de decisiones. (Fernández & Sánchez, 1997, p. 129)	“La teoría del comportamiento, considera a la administración un proceso relativo, en el cual no existen normas y principios universales válidos para todas las circunstancias y situaciones. La administración nunca es igual en todas las organizaciones y puede asumir características diferentes, dependiendo de las condiciones internas y externas existentes.” (Chiavenato, 2006, p. 293)	“El comportamiento organizacional queda reducido a la estructura, la cultura, los recursos humanos, el cambio organizacional y el estrés. Lo cual no es coincidente con la definición que daba al principio”. (Romero, 2011, p. 49)
Parfraseo	La conducta del individuo es fundamental para redefinir el concepto administrativo, siendo esto la directriz del comportamiento organizacional, por lo que se observa que es necesario la motivación humana, concibiendo un sistema social de toma de decisiones.	La teoría del comportamiento organizacional, dentro de la administración es considerada como un proceso relativo donde no existe normas y principios universales, puesto que tiene características y condiciones diferentes. 2	El comportamiento organizacional, tiene como estructura tanto la cultura, los recursos humanos, el cambio organizacional y el estrés, esto siendo la definición más reciente.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Fernández & Sánchez, 1997)	(Chiavenato, 2006)	(Romero, 2011)
Relación de la teoría con el estudio	Nos permite observar un cambio organizacional planeado con integración de objetivos, que debe de buscar en si una relación satisfactoria entre el trabajador y la administración, así como se busca dar un enfoque más abierto del sistema en el cual se pueda garantizar un ambiente laboral idóneo que se vea en la producción.		
Redacción final	La teoría del comportamiento organizacional, busca redefinir el concepto administrativo integrando al mismo la conducta del individuo como la directriz de esta teoría, considerada como un proceso relativo donde no existen normas ni principios universales, ya que se tiene características y condiciones diferentes en cada individuo, por lo que es necesario la motivación humana basado en un sistema social de toma de decisiones (Fernández & Sánchez, 1997; Chiavenato, 2006); asimismo, se busca recalcar que el comportamiento organizacional, tiene como estructura tanto la cultura, los recursos humanos, el cambio organizacional y el estrés, esto siendo la definición más reciente (Romero, 2011);dándose la utilidad de esta teoría porque nos permite observar un cambio organizacional planeado con integración de objetivos, que debe de buscar en si una relación satisfactoria entre el trabajador y la administración, así como se busca dar un enfoque más abierto del sistema en el cual se pueda garantizar un ambiente laboral idóneo que se vea en la producción.		

Teoría administrativa: Teoría del desarrollo organizacional			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Hornstein, Bunker, Burke, Gindes y Lewicki			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“Esfuerzo de largo plazo, apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar los procesos de resolución de problemas de renovación organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativos y de la administración de la cultura organizacional, particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura organizacional con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupala, con la asistencia de un consultor facilitador y la utilización de la teoría y de la tecnología de las ciencias conductistas, incluyendo acción e investigación”. (Chiavenato, 2006, p. 327)	“Es un tipo particular de cambio en el proceso destinado a lograr un determinado tipo de resultado final. Así el desarrollo organizacional puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía del comportamiento, así como la reflexión, la mejora del sistema, la planificación y el auto-análisis”. (Segredo, García, León, & Perdomo, 2017, p. 89)	" El desarrollo organizacional busca lograr un cambio planeado de la organización conforme, en primer término, a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. De esta forma, la atención se puede concentrar en las modalidades de acción de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los factores económicos y de costos, las relaciones entre grupos y el desarrollo de los equipos humanos para una conducción exitosa”. (Segredo, 2015, p. 5)
Parafraseo	La alta dirección presta colaboración para la renovación de procesos diversos dentro de la organización, buscando un ambiente de colaboración, con una cultura organizacional enfocada en el trabajo de equipo y con inclusión de la tecnología incluyendo acción e investigación.	El desarrollo organizacional representa un cambio en el proceso orientado a un resultado final, mediante la utilización de habilidades en torno a la economía del comportamiento, la mejora del sistema, la reflexión, la planificación y el autoanálisis.	El desarrollo organizacional busca adecuar la organización dependiendo a sus necesidades, exigencias y demandas, concentrándose en las acciones de determinados grupos para mejorar las relaciones humanas, los costos y temas económicos, esto a fin de mantener una conducta exitosa dentro de los equipos humanos.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Chiavenato, 2006)	(Segredo, García, León, & Perdomo, 2017)	(Segredo, 2015)
Relación de la teoría con el estudio	Realiza un análisis interorganizacional y análisis ambiental, con toma de decisiones y su cultura organizacional, con un enfoque del sistema más abierto que mejore la relación entre el trabajador y la administración con ello se mantendrá un ambiente laboral adecuado que garantice una productividad favorable.		
Redacción final	El desarrollo organizacional busca que la alta dirección colabore para la renovación de diferentes procesos dentro de la organización de acorde a sus necesidades, exigencia y demandas, con una cultura organizacional enfocada en el trabajo en equipo, la economía del comportamiento, la mejora del sistema, la reflexión, la planificación y el autoanálisis, esto a fin de mantener una conducta exitosa orientada al resultado final. (Chiavenato, 2006, Segredo, García, León, & Perdomo, 2017; Segredo, 2015); esto es útil porque se Realiza un análisis interorganizacional y análisis ambiental, con toma de decisiones y su cultura organizacional, con un enfoque del sistema más abierto que mejore la relación entre el trabajador y la administración con ello se mantendrá un ambiente laboral adecuado que garantice una productividad favorable.		

Teoría psicológica: Teoría conductista			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: John B. Watson y Jacob Robert Kantor			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“La tesis conductista afirma que, para explicar, predecir o controlar la conducta, una teoría conductista no ha de apoyarse más que en tres categorías de fenómenos: la situación, la respuesta y el organismo. Definiremos estos términos más adelante. Por de pronto, hay que señalar que esta tesis puede revestir dos formas, una débil y una fuerte. El enunciado anterior corresponde a la forma débil. La forma fuerte afirma que estas tres categorías de conceptos o de fenómenos son necesarias y suficientes para explicar, predecir o controlar la conducta. La forma débil no afirma que son suficiente, afirma solo que una teoría conductista no puede apoyarse más que en tres categorías de fenómenos. Ello deja abierta la posibilidad de que una teoría conductista pueda no ser más que una explicación parcial o incompleta de la conducta. La tesis fuerte niega esta posibilidad”. (Bélanger, 1999, p.20)	“Para el conductismo, el ser humano es un “organismo reactivo” ante las fuerzas externas y está controlado por ellas. El comportamiento (el desarrollo), pues, se explica fundamentalmente por causas externas, negándose la actividad intrínseca y propositiva del organismo: (E-O-R). este enfoque los lleva a afirmar que la mayor parte de los cambios evolutivos pueden ser producidos a través de una programación ambiental adecuada de las contingencias del refuerzo”. (Mesonero, 1995, p.74)	“El conductismo surgió como una alternativa a la psicología experimental centrada en el análisis de la conciencia y en su lugar propuso a la conducta en sí misma, en tanto actividad, como el objeto de estudio psicológico. La actividad de interés sería la que se establece en función de eventos durante la ontogenia animal, de modo que así se establecía una distinción clara con la actividad que le interesaba al fisiólogo. La posibilidad de encontrar orden en estas relaciones funcionales se expresó como la búsqueda de la predicción y el control del comportamiento”. (Pérez, 2012, p. 50)
Parfraseo	La teoría conductista se apoya en tres categorías que son la situación, respuesta y organismo, las mismas que revisten dos tesis una fuerte, en la que se afirma que estas tres categorías son necesarias y suficientes para direccionar la conducta; asimismo la tesis débil, no afirma que sea suficiente estas categorías, solo indica que se apoyan en estas. (Bélanger, 1999)	El conductismo catalogo al ser humano como un organismo reactivo y controlado por fuerzas externas, lo que lleva a concluir que a mayor parte de cambio evolutivos se han dado a través de una programación ambiental adecuada. (Mesonero, 1995)	La teoría del conductismo cambio el pensamiento sesgado del análisis de la conciencia, enfocándose más en el análisis de la conducta reflejada en actividades, lo que se establece en función a eventos de ontogenia animal muy alejado de la actividad de interés del fisiólogo, puesto que se enfocó en la búsqueda de la predicción y el control del comportamiento.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Bélanger, 1999)	(Mesonero, 1995)	(Pérez, 2012)
Relación de la teoría con el estudio	En la misma se desarrolla que el ambiente donde se desenvuelve la persona influencia mucho en su desempeño, analizando que el nivel de producción se relaciona directamente con un buen ambiente laboral.		
Redacción final	La teoría conductista se apoya en tres categorías que son la situación, respuesta y organismo, siendo este último el organismo el que se considera reactivo y controlado por fuerzas externas, que se ven relacionados con un programa que tenga un ambiente adecuado , para esto existen dos teorías una fuerte, en la que se afirma que estas tres categorías son necesarias y suficientes para direccionar la conducta; asimismo la tesis débil, no afirma que sea suficiente estas categorías, solo indica que se apoyan en estas (Bélanger, 1999; Mesonero, 1995),asimismo podemos afirmar que la teoría del conductismo cambio el pensamiento sesgado del análisis de la conciencia, enfocándose más en el análisis de la conducta reflejada en actividades, lo que se establece en función a eventos de ontogenia animal muy alejado de la actividad de interés del fisiólogo, puesto que se enfocó en la búsqueda de la predicción y el control del comportamiento (Pérez, 2012). Tiene utilidad porque en la misma se desarrolla que el ambiente donde se desenvuelve la persona influencia mucho en su desempeño, analizando que el nivel de producción se relaciona directamente con un buen ambiente laboral.		

Teoría psicológica: Teoría del aprendizaje			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Lakatos y De la Mora			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El estudio del aprendizaje estuvo casi siempre vinculado a procesos repetitivos de adquisición de conocimientos y por ende a mecanismos asociativos. Sabemos que es de larga data el predominio del asociacionismo en el pensamiento filosófico y en la enseñanza tradicional. El hecho es que el estudio del aprendizaje se realizó aislado y dicotómicamente del estudio de la estructura y la evolución de la inteligencia.” (Dongo, 2008, p.169)	“El aprendizaje, desde esta perspectiva, es definido como algo que puede ser observado y documentado, es decir, hay aprendizaje cuando hay un cambio conductual; en tanto conducta observable e identificable. Este suele ser un cambio relativamente permanente en el comportamiento, el cual refleja adquisición de conocimientos o habilidades y como tal, objetivos potencialmente medibles”. (García, Fonseca, & Concha, 2015, p.6)	“Aunque el aporte más grande se ha dado en el aprendizaje asociativo (condicionamiento), la psicología básica del aprendizaje comprende también la investigación empírica de fenómenos “pre-asociativos”, como la habituación y la sensibilización, y “postasociativos” como el aprendizaje por observación o modelado”. 597
Parfraseo	La teoría del aprendizaje está relacionado a procesos repetitivos y mecanismos asociativos, pues existe un vínculo entre el pensamiento filosófico y la enseñanza tradicional, siendo que en el estudio del aprendizaje se dio el estudio de la estructura y evolución de la inteligencia. (Dongo, 2008)	El aprendizaje se evidencia en un cambio en la conducta del individuo pudiendo ser el mismo observado y documentado, pues en el comportamiento se ve reflejado la obtención de habilidades y conocimientos. (García, Fonseca, & Concha, 2015)	La teoría del aprendizaje ha tendió su mejor aporte en el aprendizaje asociativo, pero así también el aprendizaje comprende la investigación empírica de fenómenos como la habituación y la sensibilización y el aprendizaje pro observación o modelado (Ardila, Pérez, & Gutiérrez, 2005)
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Dongo, 2008)	(García, Fonseca, & Concha, 2015)	(Ardila, Pérez, & Gutiérrez, 2005)
Relación de la teoría con el estudio	El aprendizaje es esencial dentro de un servidor público en cuanto el personal que labora directamente se relaciona y responde a la sociedad, que están en busca de respuestas y soporte a sus problemas y dudas; por lo que demostrar un alto nivel de profesionalismo y respeto a la actividad realizada evidencia una buena producción laboral y por ende se mantendrá un ambiente laboral adecuado.		
Redacción final	La teoría del aprendizaje está relacionado a procesos repetitivos y mecanismos asociativos, pero así también comprende la investigación empírica de fenómenos como la habituación y la sensibilización y el aprendizaje pro observación o modelado, siendo el aprendizaje un estudio de la estructura y evolución de la inteligencia (Dongo, 2008; Ardila, Pérez, & Gutiérrez, 2005), de igual forma podemos afirmar que la teoría del aprendizaje se evidencia en un cambio en la conducta del individuo pudiendo ser el mismo observado y documentado, pues en el comportamiento se ve reflejado la obtención de habilidades y conocimientos. (García, Fonseca, & Concha, 2015); resultando esto útil debido a que el aprendizaje es esencial dentro de un servidor público en cuanto el personal que labora directamente se relaciona y responde a la sociedad, que están en busca de respuestas y soporte a sus problemas y dudas; por lo que demostrar un alto nivel de profesionalismo y respeto a la actividad realizada evidencia una buena producción laboral y por ende se mantendrá un ambiente laboral adecuado.		

Teoría sociológica: Teoría funcional estructuralista			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Herbert Spencer			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El énfasis de su teoría se enfoca en la acción social, y analiza al individuo en interacción con otros en el marco de un escenario determinado. Para esta teoría, el titular de la acción social es la persona que se comporta de acuerdo a un determinado rol, sin que ello limite la adopción de múltiples roles de acuerdo al escenario subyacente a la acción social realizada”. (Torres, Tirado, & Trujillo, 2018, p. 183)	“Como mencionamos, para esta corriente las instituciones son estructuras funcionales que en un área social determinada brinda servicios útiles a la comunidad. El conjunto de instituciones que se especializan en ciertas tareas o actividades específicas forman subsistemas sociales que, en su entramado conjunto, sirven de base estructural al organismo colectivo total. Cada subsistema social especializado, con sus instituciones específicas, contribuye a satisfacer las necesidades y exigencias del sistema total, buscando el equilibrio general y el buen desenvolvimiento colectivo”. (Montironi, 2017, p.8)	“Sólo tomando en cuenta la historia de cada pueblo o nación podría entenderse en su totalidad el sistema social (estructura) sobre el que se erigen y ordenan las funciones y relaciones en su interior”. (Marcial, 2012, p.12)
Parfraseo	La teoría funcional estructuralista analiza al individuo en un ambiente determinado en relación con otros, buscando demostrar cómo se comporta la persona de acuerdo a un rol determinado, sin que ello sea un freno para realizar múltiples roles.	La teoría funciona estructuralista sustenta que las instituciones son estructuras funcionales, que brindan servicios a la sociedad en diferentes especialidades, que al realizar funciones o actividades específicas forman subsistemas, que buscan satisfacer las necesidades de institución, buscando un equilibrio colectivo.	La teoría funcional estructuralista tiene como fundamento el análisis de la historia de cada pueblo o nación, para así poder entender la estructura del sistema social, y poder ordenar según sus funciones y la relación con el interior.
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Torres, Tirado, & Trujillo, 2018)	(Montironi, 2017)	(Marcial, 2012)
Relación de la teoría con el estudio	Un buen ambiente laboral se inclina a que exista buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y el área administrativa, lo que garantiza un nivel de satisfacción de ambas posiciones demostrada adecuadamente en la producción laboral, puesto que cada trabajador es un engranaje esencial para que funcione el sistema general.		
Redacción final	La teoría funcional estructuralista sustenta como fundamento el análisis de la historia de cada pueblo o nación, para así poder entender la estructura del sistema social, planteado que las instituciones son estructuras funcionales, que brindan servicios a la sociedad en diferentes especialidades, que al realizar funciones o actividades específicas forman subsistemas, que buscan satisfacer las necesidades de institución, buscando un equilibrio colectivo para así poder entender la estructura del sistema social, y poder ordenar según sus funciones y la relación con el interior. (Montironi, 2017; Marcial, 2012), de igual manera se indica que la teoría funcional estructuralista analiza al individuo en un ambiente determinado en relación con otros, buscando demostrar cómo se comporta la persona de acuerdo a un rol determinado, sin que ello sea un freno para realizar múltiples roles (Torres, Tirado, & Trujillo, 2018); siendo la misma útil puesto que, un buen ambiente laboral se inclina a que exista buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores y el área administrativa, lo que garantiza un nivel de satisfacción de ambas posiciones demostrada adecuadamente en la producción laboral, puesto que cada trabajador es un engranaje esencial para que funcione el sistema general.		

Teoría sociológica: Teoría de la acción comunicativa			
Autor de mayor relevancia o creador de la teoría: Jürgen Habermas			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“La acción comunicativa, o sea, orientada al entendimiento, no se ha comprendido como tal hasta que el criterio de la orientación de la acción no se ha completado con el de la coordinación de la acción, lo cual significa que, además de superar el de la filosofía de la conciencia, puesto que mientras la acción social sea considerada bajo el punto de vista de la orientación de la acción, en el centro de atención se encuentra una actividad de un sujeto concebido monádicamente”. (Benavides, Bedate, García, García, & Queiruga, 1992, p.63)	“A través de la idea de entendimiento la teoría de la acción comunicativa permite además explicar los fenómenos de distorsión de la comunicación. La pragmática formal puede clarificar estos fenómenos”. (Heler, 2007, p.81)	“Mejor aún, Habermas ha atribuido esa nueva encomienda a la Filosofía con base, exclusivamente, en el fundamento pragmático-universal de la teoría de la acción comunicativa, como línea de continuidad de la teoría social crítica con intención práctica, lo cual implica ahora la sumisión pragmática de la filosofía al paradigma de la acción comunicativa, como el único medio capaz de atravesar, clarificar e interconectar las esferas desarticuladas de valor en la modernidad”. (Labrador, 2015, p.43)
Parfraseo	La teoría de la acción comunicativa, orientada al entendimiento es un complemento del criterio de la orientación y coordinación de la acción, siendo la comunicación una actividad social esencial para establecer vínculos en la sociedad. (Benavides, Bedate, García, García, & Queiruga, 1992)	La teoría de la acción comunicativa a través del entendimiento explica los diferentes fenómenos de distorsión de la comunicación, diferenciando las formas de comunicarse dependiendo del ambiente social en donde nos desempeñemos. (Heler, 2007)	La teoría de la acción comunicativa tiene como línea de trabajo una postura crítica y práctica, con lo cual implica la sumisión de la pragmática de la filosofía, imponiéndose la acción comunicativa como el medio capaz de atravesar, clarificar e interconectar a diferentes grupos o individuos que se encuentren desarticulados en la modernidad. (Labrador, 2015)
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Benavides, Bedate, García, García, & Queiruga, 1992)	(Heler, 2007)	(Labrador, 2015)
Relación de la teoría con el estudio	Dentro de un centro de trabajo se debe de mantener una relación saludable en cuanto al ambiente laboral, siendo una de las formas más significativas la comunicación asertiva que debe de existir entre trabajadores, y los mismo con la administración, para así poder compartir y debatir diversos puntos que sean esenciales para mejorar la producción de los trabajadores.		
Redacción final	La teoría de la acción comunicativa, orientada al entendimiento es un complemento del criterio de la orientación y coordinación de la acción, así como explica los diferentes fenómenos de distorsión de la comunicación, diferenciando las formas de comunicarse dependiendo del ambiente social en donde nos desempeñemos, siendo la comunicación una actividad social esencial para establecer vínculos en la sociedad. (Benavides, Bedate, García, García, & Queiruga, 1992; Heler, 2007), asimismo, la teoría de la acción comunicativa tiene como línea de trabajo una postura crítica y práctica, con lo cual implica la sumisión de la pragmática de la filosofía, imponiéndose la acción comunicativa como el medio capaz de atravesar, clarificar e interconectar a diferentes grupos o individuos que se encuentren desarticulados en la modernidad (Labrador, 2015); reflejando su utilidad puesto que dentro de un centro de trabajo se debe de mantener una relación saludable en cuanto al ambiente laboral, siendo una de las formas más significativas la comunicación asertiva que debe de existir entre trabajadores, y los mismo con la administración, para así poder compartir y debatir diversos puntos que sean esenciales para mejorar la producción de los trabajadores.		

Matriz 9. Construcción de la categoría

Categoría: Ambiente laboral					
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	“El clima laboral, bajo esta concepción, este compuesto por la suma de factores que envuelven al individuo y su ambiente (la cultura, el entorno, el amiente moral, las situaciones laborales), a los cuales se suman aspectos psicológicos del medio ambiente interno, compuesto por personas”. (Gan & Berbel, 2007, p.173)	“El enfoque conceptual de mayor utilidad que se ha dado al clima organizacional como elemento fundamental son las “percepciones” que el trabajador tiene de la estructura y procesos que ocurren en un medio laboral”. (Mujica & Perez, 2007, p. 300)	“Muy relacionado con la cultura está el concepto de clima laboral, que son todas las características que constituyen el ambiente de trabajo y lógicamente influyen en el comportamiento de los empleados, positiva o negativamente”. (Jambrino, y otros, 2008, p.110)	“El clima organizacional, o laboral, es uno de los conceptos que, en el uso cotidiano, adquiere diferentes connotaciones. Se dice que el clima laboral consiste en un grupo de características que definen a una organización y que la distingue de otras” (Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015, p.7)	Además, la óptica de estudio sostiene que los elementos del clima organizacional son predictores del desempeño laboral, por tanto, deben ser evaluados constantemente a fin de generar resultados que permitan alcanzar el mejoramiento continuo y la satisfacción de los usuarios y de los propios trabajadores de la salud, así como diseñar planes de acción que contribuyan a subsana oportunamente las áreas de oportunidad presentes en la institución y con base en ello ofrecer servicios de calidad a toda la población. (Bernal, Pedraza, & Sanchez, 2014, p.12)
Parafraseo	La concepción del clima laboral está compuesta por varios factores que envuelven al individuo y su ambiente, tales como la moral, cultura y diversas situaciones laborales, a lo cual se le añade los aspectos psicológicos del grupo de personas que lo rodean en su ambiente interno de trabajo. (Gan & Berbel, 2007)	El clima organizacional está enfocado en las percepciones que tienen los trabajadores de la estructura y de procesos laborales, los mismos que son de mayor utilidad pues son observados dentro de su medio laboral. (Mujica & Perez, 2007)	El concepto de clima laboral, se encuentra relacionado con la cultura, que se evidencia en las características del ambiente laboral, lo que influencia positiva o negativamente en el comportamiento de los trabajares. (Jambrino, y otros, 2008)	Se define el clima organizacional como el grupo de características de una organización y que las distingue de otras, siendo esta la concepción más habitual. (Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015)	El clima organizacional es uno de los pilares del desempeño laboral, por lo que debe buscar un mejoramiento continuo en la organización, para la satisfacción de los trabajadores y usuarios, ofreciendo servicios de calidad
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Gan & Berbel, 2007)	(Mujica & Perez, 2007)	(Jambrino, y otros, 2008)	(Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015)	(Bernal, Pedraza, & Sanchez, 2014)

Utilidad/ aporte del concepto	En base a un clima laboral positivo o negativo se va definir cómo se va viabilizar el funcionamiento de una organización, ya que en un buen ambiente hace que el equipo de trabajo sea más productivo, sintiéndose cómodos con la función que realizan y en el lugar donde la desempeña, lo que es de vital importancia para la organización.					
Redacción final	El concepto de ambiente laboral está compuesto por varios factores que envuelven tanto a los trabajadores como a la organización, evidenciando características del ambiente laboral como la cultura, la moral y diversas situaciones laborales, que se puede materializar de forma positiva o negativa, influencia psicológicamente en el comportamiento de los trabajadores que se desempeñan dentro del mismo ambiente interno (Gan & Berbel, 2007; Jambrino, y otros, 2008; Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015), asimismo, también se plantea como concepto de clima organizacional a las percepciones que tiene el trabajador de la estructura y de los procesos de la organización, esto en busca de un mejoramiento continuo en la organización, para la satisfacción de los trabajadores y usuarios, ofreciendo servicios de calidad (Mujica & Perez, 2007; Bernal, Pedraza, & Sanchez, 2014), evidenciando su utilidad debido a que, en base a un clima laboral positivo o negativo se va definir cómo se va viabilizar el funcionamiento de una organización, ya que en un buen ambiente hace que el equipo de trabajo sea más productivo, sintiéndose cómodos con la función que realizan y en el lugar donde la desempeña, lo que es de vital importancia para la organización.					
Redacción de la categoría de estudio	El concepto de ambiente laboral este compuesto por diversos factores y características que envuelven a los trabajadores evidenciando que se dé un ambiente basado en motivación, participación e identidad con la organización, que dependiendo de cómo se materialice tanto positivamente o negativa esto influencia en el comportamiento de los trabajadores dentro del centro de trabajo, y en base a esto se establecerá si se da el mejoramiento continuo o se estanca la productividad.					
Construcción de las sub categorías según la fuente elegida	Sub categoría 1:		Sub categoría 2:		Sub categoría 3:	
	Coordinación laboral		Motivación laboral		Identidad laboral	
Construcción de los indicadores	I1	Trabajo en equipo	I5	Reconocimiento e Incentivo	I9	Vocación de servicio
	I2	Liderazgo	I6	Estabilidad laboral	I10	Respeto
	I3	Responsabilidad	I7	Infraestructura	I11	Profesionalismo
	I4		I8		I12	
Cita textual de la sub categoría	“Los objetivos, por dirigir la idea principal de la investigación hacia un fin, permiten un mejor aprovechamiento del trabajo requerido y una adecuada coordinación de esfuerzos para alcanzar los resultados últimos”. (Mirón, Alonso, & Iglesias, 2010, p.353)		“Tal como se han planteado algunas definiciones propuestas por diferentes autores, destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar”. (Peña & Villón, 2018, p.182)		“La identidad profesional se concibe particularmente como la relación que las personas tienen con el trabajo respecto a cómo el rol ocupacional (el trabajo que desempeñan) tiene que ver con lo que la persona es, o le describe como parte central suya”. (Andrade, 2014, p.121)	
	“La coordinación en equipos de trabajo es un proceso que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento dirigidos a integrar acciones, conocimientos y objetivos de miembros interdependientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes. La coordinación garantiza que un equipo funcione como un todo unitario y es identificado como un proceso clave para entender la efectividad de los equipos de		“La motivación es un término genérico que se aplica a una variada serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. (Navarro, 2008, p.19)		“Para discutir el concepto de identidad laboral, se hace necesario empezar primero por un acercamiento al concepto de identidad personal, con el propósito de establecer una diferencia entre estas dos perspectivas de la identidad, partiendo del presupuesto de que la identidad personal está asociada a aspectos que refieren la autopercepción de sí mismo como individuo único y diferente de los demás con una memoria biográfica que da sentido de unicidad a la propia trayectoria de vida,	

	trabajo”. (Rico, Sánchez, Alcover, & Tabernero, 2011, p. 59)		mientras que la identidad laboral está asociada a la manera como un individuo se percibe a sí mismo como agente trabajador en la ejecución de una serie de funciones en una posición laboral determinada y, como se verá más adelante, al ejercicio de roles en contextos de trabajo”. (Moreno, Torres, Martínez, Martínez, & Vesga, 2018, p.60)
	Este trabajo indica que en entornos turbulentos el uso de la información de los SCG con propósitos de coordinación mejora el desempeño hasta un cierto nivel, a partir del cual son necesarios mecanismos de control. (Porporato, 2015, p.526)	“Ahora bien, la motivación para trabajar en una empresa puede interpretarse de dos maneras; una primera que se refiere al interés del individuo por pertenecer a una firma que le proporcione un puesto de trabajo; la otra, una vez logrado el empleo, hace alusión a las disposiciones del sujeto para colaborar con la tarea que le corresponde”. (Vélaz, 1996, p.11)	“La construcción de la identidad laboral implica la interacción de diversos factores, tal como son experimentados por cada trabajador desde su posición que se define socioculturalmente en el proceso productivo y en la organización. Se trata de cuestiones que tienen que ver con su implicación subjetiva en el trabajo, con las condiciones objetivas en que este se realiza, con su itinerario formativo, con la manera de entender su trabajo y las actuaciones que este implica, con las relaciones y los grupos de pertenencia con que se relaciona cada sujeto, etc. (Martínez, 2003)
Parfraseo	La coordinación laboral se basa en orientar los objetivos hacia un fin en común a favor de la mejora constante de la entidad, así aprovechar el equipo de trabajo en base a una adecuada coordinación orientada a la búsqueda de resultados. (Mirón, Alonso, & Iglesias, 2010)	La motivación laboral, parte desde el interior del individuo, en la cual se busca identificar las necesidades que esté pasando, para poder así generar una actitud positiva para buscar una solución con que satisfacerlas y con ello lograr las metas planteadas hasta llegar al éxito, ya que los individuos nunca dejan de tener necesidades que van aumentando en cuanto van cumpliendo sus ideales básicos. (Peña & Villón, 2018)	La identidad profesional puede ser concebida como el vínculo que puede existir entre el trabajador y la empresa, lo cual se evidencia en el rol que desempeña cada empleador en el trabajo y se describe como parte de la institución. (Andrade, 2014)
	La coordinación se evidencia mediante el uso de diferentes patrones planteados para incorporar nuevas acciones y objetivo que sirvan para demostrar que el trabajo en equipo es lo ideal para llegar a cumplir las metas. (Rico, Sanchez, Alcover, & Tabernero, 2011)	La motivación laboral se puede entender como un conjunto de necesidades, impulsos y deseos que nacen en un individuo para querer realizar una actividad en específico y así alcanzar diferentes metas. (Navarro, 2008)	La identidad laboral se puede conceptualizar como la identidad personal del trabajador hacia la empresa, estableciendo una diferencia entre el vínculo que existe entre el trabajador y la entidad, y como se siente la persona como parte de la empresa. (Moreno, Torres, Martínez, Martínez, & Vesga, 2018)
	La coordinación se basa en el cruce de información que se realizan en la entidad en búsqueda de mejorar el trabajo en equipo de la entidad, para que se establezca mecanismos para controlar las diferentes situaciones que se presente en el equipo de trabajo. (Porporato, 2015)	La motivación laboral se puede conceptualizar de dos formas uno desde el punto de vista del interés del individual donde la persona aspira a tener o entrar a una institución reconocida, la otra es cuando el individuo es parte de la entidad buscando siempre la superación personal y colaborar con la institución para su mejora. (Vélaz, 1996)	La identidad laboral se construye bajo la concepción de que debe existir interacción entre el trabajador y la entidad, que tiene mucho que ver con el nivel sociocultural en cuanto a la relación con la entidad sintiéndose parte de la misma. (Martínez, 2003)

Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Mirón, Alonso, & Iglesias, 2010)	(Peña & Villón, 2018)	(Andrade, 2014)
	(Rico, Sanchez, Alcover, & Tabernero, 2011)	(Navarro, 2008)	(Moreno, Torres, Martínez, Martínez, & Vesga, 2018)
	(Porporato, 2015)	(Vélaz, 1996)	(Martinez, 2003)
Redacción final	La coordinación laboral se puede interpretar como la orientación dada al personal para que en base a acciones y diferentes objetivos puedan cumplir las diversas metas trazadas, teniendo como elemento esencial para lograr los objetivos al trabajo en equipo. (Mirón, Alonso, & Iglesias, 2010; Rico, Sanchez, Alcover, & Tabernero, 2011), asimismo, se puede definir a la coordinación como el cruce de información que da en una entidad que tiene como fin el cumplimiento de metas en base al control y organización de la entidad. (Porporato, 2015)	La motivación laboral, se puede entender como un impulso o deseo que arraiga en el individuo para poder realizar una actividad que se puede orientar o dirigir de acorde a sus necesidades y anhelos, así se plantean diferentes metas por parte de la empresa las mismas que pueden ser el deseo por querer ingresar a la entidad o escalar cuando ya se encuentra dentro, pero todo como metas constantes de superación intrínsecas de la persona y que promueve la entidad. (Navarro, 2008; Vélaz, 1996; Peña & Villón, 2018)	La identidad laboral se puede definir como el vínculo que uno a la empresa con el trabajador, en cuanto a la identificación personal y ser parte de su entidad, lo que hace que se asuma un rol no solo de trabajador si no de colaborador (Moreno, Torres, Martínez, Martínez, & Vesga, 2018; Andrade, 2014), así también podemos decir que la identidad laboral es la interacción que debe existir entre la empresa y el colaborador, en cuanto que son parte del otro, teniendo como determinante el nivel sociocultural de la persona, puesto que en un momento se tiene que sentir parte de la entidad y su representante (Martínez, 2003).

Categoría: Productividad laboral					
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3	Fuente 4	Fuente 5
Cita textual	La existencia de una productividad laboral constante (coherente con estimaciones empíricas efectuadas en numerosos países), por ejemplos, puede sugerir que es posible aumentar el empleo sin que caigan los salarios reales. Las empresas estarían dispuestas a pagar lo mismo al conjunto de trabajadores pro que todos realizarían una aportación similar a la producción de bienes. (Costa, 2005, p.27)	Hoy día, la calidad de vida laboral (CLV) es un tema de gran interes, dado que engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. (Martínez, Oviedo, & Luna, 2013, p.543)	De estas definiciones se desprende que son las personas, quienes, en el ejercicio de su voluntad, toman las decisiones, con base a sus capacidades, para disponer de los medios o recursos, en función de generar resultados, bien sea en términos de bienes o de servicios. (Marvel, Rodríguez, & Nuñez, 2011, p.9)	En cuanto a las actividades realizados para promover el crecimiento de la productividad en los últimos años, comparando las opciones comunes entre sectores, observamos que el sector de espárragos ha privilegiado más los temas de capacitación de gerentes y operarios, mientras que el sector de hoteles ha enfatizado más la inversión en infraestructura, equipamiento y nuevas tecnologías. La inversión en computadoras e Internet es más enfatizada en este último sector. (Chacaltana & Yamada, 2009, p. 8)	El concepto de productividad va mas allá por que se refiere al resultado y a los medios utilizados para alcanzarlo: “unidad de productivo por unidad de factor”, o en el caso de la producción laboral, unidad de producto por unidad de trabajo. (Fernández A. , 2007, p.403)
Parfraseo	La producción tiene como primer exponente un salario bueno para quienes se desempeñan logrando las metas anheladas, lo que significaría que a mayor número de trabajadores no debe disminuir su salario, ya que el aporte de estos nuevos integrantes debe elevar la producción. (Costa, 2005)	El mayor exponente de la productividad laboral es la calidad de vida laboral con eso se busca la satisfacción de los empleados y de su entorno. (Martínez, Oviedo, & Luna, 2013)	La producción se puede definir como la aptitud de las personas para poder con los recursos brindados y en base a toma de decisiones arribar en buenos resultados. (Marvel, Rodríguez, & Nuñez, 2011)	La producción promueve diversas actividades para que se pueda arribar a un mejoramiento global, esto se puede dar mediante capacitaciones, así como mejorando la infraestructura y nuevas tecnologías, ya que garantizando la satisfacción del personal se llega a una mayor productividad. (Chacaltana & Yamada, 2009)	La productividad conceptualizada es mas amplia que solo la búsqueda de resultados, si no va ligada a la satisfacción del trabajador y su entorno, siendo la mejor formula para identificarlo una unidad de trabajo igual a una unidad de producto. (Fernández A. , 2007)
Evidencia de la referencia utilizando Ms Word	(Costa, 2005)	(Martínez, Oviedo, & Luna, 2013)	(Marvel, Rodríguez, & Nuñez, 2011)	(Chacaltana & Yamada, 2009)	(Fernández A. , 2007)
Utilidad/ aporte del concepto	La productividad, es la muestra de cuan bien se está realizando un determinado trabajo o función dentro de una entidad, lo cual puede ser medido tanto en lo eficiente o eficaz de la labor realizada, así como en la satisfacción que muestra el trabajador con su trabajo y con su entorno.				

Redacción final	<p>La producción tiene como exponentes para medir su efectividad tanto un salario bueno para los trabajadores, así no abría el peligro en ser una mayor número de personal, ya que gracias a su desempeño se debe de garantizar que la producción sea mas elevada; de igual forma un definidor para medir la productividad es la calidad de vida laboral, puesto que se busca el equilibrio entre el trabajador y el empleador; asimismo se puede tener como elementos primarios de la producción la infraestructura y nuevas tecnología, a razón que esto promueve un mejor desenvolvimiento del personal, por ende una satisfacción en su persona, lo que trae como resultado que el ambiente laboral sea el más propicio para mejorar la producción. (Costa, 2005; Martínez, Oviedo, & Luna, 2013; Chacaltana & Yamada, 2009). De igual manera, se puede definir la producción como la aptitud personal de las peronas , para ver cómo se desenvuelven con os recursos brindados y en base a toma de decisiones , no estando orientado liminalmente al resultado si no a que una unidad de producto se debe identificar con una unidad de trabajo. (Martínez, Oviedo, & Luna, 2013; Fernández A., 2007). Por tanto, se evidencia su utilidad, ya que, la productividad, es la muestra de cuan bien se está realizando un determinado trabajo o función dentro de una entidad, lo cual puede ser medido tanto en lo eficiente o eficaz de la labor realizada, así como en la satisfacción que muestra el trabajador con su trabajo y con su entorno.</p>					
Redacción de la categoría de estudio	<p>La producción tiene como exponentes para medir su efectividad tanto un salario bueno para los trabajadores, así no abría el peligro en ser una mayor número de personal, ya que gracias a su desempeño se debe de garantizar que la producción sea más elevada; de igual forma un definidor para medir la productividad es la calidad de vida laboral, puesto que se busca el equilibrio entre el trabajador y el empleador; asimismo se puede tener como elementos primarios de la producción la infraestructura y nuevas tecnología, a razón que esto promueve un mejor desenvolvimiento del personal, por ende una satisfacción en su persona, lo que trae como resultado que el ambiente laboral sea el más propicio para mejorar la producción.</p>					
Construcción de las sub categorías según la fuente elegida	Sub categoría 1:		Sub categoría 2:		Sub categoría 3:	
	Eficiencia laboral		Eficacia laboral		Satisfacción laboral	
Construcción de los indicadores	I1	Menos recursos	I5	Cumplimiento de metas	I9	Actitud positiva
	I2	Menor plazo	I6	Calidad de producto	I10	Condiciones favorables
	I3		I7		I11	
	I4		I8		I12	
Cita textual de la sub categoría	<p>Para que una empresa contribuya con eficiencia a sus obligaciones con los empleados, accionistas y la sociedad, sus directivos deben generar una relación entre la organización y sus trabajadores que satisfaga las necesidades siempre cambiantes de ambas partes. Como mínimo la organización espera que los empleados desempeñen de manera confiable las tareas que se les asignen y con los estándares que se les fijen, que sigan las normas establecidas para administrar el sitio de trabajo. Con frecuencia, la dirección espera más: que tomen iniciativas, que se supervisen por sí mismos, que continúen desarrollando nuevas habilidades y que se respondan a las necesidades comerciales. Por su parte los empleados también esperan como mínimo que la organización les proporcione una paga equitativa, condiciones seguras de trabajo y un trato justo (Sánchez & García, 2017, p.161)</p>		<p>Aplicando estas definiciones a las políticas y programas sociales, la eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser (Mokate, 2002, p. 2).</p>		<p>Según otros autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones de comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuros (Quintero, Africano, & Faría, 2008, p. 40).</p>	

	<p>Criterio económico que revela la capacidad administrativa de producir el máximo resultado con el mínimo de recurso, energía y tiempo, por lo que es la óptima utilización de los recursos disponibles para la obtención de resultados deseados (Rojas, Jaimés, & Valencia, 2018, p.4)</p>	<p>En primer lugar, podemos pensar (o construir) la efectividad organizativa como el resultado de la eficacia y la eficiencia de la empresa. Definiríamos la eficacia como la relación outputs conseguidos/ outputs esperados o estándares (O/S) (Quijano, 2006, p.285)</p>	<p>Para finalizar, teniendo en cuenta las aportaciones de los diferentes autores, diremos que la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral. (Caballero, 2002, p. 6)</p>
	<p>Respecto al concepto de eficiencia existe una mayor disparidad en su conceptualización, subrayándose en mayor medida la idea del mínimo coste de recursos (Fernández & Sánchez, 1997, p.68)</p>	<p>La eficiencia y la efectividad son conceptos tradicionales utilizados por los profesionales de las organizaciones para evaluar el desempeño. Una organización es eficiente si, al compararse con organizaciones similares, sus resultados son relativamente elevados en relación a los recursos gastado. Es efectiva en la medida en que su propósito o sus metas (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002, p.128)</p>	<p>Por lo anterior, la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo (Sánchez & García, 2017, p.162)</p>
Parfraseo	<p>La eficiencia puede ser definida como la relación que se debe promover entre la entidad y sus trabajadores para que se satisfagan las necesidades mutuas que puedan tener, en la cual se espera el cumplimiento de requisitos mínimos que garanticen un trabajo en equipo y trato justo. (Sánchez & García, 2017)</p>	<p>La eficacia laboral, se puede definir como alcanzar las metas establecidas dentro de una entidad, cumpliendo a carta cabal con la misión establecida en su diseño (Mokate, 2002).</p>	<p>La satisfacción laboral se puede definir como una emoción positiva o negativa que es diferente a los pensamientos, ya que estas son actitudes que se reflejan en el comportamiento de los trabajadores de una entidad (Quintero, Africano, & Faría, 2008).</p>
	<p>La eficiencia se puede definir como la búsqueda de resultados positivos con el gasto mínimo de recursos, energía y tiempo. (Rojas, Jaimés, & Valencia, 2018)</p>	<p>Se puede definir a la eficacia como la relación entre la misión y el resultado con cumplimiento de metas trazadas dentro de los estándares (Quijano, 2006).</p>	<p>La satisfacción laboral, se define como el estado de ánimo que tienen los trabajadores frente a la entidad, siendo el reflejo de las emociones y situaciones que se viven dentro del desenvolvimiento en la organización (Caballero, 2002).</p>
	<p>Se define a la eficiencia como la obtención de un mayor beneficio con un costo bajo de recursos. (Fernández & Sánchez, 1997)</p>	<p>La definición de eficacia puede ser entendida como el cumplimiento de las metas o propósitos establecidos dentro de una entidad laboral, siendo una de las principales fórmulas para medir la producción de la empresa (Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002).</p>	<p>La definición de satisfacción es el referente de la actitud de las personas en el trabajo, como reflejo de los diversos aspectos y situaciones que se presentan en la entidad (Sánchez & García, 2017).</p>

Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Sánchez & García, 2017)	(Mokate, 2002)	(Quintero, Africano, & Faría, 2008)
	(Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018)	(Quijano, 2006)	(Caballero, 2002)
	(Fernández & Sánchez, 1997)	(Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002)	(Sánchez & García, 2017)
Redacción final	La eficiencia puede entenderse como la búsqueda de resultados beneficiosos para la entidad, esto con el gasto más bajo de recursos y tiempo, con lo que se garantiza una mayor productividad (Rojas, Jaimes, & Valencia, 2018; Fernández & Sánchez, 1997); asimismo, se puede arribar al concepto de que la eficiencia se relaciona con el nivel de satisfacción de necesidades que se puede dar tanto en los trabajadores y la entidad, siempre con el objetivo de garantizar el trabajo de equipo y el trato justo. (Sánchez & García, 2017).	Podemos definir a la eficacia laboral, como el cumplimiento de metas dentro de los estándares, ejecutando de forma cabal las misiones trazadas dentro del tiempo establecido. Siendo uno de los motivos principales con los que se pueden medir la productividad de una entidad, según el diseño establecido (Mokate, 2002; Quijano, 2006; Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002)	La satisfacción laboral se entiende como un conjunto de emociones tanto negativas como positivas, que se ven reflejadas en la actitud de los trabajadores frente a la empresa, siendo el comportamiento en el desempeño de sus funciones lo que evidencia la satisfacción que pueda sentir el trabajador frente a la entidad, reflejándose en su productividad (Quintero, Africano, & Faría, 2008; Caballero, 2002; Sánchez & García, 2017)

Matriz 10. Justificación

Justificación teórica	
¿Qué teorías sustentan la investigación?	¿Cómo estas teorías aportan a su investigación?
<p>Teoría de las relaciones humanas Teoría del comportamiento organizacional Teoría del desarrollo organizacional Teoría conductista Teoría del aprendizaje Teoría funcional estructuralista Teoría de la acción comunicativa</p>	<p>Necesidad de humanizar y democratizar la administración, fue un movimiento dirigido a la democratización de los conceptos administrativos. Es una disciplina académica que se ocupa de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano dentro de un ambiente organizacional, comprende normas, valores, excepciones y actitudes. Es un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas a renovación organizacional. Es el estudio experimental objetivo y natural de la conducta, así como una renuncia a las doctrinas del alma, la mente y la conciencia, para ocuparse del estudio de los organismos en interacción con sus ambientes. La gente aprende cuando adquiere la capacidad para hacer algo de manera diferente. Al mismo tiempo, es importante recordar que el aprendizaje es inferencial. El aprendizaje se evalúa sobre la base de lo que la gente dice, escribe y realiza. Los sectores de la sociedad como órganos que trabajan para el buen funcionamiento del cuerpo, como un todo. Supone que los elementos de una determinada estructura social son interdependientes entre sí. Una variación de alguno de ellos, repercute en los demás. Se establece al lenguaje como configurador del pensamiento, indicando que no hay mente, ni actividad intelectual sin un lenguaje previo</p>
Redacción final	<p>El presente estudio se justifica porque se sustenta en la teoría de las relaciones humanas, del comportamiento organizacional, del desarrollo organizacional, conductista, del aprendizaje, funcional estructuralista, de la acción comunicativa; eso debido a que se busca analizar si la entidad en estudio tiene la necesidad de humanizar y democratizar la administración, ocupándose de describir, controlar, predecir y entender el comportamiento humano de los trabajadores dentro de su ambiente organizacional, apoyando en la mejorara de los procesos de solución de problemas a renovación organizacional, esto relacionado con que es importante recordar que el aprendizaje es esencial para el trabajador y la administración, puesto que cada uno de los servidores de la entidad son como órganos que trabajan para el buen funcionamiento del cuerpo, como un todo, teniendo siempre presente la comunicación entre trabajadores y administración, debido que no hay mente, ni actividad intelectual sin un lenguaje previo.</p>

Justificación práctica	
¿Por qué realizar el trabajo de investigación?	¿Cómo el estudio aporta a la organización?
<ul style="list-style-type: none"> . Se debe analizar el vínculo que existe sobre el ambiente laboral y la productividad . Para hallar cuales son las debilidades y fortalezas de la entidad . Para ver la situación actual de los trabajadores en la entidad . Para observar el nivel de satisfacción que tienen los operarios de justicia. 	<p>Evidenciara como influencia el ambiente laboral a la productividad. .Nos enseñara que problemas son los mas álgidos en la actividad judicial. .Se puede aportar con sugerencias para implementar un programa de reconocimiento. .Presenta resultados sobre la realidad y el sentir de los servidores.</p>
Redacción final	<p>El presente estudio se justifica puesto que va aportar a la institución en sus diferentes esferas tanto jurisdicción y administrativo debido a que se analizara el vínculo que existe sobre el ambiente laboral y la productividad, esto para hallar cuales son las debilidades y fortalezas de la entidad, y así poder ver la situación actual de los trabajadores en la entidad, de igual forma se va observar el nivel de satisfacción que tienen los operarios de justicia, lo que evidenciara como influencia el ambiente laboral a la productividad, enseñándonos que problemas son los más álgidos en la actividad judicial; con todo ello se puede aportar con sugerencias para implementar un programa de reconocimiento y presenta resultados sobre la realidad y el sentir de los servidores.</p>

Justificación metodológica	
¿Por qué realizar la investigación bajo el enfoque cualitativo?	¿Cómo las técnicas e instrumentos permitieron realizar el diagnóstico y la propuesta?
<p>. Con la presente investigación se pretende analizar y obtener hallazgos del vínculo del ambiente laboral y la productividad.</p> <p>. Se aplica el método de estudio de casos, ya que hablaremos de una situación particular, que solo se está experimentando ya que desenvuelve mis actividades como trabajo la entidad parte de esta investigación.</p> <p>. También se aplica el método analítico, puesto que se hará una triangulación y analizará cada una de las posturas.</p>	<p>En el presente trabajo se aplicó la técnica de la entrevista y análisis documental, puesto que es la técnica aplicada en una investigación cualitativa.</p> <p>.Los instrumentos empleados en la presente investigación, recolectaran toda la información requerida para poder hacer la triangulación de datos, y se aplicara la guía de entrevista y ficha de análisis documental.</p>
Redacción final	<p>El estudio se justifica metodológicamente la presente investigación de enfoque cualitativo, puesto que se pretende analizar y obtener hallazgos del vínculo del ambiente laboral y la productividad, por lo que se aplica el método de estudio de casos, ya que hablaremos de una situación particular, que solo se está experimentando en mi condición de trabajadora de la entidad parte de esta investigación; así también se aplica el método analítico, puesto que se hará una triangulación y analizará cada una de las posturas. En el presente trabajo se aplicó la técnica de la entrevista y análisis documental, puesto que son las técnicas acordes con el tema en investigación y son aplicada en una investigación cualitativa, así como los instrumentos empleados en la presente investigación, recolectaran toda la información requerida para poder hacer la triangulación de datos, y se aplicara la guía de entrevista y ficha de análisis documental.</p>

Matriz 11. Matriz de problemas y objetivos

Problema general	Objetivo general
¿Cuál es la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	Analizar la situación del ambiente laboral y la productividad en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020
Problemas específicos	Objetivos específicos
¿Cuál es la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	Analizar la situación de coordinación laboral y la eficiencia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020
¿Cuál es la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?;	Analizar la situación de la motivación laboral, y la eficacia laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020
¿Cuál es la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020?	Analizar la situación de la identidad laboral y la satisfacción laboral en el módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer Tramo-2020

Matriz 13. Método - Cualitativo

Enfoque de investigación			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El profesional que realiza investigaciones cualitativas debe poseer una profunda preparación teórico-metodológica que le permita, desde una mirada flexible y abierta, identificar el problema y discernir cuáles son las preguntas que lo han de conducir a través de todo el proceso investigativo, tomar en cuenta la creatividad que requiere el proceso que enfrenta, donde la teoría emerge de los datos, no es impuesta a los datos ni siquiera es contrastada con el dato y donde debe quedar claro que lo que no está escrito, no sucedió” (Herrera, Guevara, & Muster, 2015, p. 3)	“En base a lo anterior, se justifica la gran variedad de diseños cualitativos que permiten el acercamiento y abordaje del objeto de estudio, en base a distintos ángulos metodológicos, sin dejar escapar el mínimo detalle de las características de los sujetos participantes. De allí, parte su carácter "integral u holístico", porque escudriña todos los elementos internos y externos que interactúan en el individuo (como un sistema dinámico). Por ello, la tarea primordial del investigador, es entender e interpretar el mundo de los participantes en base a sus experiencias y visiones” (Corona & Maldonado, 2018, p.3)	“La indagación cualitativa, en cambio, elige las unidades de estudio con otro propósito: lograr un conocimiento intensivo, profundo y detallado de y sobre los casos en los que tiene lugar el fenómeno de interés, generalizable para otras situaciones en las que dicho fenómeno ocurre” (Martinez, 2012, 615)
Parfraseo	La investigación cualitativa se define como la preparación metodológica que permite identificar un problema, en base a preguntas que van a dirigir la investigación, tomando en todo momento en cuenta que hablamos de un proceso creativo donde constantemente surgen nuevos datos que muchas veces no se coligen con lo establecido como base dentro del proyecto, teniendo en cuenta que lo que no queda escrito dentro de la investigación no se dio. (Herrera, Guevara, & Muster, 2015)	El enfoque cualitativo tiene como fortaleza el acercar la investigación al objetivo de estudio, teniendo en cuenta hasta el mínimo detalle en cada una de sus etapas, ya que se busca interiorizarse en el individuo así saber su punto de vista y como interpreta diferentes situaciones en base a su expertis. (Corona & Maldonado, 2018)	Se puede definir al enfoque cualitativo, como la metodología que logra abordar un conocimiento detallado y profundo sobre el fondo de la investigación, con lo que se encuentra muchas situaciones diversas a las ya parametradas, (Martinez, 2012)
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Herrera, Guevara, & Muster, 2015)	(Corona & Maldonado, 2018)	(Martinez, 2012)
Utilidad/ aporte del concepto	Tiende a ser útil ya que la investigación cualitativa se basa en análisis de los elementos que se suscitan dentro de una realidad en particular, que es rica en información y que rebasa los estándares establecidos.		
Redacción final	La investigación con enfoque cualitativo se define como la metodología que aborda un conocimiento detallado respecto de un problema en específico, que es arribado por medio de preguntas que dirigen la investigación al objetivo planteado, siendo caracterizado como un proceso creativo donde constantemente se evidencia nueva data que enriquece a la investigación, el aporte de este enfoque si algo no queda registrado por escrito no tiene validez dentro de la investigación (Herrera, Guevara, & Muster, 2015; Martinez, 2012); asimismo tiene en cuenta el mínimo detalle en la investigación en cada uno de sus etapas, las mismas que son interpretadas por el investigador de acuerdo a su expertis en la materia en específico.		

Método de investigación 1: Estudio de Casos			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“Respecto a su propósito, las investigaciones realizadas a través del método de estudio de caso pueden ser: descriptivas, si lo que se pretende es identificar y describir los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado, y exploratorias, si a través de las mismas se pretende conseguir un acercamiento entre las teorías inscritas en el marco teórico y la realidad objeto de estudio” (Martinez P., 2006, p.171)	“El estudio de casos permite analizar el fenómeno objeto de estudio en su contexto real, utilizando múltiples fuentes de evidencia, cuantitativas y/o cualitativas simultáneamente. Por otra parte, ello conlleva el empleo de abundante información subjetiva, la imposibilidad de aplicar la inferencia estadística y una elevada influencia del juicio subjetivo del investigador en la selección e interpretación de la información. El estudio de casos es, por tanto, una metodología de investigación cualitativa que tiene como principales debilidades sus limitaciones en la confiabilidad de sus resultados y en la generalización de sus conclusiones, lo que la enfrenta a los cánones científicos más tradicionales y lo que, de alguna manera, la ha marginado (que no excluido) frente a otras metodologías más cuantitativas y objetivas como metodología científica de investigación empírica” (Villareal & Landeta, 2010, p. 32)	“Se podría decir que el estudio de caso es la aplicación práctica de la investigación, ya que los resultados obtenidos pueden orientar tanto el diagnóstico como el tratamiento del paciente; sin embargo, desde el punto de vista de metodología, es el diseño menos estricto, pues carece de un método riguroso tanto para la selección de los individuos como para la obtención de la información y manejo de las variables en estudio” (Vallejo, 2002, p.9)
Parfraseo	Se puede definir al método de estudio de casos desde dos perspectivas una como descriptiva, puesto que identifica y describe los hechos que suceden en particular; y como exploratorias, ya que busca establecer un vínculo entre la teoría establecida y la realidad que se busca dentro del objetivo de la investigación. (Martinez, 2006)	El método de estudio de casos se puede definir como una metodología dentro del enfoque cualitativo, la cual analiza el objeto de la investigación, con la información abundante que se recolecta en el trayecto, siendo esta mas influenciada por el juicio intrínseco del investigador, lo que tiene limitantes por el nivel subjetivo aplicado a los resultados (Villareal & Landeta, 2010)	Se entiende por estudio de casos, la materialización en la practica de lo que se desea investigar, en búsqueda de resultados que se orienten hacia el resultado que se busca en la investigación, esta obtención de información debe ser manejado por su sobreabundancia dentro del parámetro de las variables (Vallejo, 2002)
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Martinez, 2006)	(Villareal & Landeta, 2010)	(Vallejo, 2002)
Utilidad/ aporte del concepto	Es útil, puesto que ayuda a determinar los hallazgos sobre un problema en una realidad en particular, teniendo información abundante con la que se puede retroalimentar la investigación, pero esto siempre dentro del contexto de las variables.		
Redacción final	El concepto del método de estudio de casos es una metodología del enfoque cualitativo, que se ha convertido en puesta en practica de lo que se desea investigar, orientado al objetivo de la investigación, en la cual se encuentra abundante información respeto de los temas tratados puesto que los resultados son interpretados subjetivamente por el investigador, lo que enriquece la investigación siempre que se mantengan los parámetros básicos. (Villareal & Landeta, 2010; Vallejo, 2002), asimismo se afirma que el método de estudio de casos tiene dos visiones una descriptiva puesto que suceden sobre hecho particulares y una exploratoria, por que se busca vincular la teoría con los hechos reales y prácticos (Martinez, 2006); de igual forma podemos deducir que es útil, puesto que ayuda a determinar los hallazgos sobre un problema en una realidad en particular, teniendo información abundante con la que se puede retroalimentar la investigación, pero esto siempre dentro del contexto de las variables.		

Método de investigación 2: Analítico			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer. Este método, empleado particularmente en las ciencias sociales y humanas, se define en el libro como un método científico aplicado al análisis de los discursos que pueden tener diversas formas de expresión, tales como las costumbres, el arte, los juegos lingüísticos y, de manera fundamental, la palabra hablada o escrita” (Lopera, Ramírez, Ucaris, & Ortiz, 2010, p.87)	“Debe validarse todo el procedimiento analítico; en algunos tipos de procedimientos puede entenderse que únicamente es necesario validar la etapa de medida instrumental (por ejemplo, secuenciación); esto es un error, ya que esta suele ser la que introduce un error menor. Se ha de tener en consideración que el componente humano es el que incorpora una mayor contribución a la incertidumbre de la medida” (Camaró, y otros, 2015, p.33)	“Estas directrices contienen aspectos que son extensamente tratados por las normas mencionadas. Así, la primera tiene que ver con que se debe demostrar que los métodos analíticos desarrollados en el laboratorio tienen la precisión y veracidad requeridos para que los datos proporcionados sean útiles para la toma de decisiones. Esto implica toda una gran labor de validación de los métodos de análisis” (Rodríguez & Blanco, 2001, p.3)
Parfraseo	El concepto respecto al método analítico se puede determinar como el análisis de diferentes libros, documentos y fuentes que pueden usarse en una investigación, lo que se visualiza en un escrito interpretado por el investigador (Lopera, Ramírez, Ucaris, & Ortiz, 2010).	El método analítico esta inmerso en algunos procedimientos que se ven reflejados en distintos instrumentos, y que son interpretado por el ser humano por lo que tiene una línea subjetiva que se aprovecha en una investigación (Camaró, y otros, 2015).	Se puede entender al método analítico como una labor que debe tener mucha veracidad ya que la información que se interprete será útil para la investigación y las diferentes tomas de decisiones para lograr los objetivos ya planteados (Rodríguez & Blanco, 2001).
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Lopera, Ramírez, Ucaris, & Ortiz, 2010)	(Camaró, y otros, 2015)	(Rodríguez & Blanco, 2001)
Utilidad/ aporte del concepto	Es útil, puesto que se interpreta y analiza las diferentes fuentes que se tienen para la investigación, y eso hace que se pueda tener una mejor proporción de información para alcanzar los objetivos que se desean en la investigación.		
Redacción final	El método analítico se entiende como el análisis de diferentes fuente y documentos que se usan en una investigación, de los cuales los resultados deben de tener veracidad, a razón que la información consignada ayudara en la toma de decisiones y objetivos, por lo que debe constar todo por escrito dentro los resultados de la investigación (Rodríguez & Blanco, 2001; Lopera, Ramírez, Ucaris, & Ortiz, 2010), asimismo es un procedimiento reflejado en distintos instrumentos que son interpretados por el investigador, el cual plantea una ligera línea subjetiva dentro de la investigación (Camaró, y otros, 2015).		

Categorización: Ambiente laboral (ver matriz 9)			
Sub categoría	Indicador	Ítem	
		Personal jurisdiccional	Magistrados
Coordinación laboral	Trabajo en equipo	¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?	El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen coordinación laboral (trabajo en equipo, liderazgo; responsabilidad)? ¿Por qué?
	Liderazgo		
	Responsabilidad		
Motivación laboral	Reconocimiento e Incentivo	¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?	El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen motivación laboral (reconocimiento e incentivo, estabilidad laboral; infraestructura)? ¿Por qué?
	Estabilidad laboral		
	Infraestructura		
Identidad laboral	Vocación de servicio	¿En el desempeño de sus labores como siente el ambiente laboral respecto a la identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?	El ambiente laboral del personal jurisdiccional que se desempeña en el módulo en su opinión: ¿tienen identidad laboral (vocación de servicio, respeto; profesionalismo)? ¿Por qué?
	Respeto		
	Profesionalismo		

Categorización: Productividad laboral (ver matriz 9)			
Sub categoría	Indicador	Ítem	
		Administración	Personal jurisdiccional
Eficiencia laboral	Menos recursos	En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?	En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficiente (menos recursos, menor plazo). ¿Por qué?
	Menor plazo		
Eficacia laboral	Cumplimiento de metas	En su opinión, la productividad laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?	En su opinión, la productividad laboral del personal jurisdiccional tercer modulo penal es eficaz (Menos recursos, calidad de producto). ¿Por qué?
	Calidad de producto		
Satisfacción laboral	Actitud positiva	En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional y magistrados del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?	En su opinión, la productividad laboral causa satisfacción laboral en el personal jurisdiccional del tercer modulo penal (actitud positiva, condiciones favorables). ¿Por qué?
	Condiciones favorables		

Escenario de estudio	
Criterios	
Lugar geográfico	Módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer tramo – Sede Dos de Mayo- Corte Superior de Justicia del Callao – Poder Judicial (Av. Dos de Mayo cdra. 5 S/N – Callao)
Provincia/Departamento	Provincia Constitucional del Callao
Descripción del escenario vinculado al problema	La presente investigación se plantea en el Módulo del Nuevo Código Procesal Penal del Callao- Tercer, por ser una entidad que se dedica a impartir justicia recibiendo a diario casos nuevos, que hacen que incremente la carga laboral, evidenciando que no existe los recursos humanos ni logísticos para dar atención adecuada a cada uno de los procesos, por lo que se buscó identificar como el ambiente laboral puede influenciar en la productividad.

articipantes																
Criterios	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
Género	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	
Edad	26	26	48	29	30	28	31	24	26	40	36	28	47	54	41	
Profesión	Abogado	Abogada	Abogado	Abogada	Abogada	Abogada	Abogada	Bachiller en Derecho	Abogada	Abogado	Abogado	Abogado	Abogado	Abogado	Abogado	
Ocupación	Especialista de audiencia	Especialista de audiencia	Especialista de causa	Especialista de causa	Especialista de causa	Especialista de causa	Especialista de causa	Asistente jurisdiccional	Especialista de causa	Juez	Juez	Coordinador	Coordinador	Sub Administrador	Administradora	
Justificar porqué se seleccionó a los sujetos	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando dentro de la maquina operativa del tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando en el tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando en el tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando en el tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando y direccionando el tercer modulo.	Se selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando y direccionando el tercer modulo.	selecciono al entrevistado en cuestión, porque se viene desempeñando y direccionando el tercer modulo.

Documentos				
Criterios	D1	D2	D3	D4
TIPO	RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N°	074-2019-CE-PJ	449-2019-CE-PJ	044-2020-CE-PJ	000126-2020-CE-PJ
FECHA	13 de febrero de 2019	15 de noviembre de 2019	22 de enero de 2020	24 de abril del 2020
SUMILLA	Implementan los órganos jurisdiccionales del nuevo Código Procesal Penal- tercer tramo en el Callao	Se amplía el termino de ejercicio de algunos juzgados del tercer tramo del callao, convirtiendo y reubicando juzgados como Juzgado del Sur de Ica	Ampliación de los Juzgados Transitorios del Callao y otros distritos judiciales	Se incrementa la fecha de vigencia de los órganos jurisdiccionales del Callao y otros distritos
Justificar porqué se seleccionó a los documentos	La inauguración de la Sala Penal de Apelaciones Transitoria del Callao; Juzgado Penal Colegiado Transitorio del Callao; Tercer y Cuarto Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao; Cuarto, Quinto y Sexto Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao	Se amplía el ejercicio de seis juzgados del tercer tramo, del 01 de noviembre de 2019 hasta el 31 de enero de 2020, y regula que debido al no cumplimiento de metas se quedara sin efecto a partir del 30 de noviembre de 2019 al 4° Juzgado Penal Unipersonal Transitorio del Callao, reubicando la plaza en el sur de Ica	El ejercicio de los juzgados del tercer tramo tiene vigencia hasta el 30 de abril de 2020, dejando sin efecto desde el 29 de febrero de 2020 al 6° Juzgado de Investigación Preparatoria Transitorio del Callao, por temas de baja productividad	Tendrá termino al 30 de junio de 2020, siendo prorrogado todos los Juzgados Transitorios del Callao vigentes, como la Sala Penal de Apelaciones, Juzgado Penal Colegiado, 3° Juzgado Penal Unipersonal, 4° Juzgado de Investigación Preparatoria, 5° Juzgado de Investigación Preparatoria.

Técnica De Recopilación De Datos: Entrevista			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“Es importante señalar que el investigador que ejecuta o conduce la entrevista debe tener experiencia, pues necesita direccionar la conversación sin que esto influya en las respuestas, motivo que lo hace elaborar un guion en donde estén contenidas las categorías y las temáticas con sus respectivas preguntas según el tipo de entrevista. Lo anterior no descarta que en el transcurso de la investigación se presenten categorías emergentes a considerar; este aspecto resulta de suma importancia, ya que el posterior análisis se realiza en torno a los contenidos fijados o emergentes del escrito” (Troncoso & Amaya, 2017, p.330).	“La entrevista es uno mas de los instrumentos cuyo propósito es recabar datos, pero debido a su flexibilidad permite obtener información mas profunda, detallada, que incluso el entrevistado y entrevistador no tenían identificada, ya que se adapta al contexto y a las características del entrevistado. Es valiosa en el campo de la investigación y mas aun cuando se utiliza en estudios de tipo mixto con una visión complementaria del enfoque cuantitativo” (Díaz, Torruco, Martínez, & Valera, 2013, p. 166)	“Por ello, hemos de comenzar por tener en cuenta los principios teóricos en que se basa la técnica de la entrevista, cuyo concepto es difícil de precisar por su condición de instrumento de trabajo en muy diversos ámbitos y con múltiples aplicaciones: la investigación, la empresa, la clínica, el periodismo, el trabajo social, la venta. Por tanto, se trata de una herramienta de uso muy elástico, que da lugar a diferentes clases y modos de actuar. Una entrevista comercial, por ejemplo, no tiene mucho que ver con entrevistas psicoterapéuticas o de selección de personal” (López, 2002, p. 205)
Parafraseo	La entrevista se base en la experiencia que pueda tener el investigador, pues es necesario en algunos escenarios que se direcciona el dialogo para que así no se pueda salir ni extender de lo que se requiere en la investigación, sin restringir que puedan darse indicadores emergentes que serán considerados dentro de la investigación según la importancia que tengan (Troncoso & Amaya, 2017).	Se define a la entrevista como la técnica que tiene como ideal recabar información profunda, detallada y flexible, que puede en ocasiones exceder los límites de lo requerido y crea nuevos indicadores puesto que se basa en el criterio personal de cada entrevista (Díaz, Torruco, Martínez, & Valera, 2013).	La entrevista se entiende como un instrumento muy dinámico que se puede presentar de diversos modos, a razón de que se puede aplicar en el trabajo social, psicología, la venta o hasta el periodismo (López, 2002)
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Troncoso & Amaya, 2017)	(Díaz, Torruco, Martínez, & Valera, 2013)	(López, 2002)
Utilidad/ aporte del concepto	Es útil puesto que es una conversación directa y abierta entre los entrevistados y los entrevistadores, con el fin de obtener importante sobre el tema en investigación.		
Redacción final	Se conceptualiza a la entrevista como la técnica que tiene como fin primordial el recabar información respecto al tema a investigar, la cual es llevada a cabo por un investigador que tenga la experiencia de poder direccionar el dialogo para que así no se pueda extender fuera de los parámetros establecidos para la investigación, teniendo en cuenta que siempre salen a relucir una riqueza de respuestas de la cual se extraen en ocasiones indicadores emergentes, que son considerados dependiendo de su importancia dentro de la investigación (Díaz, Torruco, Martínez, & Valera, 2013; Troncoso & Amaya, 2017) ; asimismo se entiende como un instrumento muy dinámico que se puede presentar de diversos modos y se puede aplicar en el trabajo social, psicología, la venta o hasta el periodismo (López, 2002); siendo una conversación directa y abierta entre los entrevistados y los entrevistadores, con el fin de obtener importante sobre el tema en investigación.		

Técnica de recopilación de datos: Análisis Documental			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El análisis documental centra su atención en la producción documental que se genera diariamente y, al conocer de su existencia, se posesiona de ella, la asimila por medio de lenguajes documentales contruidos artificialmente mediante claves y reglas, útiles para organizar las fuentes de manera que facilite su utilización” (Dulzaides & Molina, 2004, p.1)	“Salvando las distintas concepciones, y si admitimos que el documento viene caracterizado por su doble naturaleza constitutiva de soporte más contenido, así como que se trata de un objeto susceptible de ser analizado, parece evidente pensar que, el Análisis Documental, abarca tanto los aspectos formales como los de contenido, y es, desde esta perspectiva, desde donde nosotros lo estudiaremos, centrándonos, fundamentalmente, en los aspectos formales, es decir, en la Descripción Formal del Documento” (Clauso, 1993, p.13)	“Con el transcurrir del tiempo, el proceso de análisis documental ha evolucionado partiendo del uso de esquemas de trabajo básicos y rudimentarios hasta el perfeccionamiento de técnicas y la incorporación de una visión más interdisciplinaria” (Peña & Pirela, 2007, p.58)
Parfraseo	El concepto de análisis documental se basa en el análisis de la producción documental que hace un investigador interpretando el lenguaje documental que es construido en base a fuentes que enriquecen la investigación (Dulzaides & Molina, 2004)	El análisis documental se realiza sobre un documento que tiene un contenido útil para la investigación y que puede ser presto al análisis que se necesita, verificando los aspectos formales de la documentación (Clauso, 1993)	El análisis documental se define como una visión interdisciplinaria, que se basa en la materialización de esquemas de trabajo sobre el análisis del contenido del documento (Peña & Pirela, 2007)
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Dulzaides & Molina, 2004)	(Clauso, 1993)	(Peña & Pirela, 2007)
Utilidad/ aporte del concepto	Permite analizar e interpretar un documento que tienen vital importancia dentro de la investigación mediante cuadros o esquemas que extraen los datos más importantes.		
Redacción final	El análisis documental se conceptualiza como la interpretación de un documento hecho por un investigador donde se verifica el contenido del documento que es construido en base a fuentes que enriquecen la investigación, siempre observando los aspectos formales de los documentos (Dulzaides & Molina, 2004; Clauso, 1993); asimismo tiene una visión interdisciplinaria que analiza el contenido de los documentos en base a esquemas de trabajo (Peña & Pirela, 2007); por lo que permite analizar e interpretar un documento que tienen vital importancia dentro de la investigación mediante cuadros que extraen los datos más relevantes.		

Instrumento de recopilación de datos: Guía de Entrevista			
Crterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“Este tipo de instrumento de recolección permite que el entrevistador lo use con mayor naturalidad. Se debe considerar que la base primordial de las habilidades pertinentes para aplicar una entrevista es la conversación cotidiana de los sujetos. Para el fin investigativo, la comunicación verbal cotidiana se entrena para la obtención e información acabada de un tema” (Troncoso & Amaya, 2017, p. 332)	“De acuerdo al objetivo, se determina la guía de entrevista y la logística para su consecución (elección de los participantes, programación de las sesiones, estrategias para acercarse a ellos e invitarlos, etc.). En la planeación hay que considerar también las características del lugar de encuentro; de fácil acceso, de preferencia un espacio conocido y no amenazante, que haya una sala con una mesa grande y sillas, idealmente debería contar con una cámara de Gesell, donde se ubiquen los observadores. Es necesario tener una grabadora de audio y/o video para registrar el intercambio comunicativo del grupo focal, tratando de minimizar el ruido y los elementos distractores para propiciar la concentración del grupo” (Hamui & Varela, 2012, p.57)	“La entrevista no estructurada destaca la interacción entrevistador- entrevistado el cual está vinculado por una relación de persona a persona cuyo deseo es entender más que explicar. Por lo que se recomienda formular preguntas abiertas, enunciarlas con claridad, únicas, simples y que impliquen una idea principal que refleje el tema central de la investigación” (Vargas, 2012, p. 127)
Parfraseo	La guía de entrevista se define como el instrumento de recolección de datos que es usado dentro de una investigación cualitativa, la misma que es aplicada por un entrevistado que en base a su experiencia lo maneja según corresponda con los diversos sujetos que participen (Troncoso & Amaya, 2017)	La guía de entrevista es la base de una investigación, la cual debe contar con una estructura de organización logística desde su creación, el lugar de aplicación y el público al que se pretende llegar, de igual forma se debe tener a la mano los indumentos necesarios como una cámara, videgrabadora o audio, con la respectiva garantía que se realiza en un lugar idóneo donde no se contarán con imprevistos o interrupciones (Hamui & Varela, 2012)	La guía de entrevista se entiende como la interacción que realiza el investigador con su público objetivo vinculando las preguntas en torno a la investigación, formulando las preguntas con elocuencia para el entendimiento de la muestra que ha sido designada para la investigación (Vargas, 2012).
Evidencia de la referencia utilizando	(Troncoso & Amaya, 2017)	(Hamui & Varela, 2012)	(Vargas, 2012)
Utilidad/ aporte del concepto	Se recolecta la información en base a la opinión o expertis de los entrevistados que tiene que estar inmersos en el lugar o momento en el cual se basa la investigación, con lo que se busca determinar la viabilidad de la investigación ayudándonos a determinar si los objetivos que se trazan en la misma son positivos o negativos		
Redacción final	La guía de entrevista es la base de la investigación pues cuenta con una estructura que engloba todo lo planteado dentro de la investigación, siendo esencial desde la determinación de su creación, lugar de aplicación y público al que se pretende llegar, teniendo a la mano la indumentaria como cámara o audio que garantice que la investigación será llevada a cabo en óptimas condiciones, ya que el escenario de desarrollo es esencial para que el investigador pueda desenvolverse de forma elocuente y el entrevistado responda de forma fuerte y clara (Hamui & Varela, 2012; Vargas, 2012); definiéndola como el instrumento de recolección de información trabajado dentro de una investigación cualitativa (Troncoso & Amaya, 2017), basándose en la opinión o expertis de los entrevistados que tiene que estar inmersos en el lugar o momento en el cual se basa la investigación, con lo que se busca determinar la viabilidad de la investigación ayudándonos a determinar si los objetivos que se trazan en la misma son positivos o negativos.		
Ficha técnica del instrumento	Nombre: Guía de entrevista para medir el Ambiente Laboral Autora: Karina Velorio Villafuerte Año:2020 Subcategorías – ítems/preguntas: a) Coordinación laboral (1); b) Motivación laboral (1); c) Identidad laboral (1)		
	Nombre: Guía de entrevista para medir la Productividad Laboral Autora: Karina Velorio Villafuerte Año:2020 Subcategorías – ítems/preguntas: a) Eficiencia laboral (1); b) Eficacia laboral (1); c) Satisfacción laboral (1)		

Instrumento de recopilación de datos: Ficha de Análisis Documental			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“El resultado del análisis documental, además de la ficha catalográfica, será un conjunto de palabras que representan el contenido del texto de un documento. Estas palabras representativas del texto son las palabras claves o descriptores pro los que un usuario podrá mas tarde recuperar ese documento. Cuando las palabras que representan el documento son extraídas del lenguaje natural, sin ningún tipo de restricciones, o de una lista de palabras sin relaciones semánticas entre ellas, se habla de palabras claves. Cuando las palabras representan a un texto se escogen de una lista cerrada de palabras claves pertenecientes a un tesauo, palabras que mantienen una relación semántica entre ellas, se habla de descriptores” (Martos, Bermejo, & Muñoz, 2005, p.666)	“Son los procedimientos o medios que permiten registrar las fuentes de información, así como organizar y sistematizar la información teórica y empírica (ideas, conceptos, hipótesis, datos, etc.) que contiene un libro, artículo, informe de investigación, censo, u otros documentos, para utilizarla a fin de tener un conocimiento preliminar del objeto de estudios y/o plantear el problema de investigación, el marco teórico y conceptual y las hipótesis. Entre las principales técnicas de investigación documental se encuentran la ficha bibliográfica y hemerográfica, la ficha maestra y la ficha de trabajo” (Rojas, 2002, p.179)	“En forma particular, se socializa la propuesta metodológica que respaldó la realización de una revisión y análisis documental (RAD) para un estado del arte sobre la sistematización de experiencias en contextos de educación superior como estrategia de seguimiento y observación. Los resultados del estado del arte y la aplicación del mismo serán objeto de otra publicación. Aquí se comparte, esencialmente, “el cómo” de la RAD; es decir, su metodología específica” (Barbosa, Barbosa, & Rodríguez, 2013, p. 85)
Parfraseo	La ficha de análisis documental, es el conjunto de palabras que se dan como resultado del análisis e interpretación de los documentos que son de relevante importancia dentro de la investigación, se extrae lo mas representativo para alimentar cada uno de los objetivos que se plantearon, entendiendo que las palabras son el máximo exponente de este instrumento que es aplicado en las investigaciones cualitativas (Martos, Bermejo, & Muñoz, 2005).	La ficha de análisis documental, se define como el procedimiento que nos ayuda a registrar las diferentes fuentes de información que se van emplear dentro de la investigación, planteando en su contenido una organización y sistematización de la parte teórica, información que recabada permite enriquecer los objetivos de la investigación (Rojas, 2002)	La ficha de análisis documental, es una propuesta metodología aplicada al enfoque cualitativo, que se basa en tratar de sistematizar el análisis e interpretación de un documento (Barbosa, Barbosa, & Rodríguez, 2013).
Evidencia de la referencia utilizando Ms	(Martos, Bermejo, & Muñoz, 2005)	(Rojas, 2002)	(Barbosa, Barbosa, & Rodríguez, 2013)
Utilidad/ aporte del concepto	Se presta para extraer los datos de mayor importancia y vinculación con el objetivo plantado, alimentando con ello el propósito de la investigación.		
Redacción final	La ficha de análisis documental, es el procedimiento con el cual se registra diferentes fuentes de información, que se dan como resultado del análisis e interpretación de documentos que son de relevante importancia dentro de la investigación, se extrae lo más representativo para alimentar cada uno de los objetivos que se plantearon, organizando y sistematizando de la parte teórica los puntos esenciales que enriquecen la búsqueda(Rojas, 2002; Martos, Bermejo, & Muñoz, 2005). ; asimismo es una propuesta metodología aplicada al enfoque cualitativo (Barbosa, Barbosa, & Rodríguez, 2013), que se presta para extraer los datos de mayor importancia y vinculación con el objetivo plantado, alimentando con ello el propósito de la investigación.		
Ficha técnica del instrumento	Nombre: Ficha de análisis documental de la Productividad Laboral Autor: Karina Velorio Villafuerte Año:2020 Subcategorías – ítems/preguntas: a) Eficiencia laboral (1); b) Eficacia laboral (1); c) Satisfacción laboral (1)		

Procedimiento	
Paso 1:	Revisión de literatura
Paso 2:	Construcción de sub categorías
Paso 3:	Construcción de Guía de entrevista y ficha de análisis documental
Paso 4:	Aplicación de entrevista y análisis documental
Paso 5:	Triangulación – Atlas Ti
Paso 6:	Resultados

Método de análisis de datos: Triangulación			
Criterios	Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
Cita textual	“De hecho, procedimientos de mejora de la validez como la búsqueda de casos negativos, o el intercambio de aproximaciones al objeto de estudio entre diferentes investigadores (“triangulación de investigadores”), precisarán de la práctica de la reflexividad para que su aplicación resulte efectiva cara a obtener una mejor comprensión del fenómeno en estudio” (Calderón, 2016, p. 19)	“La credibilidad se relacionaría con la validez interna conseguida a través de distintos recursos técnicos que deberían quedar recogidos en el diseño del estudio: triangulación de datos, métodos e investigadores, triangulación con literatura científica preexistente, discusiones con colegas, consulta de documentación de diversos tipos para poder contextualizar los datos obtenidos, revisión de la información obtenida y los análisis realizados en distintas ocasiones y por distintas personas y uso de diario de campo o de investigación” (Suárez, Del Moral, & Gonzáles, 2013, p. 72)	“El propósito de esta investigación es obtener información completa del fenómeno en estudio, evidenciándose datos numéricos, porcentuales en complemento o integrados con datos verbales, textuales o visuales, los mismos que luego son triangulados. Cabe precisar que este proceso se usó inicialmente en el enfoque cualitativo para contrastar o combinar información, teorías o métodos” (Carhuacho, Nolazco, Sicheri, Guerrero, & Casana, 2019, p.17)
Parfraseo	La triangulación se entiende como como el intercambio de los resultados relacionados a los objetivos planteados dentro la investigación, se precisa que partiendo de la flexibilidad del enfoque cualitativo con este método se obtiene una mejor calibración de los resultados del estudio (Calderón, 2016).	La triangulación es un recurso técnico mediante el cual queda demostrado la credibilidad y la validez de los resultados a los que se ha llegado, en la cual se interconecta diferentes fuentes como literatura u opinión de expertos buscando conceptualizar los datos obtenidos del campo en la investigación (Suárez, Del Moral, & Gonzáles, 2013).	La triangulación, es la combinación de la información que desarrolla dentro de la investigación cualitativa, pudiendo ser esta teorías o métodos los mismos que son triangulados para enriquecer el estudio (Carhuacho, Nolazco, Sicheri, Guerrero, & Casana, 2019)
Evidencia de la referencia utilizando Ms word	(Calderón, 2016)	(Suárez, Del Moral, & Gonzáles, 2013)	(Carhuacho, Nolazco, Sicheri, Guerrero, & Casana, 2019)
Utilidad/ aporte del concepto	Se busca poder relacionar cada una de las fuentes que se han hallado en la investigación, dándole la relevancia y valor a los datos encontrados		
Redacción final	La triangulación es entendida como el intercambio de resultados hallados en la investigación, dando la respectiva credibilidad y validez a las diferentes fuentes que intervienen en el estudio, interconectando diferentes fuentes como literatura u opinión de expertos buscando conceptualizar los datos obtenidos del campo en la investigación, estando preparado para trabajar con la flexibilidad que se necesita en un enfoque cualitativo (Suárez, Del Moral, & Gonzáles, 2013; Calderón, 2016), asimismo es la combinación de la información que desarrolla dentro de la investigación cualitativa, pudiendo ser esta teorías o métodos los mismos que son triangulados para enriquecer el estudio (Carhuacho, Nolazco, Sicheri, Guerrero, & Casana, 2019); por lo que se busca poder relacionar cada una de las fuentes que se han hallado en la investigación, dándole la relevancia y valor a los datos encontrados.		

Aspectos éticos	
APA	Toda la bibliografía empleada en la presente investigación ha sido citada según señala las normas APA referenciando en todo momento la titularidad de los diferentes autores
Participantes	Los participantes han colaborado en la presente investigación de forma voluntaria, no existiendo ninguna inducción, ni presión para que indiquen sus respuestas, para así poder tener verdaderos hallazgos.
Documentos	Los documentos que han sido empleados en la presente investigación han sido obtenidos de la página pública del diario oficial el peruano.
Data	Las entrevistas que se han vaciado en la presente investigación, no han sido modificadas o alteradas, puesto que ha sido desgravado tal como consta en audio y video.