



## ANEXO 1

### FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN CON EL FINANCIAMIENTO DEL FEDU

#### 1. Título del proyecto

LA REFORMA ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DE LOS MÓDULOS DISTRITALES DEL DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2022

#### 2. Área de Investigación

Área de investigación	Línea de Investigación	Disciplina OCDE
Ciencias económico empresariales	Administración y marketing	Ciencias sociales – Economía y Negocios

#### 3. Duración del proyecto (meses)

12 meses

#### 4. Tipo de proyecto

<u>Individual</u>	<input type="radio"/>
<u>Multidisciplinario</u>	<input type="radio"/>
<u>Director de tesis pregrado</u>	<input type="radio"/>

#### 4. Datos de los integrantes del proyecto

<b>Apellidos y Nombres</b>	Fernández Burgos Roger Freddy Aragón Cruz Walker Ernesto
<b>Escuela Profesional</b>	Administración Ciencias de la Comunicación
<b>Celular</b>	951921622 951634009
<b>Correo Electrónico</b>	<a href="mailto:rfernandezb@unap.edu.pe">rfernandezb@unap.edu.pe</a> waragonc@unap.edu.pe

#### I. Título

LA REFORMA ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL PODER JUDICIAL DE LOS MÓDULOS DISTRITALES DEL DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2022

#### II. Resumen del Proyecto de Tesis

El problema de investigación señala que la satisfacción laboral es un tema de gran interés dentro de las organizaciones. Se observa que en los juzgados no se cuenta con una adecuada organización, la estructura organizacional no permite un funcionamiento eficiente y eficaz en la prestación de servicios. Se tiene que no hay una adecuada distribución de funciones

jurisdiccionales y administrativas. El Juez es el encargado de resolver problemas judiciales, así como administrativos de su Juzgado. Esta situación hace que el Juez dedique más del 80% de su tiempo disponible a cuestiones administrativas en detrimento de su función jurisdiccional” (Reforma 127 Judicial, s/f), lo que viene originando la improvisación, desorganización y la ineficiencia administrativa en los Módulos Básicos de la Corte Superior de Justicia de Puno. Asimismo, en los Módulos de Azángaro, Huancané y San Román-Juliaca, no se tiene establecidos los perfiles de puesto y tampoco son ocupados por candidatos idóneos con el perfil requerido. La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la reforma administrativa y la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno. El enfoque de investigación es cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, el diseño corresponde al no experimental. Para la recolección de datos sobre la reforma judicial administrativa se aplicará un cuestionario conformado por 33 ítem y agrupado en cuatro dimensiones; otro cuestionario para la satisfacción laboral, compuesta por 26 ítems y agrupada también en cuatro dimensiones. La población de estudio estará conformada por 224 trabajadores y la muestra por 142. El análisis de los datos se realizó aplicando estadística descriptiva, la hipótesis será comprobada usando la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson. Se espera determinar la relación entre las variables reforma administrativa y la satisfacción laboral de dicha organización.

### III. Palabras claves

Reforma, administración, satisfacción, poder judicial

### IV. Planteamiento del problema

El abordaje de la administración de justicia en el Perú tiene diversas dimensiones de análisis y es agenda de todos los gobiernos. El Poder Judicial es percibido por la población como una institución débil, paquidérmica, corrupta y poco confiable. Como consecuencia de ello existe una casi generalizada sensación de desconfianza en acudir a un juzgado en caso de presentarse un hecho contencioso. En muchos Juzgados se adolece de una adecuada organización, la que incide en la productividad. Por un lado, no existe separación de funciones jurisdiccionales y administrativas. “El Juez es el encargado tanto de resolver los problemas judiciales per se, así como los administrativos de su Juzgado. Esta situación hace que el Juez suela dedicar más del 80% de su tiempo disponible a cuestiones administrativas en detrimento de su función jurisdiccional” (Reforma 127 Judicial, s/f), lo que viene originando la improvisación, desorganización y la ineficiencia administrativa.

Para (Sánchez & García, 2017), la ineficiencia administrativa afecta bienestar de los individuos en su entorno laboral y genera insatisfacción laboral por los considerables aspectos relacionados con los colaboradores y la institución; por su parte (Jiménez & Jiménez, 2016), indico que en Ecuador se encontró un bajo nivel de satisfacción en los trabajadores, elevada rotación, poco sueldo, demarcación de desempeños no determinados, liderazgos no dirigidos o que no están en consecución de los objetivos de la organización.

Según (Galarza & Almuiñas, 2015), la falta o pobre planificación trae como consecuencia, problemas en la definición de los actores y de las técnicas e instrumentos a utilizar; escasas acciones de divulgación del proceso y de sus resultados; así como la deficiente organización, no muestra un cronograma consensuado para avanzar en el proceso; irregularidades en el desarrollo del trabajo, escasa participación efectiva de los actores y escasa valoración de la necesidad de controlar y evaluación del proceso administrativo.

En el Sub distrito Judicial de Lima Norte (antes Distrito Judicial del Cono Norte) creado mediante Decreto Ley N.º 25680, con la finalidad de desorganizar y desagrupar el Distrito Judicial de Lima y conseguir que la población residente en el sector norte de la capital posea acceso circunstancial y de frente a la justicia. No obstante, se observó algunos conflictos en el personal administrativo en el poder judicial, del cual generó ineficacia en el sistema judicial, desorganización e infraestructura insuficiente, donde el mismo personal que labora en estas instancias no estaban satisfechos con la labor desarrollada.

Existen muchas evidencias que demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años (Martinez R., 2014). El estudio realizado por (Ccaza & Orbegozo, 2018), señalan que, en el Modulo de Justicia de Cerro Colorado se observa falencias y retraso en la tramitación de expedientes, la tardía generación de las notificaciones judiciales, y la frustración de audiencias judiciales que vienen generando diversas quejas de parte de quienes participan en el proceso y que han sido canalizadas por escrito y oralmente en el decurso de los procesos ventilados en los diferentes Juzgados (p,14).

Lo antes mencionado no es ajeno en los Módulos Básicos del departamento de Puno; al realizar las prácticas voluntarias en la Corte Superior de Justicia de Puno, se observó que no existe delimitación entre las funciones que deben cumplir el personal judicial y administrativo; sin embargo, en los Módulos de Azángaro, Huancané y San Román-Juliaca, para el cumplimiento de tales funciones no estaban establecidas; en algunos módulos se contaba solo con un administrador de profesión y en otros con un personal Judicial.

Frente al problema mencionado y tomando en cuenta que el juez desarrollaba funciones administrativas en un 80% y judiciales en un 20%, y basados en los principios de la administración, la división del trabajo y la especialización en esta y los resultados ineficientes, se optaron en crear los MÓDULOS BÁSICOS DE JUSTICIA (Reforma Judicial, s/f), concentrando en un mismo local, las instancias judiciales como: civil, penal, familia, laboral, bajo la dirección de un administrador; razón por ello, el presente estudio quiere indagar el impacto de la reforma judicial administrativa en la satisfacción laboral del personal administrativo que laboran en estos módulos y ante la ausencia de estudios similares en nuestro medio; se formula el siguiente problema de investigación:

**Problema General:**

¿Cuál es la relación de la reforma administrativa y la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno, periodo 2022?

**Problemas específicos:**

¿Cuál es la relación de la planificación administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno?

¿Cuál es la relación de la organización administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno?

¿Cuál es la relación de la ejecución administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno?

¿Cuál es la relación del control administrativo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno?

## V. Justificación del proyecto

La Justicia en el Perú presenta grandes problemas, el Poder Judicial es la entidad encargada de administrar justicia, para ello en su estructura orgánica cuenta con órganos jerárquicos en todo el territorio nacional; es precisamente que en dichas instancias se pone en evidencia problemas de orden administrativo derivado de la elevada carga procesal en todas las dependencias lo que ocasiona demora en los procesos judiciales; en tal sentido resulta de especial interés conocer cuáles son las características que presenta la gestión administrativa y a partir de ella generar reformas administrativas; asimismo, caracterizar si dichas modificaciones influirán en la satisfacción laboral de los colaboradores de dichas jurisdicciones.

La presente investigación surge de la necesidad de conocer las diferentes dificultades que se presentan en dicha organización referido a la estructura, prestación de servicios a la ciudadanía, siendo una entidad pública existe la necesidad de mejorar la calidad de atención hacia los usuarios de las diferentes dependencias de dicha entidad.

La investigación proporcionará información que será útil para los públicos internos y externos del Poder Judicial a fin de establecer nuevas estrategias para la mejora en la prestación de servicios de los litigantes.

El presente trabajo afianzara el conocimiento sobre el sistema judicial. así como, la implementación de reformas como es la creación de Módulos Básicos de Justicia en Provincias y distritos de Puno, se requiere conocer si dichas reformas constituyen una alternativa para la solución de los problemas de enfrentan los ciudadanos.

## VI. Antecedentes del proyecto

### A Nivel Internacional:

(Palma, 2017) “*Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina*” concluyó que, la situación de la justicia latinoamericana en un escenario de cambio constante. La modernización judicial en países de la región, está basada en la capacitación en gestión para mejorar los modelos existentes, otra centrada en la implementación de nuevos modelos basados en la separación de las actividades jurisdiccionales y administrativas; ya que la primera corriente de modernización puede motivar a los agentes a participar en reformas más profundas, como las promovidas por la segunda corriente.

(Koemer, Sakalauska, & Cook, 2017). “*La reforma administrativa del Poder Judicial en Brasil: medidas, efectos e impactos para los derechos de los ciudadanos*”; concluyó que, los resultados de los artículos analizados sobre las medidas de reforma adoptadas, así como los efectos de la misma para el desempeño de los tribunales y su impacto para garantizar los derechos, a pesar de haber intensificado la actividad jurídica, no lograron detener el aumento significativo del número de procesos judiciales en transición, porque el patrón de reformas trajo consigo limitaciones sustanciales para la efectividad de los derechos y la democratización del Poder Judicial.

### A Nivel nacional:

(Chirinos, 2019). “*Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS*”

de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura”, concluyó respecto a la satisfacción laboral que, la mayor parte (83%) de los trabajadores presentaron insatisfacción laboral y al establecer la relación con la motivación los trabajadores que presentan baja motivación tienen mayor insatisfacción laboral encontrándose así una correlación positiva buena ( $r=0.509$ ) entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

(Navarro, 2019). “Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima – 2018”, en este estudio después de aplicar un cuestionario a los trabajadores de la gerencia, se encontró que los trabajadores están satisfechos con el servicio que brindan, con la tarea, con las condiciones de trabajo, con el reconocimiento personal social y con los beneficios económicos, concluyendo resalta que la satisfacción es mayor en la dimensión de servicio que no solo alcanza a un nivel satisfactorio sino, llega a muy satisfactorio.

(Rubio, 2019). “La satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad del personal administrativo de la corte superior de justicia de Lima sur”. Este estudio demostró que la productividad que desarrolla el personal de la Corte Superior de Justicia con la satisfacción laboral, donde la productividad de nivel medio que muestran se debe a que el personal no tiene metas establecidas, no tiene una oportunidad de participación tampoco motivación para el desarrollo del trabajo administrativo.

(Costa & Mori, 2018). “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos”, concluyó que, los servidores judiciales de este Módulo que se encuentra en Iquitos presentan un nivel de satisfacción laboral buena porque superaron el promedio de aceptación, que relacionado con las condiciones de trabajo se ha encontrado relación significativa.

(Rios, 2018). “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017”, a través de este estudio se encontró la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo que labora en el Poder Judicial de Lima Norte. Respecto a la satisfacción el personal muestra un nivel medio y fueron muy pocos de los 664 trabajadores que manifestaron satisfacción laboral.

(Reategui, 2016) “La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso Módulo penal de Moyobamba, 2016”, al determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad del poder judicial en el módulo penal de Moyobamba, concluyó que, la gestión administrativa en el Modulo es regular, porque no se llega a un funcionamiento de nivel alto u óptimo; por tanto, la Gestión administrativa y la Productividad del Poder Judicial, están asociadas.

(Ccaza & Orbegozo, 2018). “Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017”, para obtener el título el título profesional de Psicología, propuso como objetivo determinar las relaciones entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y la procrastinación en los trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Cerro Colorado adscritos a la Corte Superior de Justicia de Arequipa (CSJA). Utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, transversal, aplicó, a una muestra censal de 60 trabajadores, de ambos sexos, para la evaluar la satisfacción la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC). En sus resultados destaca sobre la satisfacción laboral, que los asistentes judiciales y administrativos, en su gran mayoría, evidencian altas tendencias a la procrastinación, denotarían estar más insatisfechos con la labor que ejecutan y, adicionalmente, percibirían un inadecuado clima laboral en su centro de

trabajo.

#### **A Nivel local:**

(Justo, 2016). “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios en el 4to juzgado de familia de la corte Superior de Justicia de Puno”, concluyó que, en el ambiente de trabajo existe un clima organizacional buena, tanto entre los trabajadores y en los estándares el clima y que los niveles de satisfacción del usuario son positivos, por lo determinaron que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

(Flores & Roque, 2017), al investigar “Documentaria de los juzgados de paz del distrito judicial de documentaria de los juzgados de paz del distrito judicial de Puno”, concluyeron que, el desarrollo e implementación del sistema de registro único y gestión documentaria acelera el tiempo de búsqueda y emisión de los documentos y con el ello el tiempo que demora se redujo significativamente con el desarrollo del sistema de registro único y gestión documentaria.

### **VII. Hipótesis del trabajo**

#### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la reforma administrativa y la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno, periodo 2022.

#### **Hipótesis específicas:**

Existe relación significativa entre la reforma de la planificación administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno

Existe relación significativa entre la reforma de la organización y nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

Existe relación significativa entre la reforma de la ejecución administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

Existe relación significativa entre la reforma del control administrativo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

### **VIII. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la reforma administrativa y la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno 2022.

#### **Objetivos específicos**

Determinar la relación de la planificación administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

Determinar la relación de la organización administrativa y el nivel de satisfacción laboral del

personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

Determinar la relación de la dirección administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

Determinar la relación del control administrativa y el nivel de satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

## IX. Metodología de investigación

### Enfoque de investigación:

El enfoque será cuantitativo, debido a que es el mejor que se adapta a las necesidades de la investigación, este enfoque utiliza la recolección y análisis de datos para probar las hipótesis, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2014). Según (Charaja, 2011), los estudios cuantitativos investigan hechos de la realidad frente a los que se asume una determinada teoría y esa realidad se conoce a través del método científico.

### Tipo de investigación:

En la investigación se aplicará el tipo de investigación correlacional causal. Este estudio tiene por finalidad “responder a las causas de los eventos sociales, se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

### Diseño de investigación:

El diseño de la investigación será no experimental y se tomó como referencia a la clasificación de Hernández et al., (2014), ya que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

### Ámbito de estudio:

El estudio se realizará en el departamento de Puno, específicamente en los Módulos Básicos que se encuentran ubicados en las provincias de Azángaro, Huancané y Juliaca.

Los Módulos Básicos de Justicia, que existen en nuestro departamento, son órganos integrados y descentralizados conformados como organizaciones administrativas de apoyo tecnificado y sistematizado a los diferentes componentes del Sistema de Administración Judicial (Poder Judicial, Ministerio Público, Ministerio de Justicia y Defensor del Pueblo), donde el personal se encuentran concentrados en un mismo local cuya finalidad consiste en ofrecer un servicio de justicia descentralizado y oportuno, eliminándose las demoras en el trámite de los procesos, e implantándose mecanismos eficaces de control que permitan mayor acceso, transparencia e idoneidad en las actividades del Sistema de Administración de Justicia.

### Población:

(Arias, Villasis, & Miranda, 2016) afirma que “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra que cumple con una serie de criterios predeterminados” en el estudio la población estará conformada por 224 trabajadores que laboran en los Módulos Distritales del Poder Judicial en el departamento de Puno y que realizan actividades administrativas; como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Personal del Poder Judicial que labora en los módulos distritales del departamento de Puno

N°	Provincia	Número de trabajadores
1	Azángaro	18
2	Huancané	26
3	Juliaca	180
	Total	224

**Fuente:** Oficina de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Puno

### Muestra:

El tamaño de muestra es el cálculo de la cantidad de participantes que proceden de la población los que deben incluirse en un estudio (García, Reding, & López, 2013). En el estudio el tamaño de muestra estuvo conformada por 142 trabajadores que laboran en los Módulos Distritales del Poder Judicial del departamento de Puno, los que fueron determinados mediante la selección probabilística simple, aplicando la fórmula de poblaciones finitas.

Fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{224(1.96)^2 * 0,5 * 0,5}{(224 - 1)(0.1)^2 + (1.96)^2 * 0.25}$$

$$n = \frac{215,1296}{1,5179} = 141,72$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (224)

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal (1.96).

p = proporción aproximada del fenómeno en estudio (0.5)

q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio (1 - p).  
(0.5) 815

d = nivel de precisión absoluta (0.05).

### Estratificación de la muestra:

Para determinar la muestra estratificada se aplicó la siguiente fórmula:

$$f = n / M$$

$$f = 142 / 224 = 0,5$$

**Tabla 2.** Muestra estratificada del Personal del Poder Judicial que labora en los módulos distritales del departamento de Puno

N°	Provincia	Población	Fracción	Muestra estratificada
1	Azángaro	18	0,6339	9
2	Huancané	26	0,6339	11
3	Juliaca	180	0,6339	114
		224		142

**Fuente:** Oficina de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Puno

**Técnica recolección de datos.****Encuesta:**

Técnica que tiene por objeto “recoger los datos a través de preguntas a los sujetos para obtener de manera sistemática sobre la problemática de investigación previamente construida” (López & Fachelli, 2015).

**Instrumentos de recolección de datos.**

En el estudio se aplicará dos cuestionarios.

- **Cuestionario sobre Reforma Administrativa:** Este primer cuestionario fue elaborado por el investigador en base a las dimensiones e indicadores de la variable en este caso funciones administrativas que realiza el personal los que se encuentran en el Manual de Organización y funciones de los Módulos Distritales del Poder Judicial. El instrumento consta de 33 interrogantes y conformada en cuatro categorías: Planificación, organización, dirección y control, para ser respondidas en cinco categorías: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.
- **Cuestionario sobre Satisfacción laboral:** Este instrumento ha sido adaptado por el investigador en base a las dimensiones e indicadores de la variable. El cuestionario consta de las siguientes dimensiones: Puesto de trabajo, funciones y tareas; Entorno laboral, infraestructura y recursos; Promoción, motivación y reconocimiento y calidad e implicación en la mejora. El instrumento consta de 27 interrogantes según las dimensiones.

**Tabla 3.** Dimensiones del cuestionario sobre la reforma administrativa

DIMENSION	INDICADORES
Planificación	1,2,3,4,5,6
Organización	7,8,9,10,11
Dirección	12,13,14,15,16,17
Control	18,19,20,21,22,23

**Tabla 4.** Dimensiones del cuestionario sobre la satisfacción laboral

DIMENSION	INDICADORES
Puesto de trabajo, funciones y tareas	1,2,3,4,5,6,7
Entorno laboral, infraestructura y recursos	8,9,10,11,12,13,14
Promoción, motivación y reconocimiento	15,16,17,18,19,20,21
Calidad e implicación en la mejora	22,23,24,25,26,27

**Validación y confiabilidad**

Antes de la aplicación del instrumento “Cuestionario de Satisfacción laboral del personal de administración”, se tomó una muestra piloto al 10% de la población de estudio y los resultados fueron sometidos a la Prueba estadística Alfa Cronbach.

**Tabla 5.** Resultado de Alfa Cronbach

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,961	26

**Análisis estadístico:**

Para contrastar la hipótesis se aplicará el estadístico “Chi Cuadrado”, donde se pretende comprobar si la reforma administrativa implementada influye significativamente en la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno.

## I. Referencias

- Costa, M., & Mori, M. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3001973>
- Ccaza, J., & Orbegozo, K. (2018). Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017. Arequipa: [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional: Obtenido de 49 <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7287/PScczaje.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019 t.* (Tesis Maestría), Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJPSC/3875/TEISIS%20CAR1309MEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Galarza, J., & Almuiñas, J. (2015). La gestión de los riesgos de planificación estratégica en las instituciones de educación superior. *Rev. Cubana Edu*, 34(2), 45-53. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-132343142015000200005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-132343142015000200005)
- Jiménez, D., & Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*.
- Martínez, R. (2014). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el servicio de Administración Tributaria de Trujillo (Satt) en el año 2013. Trujillo: [Tesis para optar Licenciado en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%20C3%84rdnez\\_Ricardo\\_Satisfacci%C3%93n\\_Laboral\\_Trabajadores.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/709/1/MART%20C3%84rdnez_Ricardo_Satisfacci%C3%93n_Laboral_Trabajadores.pdf)
- Navarro, I. (2019). Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima-2018. (Tesis pregrado), 52 Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [http://lareferencia.org/vufind/Record/PE\\_860ef601a336855cf7c7eed8ef99ef75](http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_860ef601a336855cf7c7eed8ef99ef75)
- Palma, L. (2017). Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina. *Revista Acta Sociológica*, 72, 149-203. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S018660281730035X>
- Rios, A. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial de Lima Norte, 2017*. Lima-Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24025/Rios\\_CD.p1433df?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24025/Rios_CD.p1433df?sequence=1&isAllowed=y)
- Reategui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba*. (Tesis Maestría), Universidad César vallejo, Tarapoto.

Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1245/reategui\\_sc.pd1424f?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1245/reategui_sc.pd1424f?sequence=1&isAllowed=y)

Rubio, A. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el nivel de productividad del personal administrativo de la corte superior de justicia de Lima Sur 2019*. Lima-Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2755/ADM\\_T030\\_436575214422\\_T%20%20RUBIO%20SUERO%20ANGIE%20SUSAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2755/ADM_T030_436575214422_T%20%20RUBIO%20SUERO%20ANGIE%20SUSAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. *Revista Scientia ET Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

## II. Uso de los resultados y contribuciones del proyecto Impactos esperados

### i. Impactos en Ciencia y Tecnología

El estudio de la reforma administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores del poder judicial de Puno, permitirá identificar una mejor estrategia de aplicación de la reforma administrativa.

### ii. Impactos económicos

En lo económico, el resultado del proyecto posibilitara la incorporación de nuevos modelos, procesos, estrategias para mejorar la productividad en la prestación de servicios del Poder Judicial y en sus sedes. La reforma traerá consigo la optimización de procesos y recursos para la organización.

### iii. Impactos sociales

En lo social, permitirá que las reformas implementadas posibiliten la adopción de nuevas estrategias de atención y prestación de servicios públicos de calidad, con oportunidad, eficiencia y eficacia para los ciudadanos de la región Puno.

### iv. Impactos ambientales

Permitirá una mejor administración de los recursos, especialmente el material, ya que facilitará una política de cero papeles, colaborando a reducir el uso de papel, generando la política del reciclaje del material de escritorio

## III. Recursos necesarios

**Recursos Humanos:** Encuestadores, revisión de procesos, asesor metodológico, asesor estadístico, otros  
**Materiales y equipo:** Computadora, servicios de impresión.  
**Servicios:** Trabajo de campo, transporte, alimentación, impresión, imprevistos.

#### IV. Localización del proyecto

El estudio se realizará en el departamento de Puno, específicamente en los Módulos Básicos que se encuentran ubicados en las provincias de Azángaro, Huancané y Juliaca. Los Módulos Básicos de Justicia, que existen en nuestro departamento son órganos integrados y descentralizados conformados como organizaciones administrativas de apoyo tecnificado y sistematizado a los diferentes componentes del Sistema de Administración Judicial (Poder Judicial, Ministerio Público, Ministerio de Justicia y Defensor del Pueblo), donde el personal se encuentran concentrado en un mismo local cuya finalidad consiste en ofrecer un servicio de justicia descentralizado y oportuno, eliminándose las demoras en el trámite de los procesos, e implantándose mecanismos eficaces de control que permitan mayor acceso, transparencia e idoneidad en las actividades del Sistema de Administración de Justicia.

#### V. Cronograma de actividades

Actividades	2023											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
Elaboración de ante proyecto	x											
Redacción del proyecto	x											
Ejecución de trabajo de campo.		x	x	x								
Análisis e interpretación del resultado					x	x	x					
Procesamiento de borrador de tesis.								x	x	x		
Presentación del informe final de tesis											x	x

#### XVI. Presupuesto

Detalle del Rubro	Cantidad	Unid. Medida	Costo Unitario	Costo Total
<b>Personal</b>				
Elaborar proyecto, Asesor	02	Personal	1000	2000
<b>Materiales</b>				
Papel bond				
Impresión de borrador	04	Millar	30	60
Impresión para empaste	05	Hoja	52	300
Dispositivo USB	05	Ejemplar	20	260
Bibliografía Actualizada	01	Ejemplar	30	100
<b>Servicios</b>	5	Unidad	130	30
Digitación	300	Libros		650
Asesor metodológico	500			1500
Otros Gastos Administ.	200			1500
<b>TOTAL</b>				<b>5400.00</b>