



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre el desarrollo organizacional y descarga  
procesal en los juzgados de Paz letrado de Comas en la  
Corte de Lima Norte 2015

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Lheylnha Bhirydha Soto Mendivil

**ASESOR:**

Dra. Castro Llaja Lindomira

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ – 2017**

Página del Jurado

---

Dr. Edwin Martínez López

Presidente

---

Dra. Luzmila Garro Aburto

Secretario

---

Dr. Noel Alcas Zapata

Vocal

Dedicatoria

A mi hija por el apoyo que me brindo para lograr mis aspiraciones personales y profesionales.

Lheytha

### Agradecimiento

Al Dr. Cesar Acuña, por ser parte del cambio para lograr un país exitoso, por medio de la prestigiosa universidad que preside, que brinda perspectivas alcanzables para quien quiere incrementar y perfeccionarse profesionalmente al lado de catedráticos exitosos, quienes encaminaron la presente tesis, hacia su culminación. Como la Dra Helga Ruth Majo Marrufo, jefa de investigación de post grado de la Universidad Cesar Vallejo y la catedrática Dra. Castro Llaja Lindomira quien sin su asesoría no hubiera logrado mis objetivos.

### Declaratoria de Autenticidad

Yo, Lheysha Bhirydha Soto Mendivil, estudiante del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. N°07754438, con la tesis titulada “Relación entre el desarrollo organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 3 de octubre del 2015

Lheysha Bhirydha Soto Mendivil

DNI. 07754438

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento a consideración del jurado de sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado, Mención en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo-Lima Norte; el informe final de Tesis titulado: “Relación entre el desarrollo organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015” incrementando la producción mensual y propiciando la descarga procesal, en cumplimiento de las Normas Académico Administrativas de la Universidad, para Optar el grado de Magister en Gestión Pública.

La presente investigación estudia las variables Desarrollo Organizacional para la distribución de trabajo y recursos humanos y su resultado en la Descarga Procesal, considerado como un tipo de investigación de enfoque cuantitativo y observacional, descriptivo correlacional.

Su importancia radica en que sin necesidad de incrementar presupuesto y estar a la perspectiva del Ministerio de Economía y Finanzas, se pueda innovar la distribución del trabajo de tal manera que se pueda obtener la tan preciada incrementación de producción mensual que trae consigo descarga procesal, la misma que he podido observar en el transcurso de nueve años de trabajo en los juzgados de Paz Letrado de Comas, y que a pesar de los diferentes Magistrados que se han abocado a la judicatura no han logrado resolver la problemática con la actual distribución de personal señalado por el Consejo ejecutivo, constituyendo un valioso aporte, para la mejora de la producción y por ende la descarga procesal sin incrementar mayores horas de trabajo ni incremento de personal.

La autora

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice Tablas	ix
Índice Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	43
1.5 Hipótesis	44
1.6 Objetivos	44
<b>II. MARCO METODOLÓGICO:</b>	
2.1. Variables	47
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Metodología	48
2.4. Tipos de estudio	48
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50

2.8. Métodos de análisis de datos	52
III. RESULTADOS	56
3.1 Descripción de resultados	57
3.2 Contrastación de hipótesis	63
IV. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
VIII. APENDICES	79
Matriz de consistencia	80
Base de datos	81
Prueba de normalidad	83
Certificado de validez de contenido del instrumento	84

## Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variables	48
Tabla 2: Descarga procesal	48
Tabla 3: Población total de la jurisdicción que abarca la corte de Lima Norte	49
Tabla 4: Validez del instrumento para la variable Desarrollo Organizacional a través de juicio de expertos.	51
Tabla 5: Validez del instrumento para la variable Descarga Procesal a través de juicio de expertos.	51
Tabla 6 Alfa de Cronbach para el Cuestionario Cerrado sobre desarrollo organizacional.	52
Tabla 7 Confiabilidad de la variable de la variable descarga procesal	52
Tabla 8 Prueba de normalidad	55
Tabla 9 Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo organizacional	57
Tabla 10 Distribución de frecuencias y porcentajes de la descarga procesal	58
Tabla 11 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reorganización	59
Tabla 12 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión involucramiento laboral	60
Tabla 13 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación	61
Tabla 14 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales	62
Tabla 15 Correlación del variable del desarrollo organizacional y la variable descarga procesal	63
Tabla 16 Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión reorganización	64
Tabla 17 Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión involucramiento laboral	65
Tabla 18 Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión comunicación	66
Tabla 19 Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión condiciones laborales	67

## Lista de figuras

	Pag.
Figura 1 Distribución porcentual por niveles del desarrollo organizacional Interpretación	57
Figura 2 Distribución porcentual por niveles según dimensión descarga laboral	58
Figura 3 Distribución porcentual por niveles según dimensión reorganización	59
Figura 4 Distribución porcentual por niveles según dimensión involucramiento laboral	60
Figura 5 Distribución porcentual por niveles según dimensión comunicación	61
Figura 6 Distribución porcentual por niveles según dimensión condiciones laborales	62

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el desarrollo organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015” la población estuvo conformada por personal jurisdiccional y Administrativo de los juzgados de Paz Letrado de Comas, a los que se les aplicó una encuesta empleando las variables desarrollo organizacional y descarga procesal.

La metodología aplicada fue tipo de investigación. El estudio es de carácter explicativo, parte del supuesto que no se tuvieron en cuenta la distribución de trabajo y recursos Humanos. diseño de investigación:-ex post facto, no experimental, de tipo transversal, correlacional, técnicas de recolección de información- evaluación documental.- análisis bibliográfico.- comparación. método: cuantitativo, instrumentos - encuesta- guía de entrevista.- estadísticas. fuentes- bibliográficas- Personal Jurisdiccional, recogiendo información mediante el instrumento del cuestionario en un momento específico, aplicado al personal jurisdiccional y Administrativo femeninos y masculinos en un rango de edad de 20 a 55 años del distrito de Comas, de manera intencional el que estuvo constituido por 38 preguntas con la escala tipo Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca); a través de la aplicación del cuestionario en sus distintas dimensiones, los resultados se presentaron gráficamente y textualmente, mediante el Spss versión 21.

La investigación concluye que el desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la descarga procesal en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en los años 2008, 2015 ( $r= 0,754$  y  $p= 0.000$ )

Palabras Claves: Desarrollo organizacional, Descarga Procesal, Productividad.

## Abstract

The present research had as general objective, to determine the relationship between organizational development and procedural discharge in the Court of Peace of Comas in the Court of Lima North 2015 "the population was conformed by judicial and administrative personnel of the Courts of Peace Comas, to which a survey was applied using the variables organizational development and procedural discharge.

The methodology applied was kind of research. The study is explanatory, on the assumption that the distribution of work and human resources are not taken into account. research design: ex post facto, not experimental, transversal, correlational, information-gathering techniques bibliográfico.- evaluation documental.- comparison analysis. method: quantitative instruments - surveyed guide entrevista.- statistics. Jurisdictional Personal sources- bibliográficas-, collecting information through the questionnaire instrument at a specific time, applied to the court staff and Administrative female and male in an age range of 20-55 years of the district of Comas, intentionally which it consisted by 38 questions with Likert (always, often, sometimes, rarely and never) type scale; through the application of the questionnaire in its various dimensions, the results were presented graphically and textually, using SPSS version 21.

The research concludes that organizational development is significantly related to the procedural download the Courts of Peace Counsel Comas in 2008, 2015 ( $r = 0.754$  and  $p = 0.000$ )

**Keywords:** Organizational Development, Litigation Download, Productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La problemática en la que se basa la presente tesis es en la adecuada distribución del personal jurisdiccional en las judicaturas de los juzgados de Paz letrado de Comas, que conllevaría a una atención personalizada de procesos en trámite que traería un óptimo funcionamiento y producción sistematizado de los órganos jurisdiccionales.

Los operadores del servicio de justicia siempre destinan su tiempo e inquietudes a las disciplinas jurídicas y poco o nada al perfil de la organización.

Son demasiadas las causas que ingresan en cada organismo sean estas por duplicado, triplicado o cuadruplicado y, al ser tramitadas de la forma antigua es que vamos siempre ir al fracaso, al haber cambiado la máquina de escribir por la computadora, se hace vital organizar los recursos humanos para lograr un buen rendimiento, se debe sistematizar y optimizar lo que se ha dejado a la buena voluntad y a una improvisación. Al hacer un análisis de las diferentes estrategias llevadas a cabo se ha observado que en los años dos mil ocho al dos mil quince, que han realizados los diversos Magistrados Provisionales abogados al conocimiento de las causas ventiladas en los Juzgado de Paz Letrado de Comas, y compararlas entre sí no existe diferencias entre ellas.

Los juzgados elegidos para esta investigación cuentan con un juez, dos Especialistas Legales, dos técnicos. La judicatura se encuentra ubicada dentro de la Jurisdicción de Comas, en la Corte Superior de justicia de Lima Norte, en la Calle veintiuno de la Urbanización Carabayllo en el distrito de Comas.

La relación entre el desarrollo organizacional y la descarga procesal es fundamental para descongestionar a través de una adecuada distribución del personal, la abundante carga procesal, sin necesidad de invertir mayor presupuesto, dado a que lo que se busca es que la causa ingresada pase a calidad de ejecución.

El objetivo de la Investigación es determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la descarga procesal en los Juzgados de Paz letrado de Comas, con la finalidad de identificar la problemática existente, la misma que al ser solucionada conllevaría a mayor abundamiento de causas resueltas y a, la satisfacción de la comunidad.

## **1.1 Antecedentes Nacionales e Internacionales:**

### **1.1.1. Antecedentes: Nacionales:**

Tenorio, (2007) en su investigación “Gestión del capital humano en instituciones educativas estatales”. Inicialmente realiza una primera revisión bibliográfica, para plantear el problema y establecer los dos objetivos para esta investigación de tipo exploratorio. Se desarrolló una investigación de tipo exploratoria, se estableció un diseño no experimental- transversal, sin intervención de las variables, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto, tiempo y lugar. La muestra abarcó seis Instituciones Educativas y en cada institución se aplicó el cuestionario al 20% de los docentes nombrados y que laboran en la institución un mínimo de un año. Asimismo, se hizo el análisis de datos y el cálculo de confiabilidad alfa de Cronbach. En el análisis de resultados se consideraron las cuatro dimensiones: desarrollo de competencias del capital humano, incentivos al docente, integración del personal y evaluación.

Mendoza, (2009) en su obra titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional” hace referencia a que las Instituciones Educativas se encuentran conformadas por docentes y alumnos, donde cada uno tiene sus derechos y deberes, observando que esta se quiebra produciéndose efectos desestabilizadores del sistema, llegando a la conclusión que la presencia del conflicto dentro de una institución merma las capacidades de desarrollo y altera las relaciones interpersonales haciendo que se queden trucas los objetivos y las metas planificadas. También se cuenta con la investigación efectuada por Teófilo Idrogo Delgado titulada: “La descarga procesal civil en el sistema de administración de justicia en el distrito judicial de la Libertad” desarrollada en el 2012 como tesis para obtener el grado académico de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú . Entre las conclusiones que presenta dicho trabajo, se tiene que se sigue prorrogando la implementación del Plan Nacional de Descarga Procesal en forma indefinida; esto debido a la escasez de recursos económicos del Poder Judicial, a la deficiente capacitación de los auxiliares jurisdiccionales, por falta de jueces titulares y a la excesiva carga procesal.

Fisfálen (2014); en su tesis titulada Análisis Económico De La Carga Procesal Del Poder Judicial, en Lima, Perú, teniendo como objetivos La determinación de cuáles son los

factores que hacen que se mantenga la alta carga procesal en el Poder Judicial, a pesar del aumento de la producción de resoluciones judiciales; la muestra de estudio proveniente de la encuesta sobre administración de justicia efectuada por la Universidad de Lima y con un muestreo probabilístico. Método Utilizado se utilizó como criterio general el método deductivo, puesto que a partir de la teoría general del análisis económico del derecho se aplicará al tema en estudio. En cuanto a los métodos utilizados, se utilizó el método dogmático para el tratamiento del derecho al debido proceso y el derecho al plazo razonable. Asimismo, se aplicó el método del análisis económico del derecho para tratar todo el tema de la carga procesal; así como el método estadístico descriptivo explicativo. Tipo De Investigación. Se aplicó el enfoque cuantitativo para el análisis de la situación de la carga procesal y el enfoque cualitativo para la interpretación de la misma y su confrontación. Alcance de la investigación La Investigación ha sido ubicada como investigación exploratoria, puesto que se tienen pocas investigaciones en nuestro medio sobre el tema de la carga procesal del Poder Judicial. Diseño de la investigación El diseño de la presente investigación es no experimental, al no manipular variable alguna; y dentro de los diseños no experimentales, se ubicaría como un diseño no experimental de tipo transversal, al recolectar datos en un punto en el tiempo.

Quintanilla (2010) Tesis de Maestría sobre *Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho*. Cuyo objetivo fue: Determinar la influencia de un sistema de gestión estratégica por competencias en los desempeños laborales en las municipalidades de la ciudad de Ayacucho. Tipo de investigación básica, explicativa, prospectivo, observación y descriptivo; el diseño de investigación fue descriptivo y explicativo; Método deductivo, inductivo, analítico y sintético; muestra 220 personas, técnicas observación y encuesta; instrumentos: ficha bibliográfica y ficha de encuesta. Conclusión: que una nueva concepción para los directivos y trabajadores en general de las municipalidades de Ayacucho, es el desafío que debe adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, adaptando todo un sistema de gestión por competencias en busca de la excelencia organizacional, debido a la influencia significativa de ésta en los desempeños laborales, una comprensión del desarrollo de habilidades y destrezas, una mejor capacidad en el manejo de la tecnología aplicada, mejor capacidad en el trabajo en equipo, fomentando el desarrollo de la creatividad e iniciativa, mejor contenidos para el desarrollo de proyectos, para tomar decisiones de riesgo, orientar adecuadamente las actitudes y conductas, la

práctica de valores institucionales, la capacitación por competencias, etc. Es decir, encaminar su accionar hacia un sistema de gestión por competencias como estrategia de desarrollo y cambio de las municipalidades, porque influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de los referidos municipios.

### **1.1.2 Antecedentes Internacionales.**

Rueda, (2012). Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica. Aplicación a grupos de investigación adscritos a Universidades en Colombia. El objetivo de la presente investigación, corresponde Determinar la influencia de la Cultura Organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en los resultados de los grupos de investigación, siendo objeto de estudio especial los grupos de investigación de las universidades en Colombia. En conclusión la cultura de la organización es la personalidad del equipo de trabajo de una organización, por la cual se rigen y asumen valores, comportamientos y prácticas que dan identidad y la hacen diferente de las demás. La cultura de las organizaciones universitarias según la revisión teórica es determinante en el comportamiento y las prácticas de los docentes y los resultados obtenidos en la investigación. La Cultura puede verse afectada por factores internos como la estructura, la Dirección y la administración; y factores externos como los cambios constantes en el entorno ocasionados por el auge de las TIC, la competitividad, la globalización, entre otros; que impactan al interior de las organizaciones y por lo tanto deben estar preparadas para realizar ajustes en los valores, comportamiento y prácticas. La investigación se ha convertido en pilar fundamental de las Universidades y en referente científico para las empresas y la sociedad, concluyendo en que a partir de las definiciones encontradas sobre gestión del conocimiento, se comprende como un proceso que parte desde la creación del conocimiento hasta la transferencia de conocimiento y, que una vez aplicado se inicia nuevamente el espiral en el que participan individuos, grupos, organizaciones y la sociedad en general. Para lograr una buena gestión del conocimiento de los centros e institutos de investigación, es necesario establecer vínculos con otras entidades de carácter público y privado que permitan incrementar la producción científica, la misma que debe estar apoyada en las tecnologías de la información y las comunicaciones, que permiten una mayor divulgación del conocimiento y una apropiación más rápida a las actividades de la organización para dar valor y ser más competitivos.

Fernández (2013), teniendo como objetivo evaluar el clima organizacional con vista a implementación y evaluación de un plan de mejora para el mismo. Establecer las características del clima organizacional del colegio Calasanz y los factores que este involucra, conocer la opinión del personal del colegio con relación al clima organizacional, diseñar e implementar un plan de mejora considerando las debilidades detectadas en el clima organizacional.

Ramírez (2011), realizó un trabajo de Investigación titulado: “Derecho y economía de la transparencia judicial” como tesis doctoral para la Universidad Complutense de Madrid, en donde se propuso ahondar en el tema de la transparencia como mecanismo para incentivar conductas socialmente eficientes en el sector justicia, asumiendo que los operadores jurídicos maximizan determinados objetivos. Para su estudio utilizó el análisis económico del Derecho.

## **1.2 Fundamentación científica teórica y humanística**

### **1.2.1 Variable 1: Desarrollo Organizacional**

Es el funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas, conformadas por dos o más personas unidas para lograr una o metas comunes.

Asimismo es el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización haciendo creíble, sostenible y funcional a la institución en el tiempo, poniendo mayor énfasis en el capital humano, en sus procesos, creando un estilo y señalando un norte desde la institucionalidad.

Es una herramienta que permite por medio del análisis interno de la organización y del entorno que le rodea, obtener información que le permita adoptar un camino o estrategia hacia un cambio, una evolución, de acuerdo a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre, con el fin de obtener el éxito en la organización con la eficiencia de sus elementos.

El uso del instrumento se aprovecha en el proceso fundamental como en el aprendizaje, vía que permite acceder al conocimiento a través de habilidades las mismas que ocasionan cambios en su procedimiento, por lo mismo se observa que es importante la influencia de los elementos que conforman la organización.

Según Bennis (1969) es la estrategia educacional que procura el cambio de las creencias, estructuras, actitudes y valores de las organizaciones empresariales, con el fin de que se adapten de una mejor manera a los nuevos mercados, tecnologías, retos.

Para Friedlander y Brown (1974) el Desarrollo Organizacional, es la metodología que permite los cambios y desarrollo de las personas, en la tecnologías y en los procesos y estructuras de la organización.

Conjunto de intervenciones de cambio planeado que cubre a la organización, administrado desde la alta dirección, fundadas en valores, para mejorar la eficiencia de la organización y el bienestar de los trabajadores. Guizar (2004).

Beckard (1969) define el Desarrollo Organizacional como "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento".

Para los autores French y Bell (2005), los seis nuevos intereses en el desarrollo organizacional empresarial están en:

La transformación de la organización

La cultura,

El aprendizaje,

Los equipos,

La calidad y

Las visiones compartidas.

Esta perspectiva toma en cuenta la capacitación como una estrategia, manifestando la necesidad de participar en la formación de las actitudes en favor al cambio y a la innovación.

Del mismo modo De Farías (2002) manifiesta que es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnico abierto, inclinado a aumentar la eficacia y salud de la institución que asegure el desarrollo de la empresa y sus colaboradores, asimismo es un proceso dinámico, continuo, donde utilizando estrategias, métodos e instrumentos orientados a mejorar la organización.

El desarrollo organizacional es confundido con soluciones de emergencia, cursos de capacitación, estudios de opiniones, programas improvisados, diagnósticos de clima laboral y acciones reactivas entre otras.

Asimismo es considerado una estrategia educativa planeada, que dan respuesta a las necesidades de la organización , (visión, crecimiento, identidad y eficiencia).

El Desarrollo Organizacional: Es el expansión de valores (compromiso, responsabilidad, cooperación iniciativa e involucramiento), cuyo fin es impactar de manera favorable a la institución destacando cuatro modelos el medio ambiente, la organización, el grupo social y el individuo.

Según Farias es un proceso de cambios que se planean bajo sistemas socio-técnicos abiertos, con la finalidad de umentar la eficacia y la salud de la institución asegurando de esa manera el crecimiento de la empresa y sus colaboradores".

Beckhard (1999), la contextualiza como: “un esfuerzo planeado que abarca toda la organización administrativa desde arriba para aumentar la eficiencia y salud de la organización a través de intervenciones planeadas de los procesos organizacionales, empleando conocimiento de las ciencias del comportamiento” (p.27).

Davis(1995), “se puede decir que el desarrollo organizacional tiene una orientación sistémica, en cuanto a que se requiere que una organización trabaje armónicamente dado que sus partes están interrelacionadas entre sí” (p.35).

El desarrollo organizacional se afianza en la solución de problemas, capacitando a los trabajadores para que identifiquen y halle solución a sus problemas, obedeciendo a la retroalimentación que reciban los participantes con el fin de que puedan sustentar sus decisiones intervenciones en nuevos niveles.

### **Objetivos básicos del Desarrollo organizacional**

Existen seis objetivos específicos, que permiten orientar cualquier esfuerzo orientado a dinamizar la organización. Tales objetivos básicos son:

Obtención y o generar información objetivas y subjetivas, válidas y pertinentes, de la organización de la empresa, asegurando la retroalimentación con el fin de obtener resultados que se conviertan en acciones estratégicas que mejoren los resultados de la institución.

Establecer un clima de receptividad que permita el reconocimiento de las realidades de la organización, con el fin de apertura el inicio a las actividades de diagnóstico buscando alternativas viables que sirvan para aprovechar las áreas de oportunidad identificadas, que se basan en los indicadores que ayuden a la orientación de la toma de decisiones, la fabricación de programas, aplicar estrategias y poner en camino el inicio de las acciones para el aprovechamiento de las áreas de oportunidad.

**Lewin** (1898 - 1947) es considerado el padre fundador de la teoría del desarrollo organizacional como se entiende en la actualidad, sin embargo murió a medidados de 1950 antes de que el concepto se afianzase, planteando ideas de la dinámica de grupo, y la investigación-acción que infunden el proceso de desarrollo organizacional en las instituciones.

Finalmente el término desarrollo organizacional es utilizado como sinónimo de eficacia de las organizaciones, principalmente cuando se utiliza como el nombre de un

departamento dentro de la institución, por lo que es considerado un campo cada vez mayor respondiendo a muchos enfoques nuevos.

Según Strauss (1999) es la respuesta de la organización a los cambios, esta destinado a cambiar las actitudes, los valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de tal manera que pueda adaptarse mejor a los nuevos acoplamientos, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente en progresión creciente. (p 495).

En toda institución se interactúa con el medio ambiente, influyendo el ambiente recibiendo sus influencias, percibiendo con claridad lo que ocurre en los ambientes interno y externo, analizando y decidiendo lo que debe cambiarse y cómo intervenir para introducir el cambio, haciendo que la institución organización sea más eficaz, flexible a los cambios y concertando las necesidades humanas fundamentales con los objetivos y metas de la organización.

### **Los Valores del Desarrollo Organizacional**

Basado en la teoría de French (1996), expone que los valores del desarrollo organizacional son los siguientes:

Brindar oportunidad para que las personas se puedan desempeñar como seres humanos y no como elementos de la producción.

Brindar oportunidades para que cada colaborador desarrolle todo su potencial.

Aumentar la eficiencia del organismo en función de todas sus metas.

Proporciona oportunidad a los colaboradores de la institución para que influya en en la forma de desempeñar el trabajo en la organización y en el medio ambiente.

Trata a cada colaborador como persona que tiene distintas necesidades, las mismas que son importantes para su trabajo y su vida.

## **Los factores siguientes determinan el Desarrollo Organizacional:**

### **Sistema de incentivos**

Son mecanismos de estímulos para motivar a los colaboradores, debiendo ayudar y atraer el número y la clase de empleados que se necesiten para operar en la institución para lograr la excelencia. Guizar (2004).

Asimismo en el ambiente empresarial existen grado de dificultad, esto porque la persona presenta una conducta que minimizar sus esfuerzos maximizando sus beneficios, trabajando la mínima cantidad de tiempo con efecto decreciente pero maximizando al mismo tiempo su remuneración.

Esto presenta un importante reto en el que los administradores logren que sus colaboradores mejoren su producción empresarial no solo con sus esfuerzo físico sino con la optimización del uso de los recursos que posea la empresa, consiguiendo de esta manera que los trabajadores tengan una conciencia administradora en lugar de ser y funcionar tan solo como ejecutores de ordenes haciendo siempre lo que los administradores les ordenan.

Estos se consigue mejorando sus propios intereses con estímulos que motiven a los trabajadores para incrementar la producción y mejorar el rendimiento, los incentivos se otorgan de manera grupal o individual permitiendo que los costes de mano de obra disminuyan, permitiendo que el colaborador desempeñe mejor su función, motivando a los colaboradores de la organización para que su función sea mejor en las actividades que realiza.

### **Orientación a resultados**

Según Koontz (1998, citado en Gizar, 2004) es el fin de las actividades organizacionales. Cuyos objetivos se encuentran vinculados a las estrategias, especificando a través de ellas criterios que orientan a la toma de decisiones.

La orientación a resultados es la capacidad para actuar con sentido de urgencia cuando hay que tomar decisiones que afectan a la mejora de la organización, responder a las

necesidades de los clientes o para adelantarnos a la competencia, tienen relación con la motivación llegando a establecer esfuerzo e interés en alcanzar las metas y objetivos propuestos, estableciendo metas propias y la consecución de las mismas, adaptándose a los cambios de condiciones, resolviendo los problemas, de tal manera que se mantenga o incremente los resultados obtenidos como buscando las nuevas oportunidades.

El directivo líder es el que se anticipa a las situaciones puesto debe tener una visión a largo-medio plazo que evite los problemas que no son tan evidentes para el resto de la organización elaborando planes de contingencia para amenorar los efectos cuando aparecen los problemas.

Facilitando los procesos esperados como:

Planificar: qué vamos hacer y en qué secuencia

Organizar: quién, cuándo y dónde lo vamos a ejecutar

Controlar: asegurar que se consiguen los resultados esperados y tomar acciones que corrijan cuando sea necesario.

### **Orientación sistémica**

Davis (1995, citado en Gizar, 2004) afirma que el Desarrollo Organizacional tiene una orientación sistémica, requiriendo que una organización trabaje en armonía debido a que sus partes se encuentran relacionadas entre sí, encontrándose orientadas a las interacciones de las diversas partes de la organización ejerciendo una influencia recíproca, a las relaciones laborales entre las personas y a la estructura y los procesos organizacionales.

Los cambios hacia un comportamiento organizacional es el cambio efectivo es complejo y toma tiempo llevarlo a cabo, la práctica nueva se refiere solamente a parte de todo el sistema, fracasando frecuentemente en el desarrollo de todo el potencial de mejoramiento necesitándose es un enriquecimiento gradual de todo el sistema socio técnico para adaptarlo mejor a la gente.

### **Orientación al cambio**

Guizar (2004). La orientación al cambio considera redefinir creencias, actitudes, valores, estrategias y prácticas para que la organización pueda adaptarse mejor a los cambios imperantes en el medio.

Según Engeström (1987). La orientación al cambio se encuentra asociada a tres conceptos al aprendizaje, a la creatividad e innovación los mismos que tienen un cierto recorrido en la investigación de distintas ciencias y disciplinas, pero con la globalización y el internet han sufrido redefiniciones y re-significaciones de central importancia tanto para el mundo del trabajo como para el mundo de la educación y de los modos de aprendizaje, disponiendo actualmente de teorizaciones, evidencias y prospectivas que permiten una mayor comprensión del tránsito de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento.

Por lo tanto la clave para la transformación de las organizaciones habita en el conocimiento acerca de la historia y la cultura de estas organizaciones para comprender el sistema partiendo de este conocimiento, se identifican los agentes de cambio, las redes de relaciones y posibles procesos para la transformación la misma que se interpreta no como un proceso limitado a un período de adaptación sino como una transformación continuada factor clave de las organizaciones que responde a las tendencias socio-económicas en la actualidad.

Ramos (2008). Las redes sociales han hecho accesible las nuevas vías de transformación, mostrando gran eficiencia en la apertura de las organizaciones, estableciendo conexiones que superan límites y permitiendo un mejor flujo de ideas adaptándose al nuevo marco socio-económico esta apertura es una cooperación transorganizacional que crea creatividad social orientada al cliente, orientada al resultado y, sobre todo, orientada a la innovación social.

### **Características del desarrollo organizacional.**

Según Porras y Roberston, (1992) son las siguientes:

El enfoque hacia la cultura y los procesos, fomentando la colaboración entre los líderes de la organización y los miembros en la administración de la cultura y los procesos, los equipos son de importancia particular para el desempeño de las tareas, concentrándose en el aspecto humano y social de la organización interviniendo en los aspectos tecnológicos y estructurales, participando y comprometiéndose en la solución de problemas y en la toma de decisiones.

Chiavenato (1998, p. 455) considera que "el Desarrollo Organizacional contiene cinco técnicas:

- Método de retroalimentación de datos;
- Desarrollo de equipos;
- Enriquecimiento y ampliación del cargo;
- Entrenamiento en sensibilidad
- La consultoría de procesos".

Según Porras, y Roberston, (1992), las características del desarrollo organizacional se resumen de la siguiente manera:

El desarrollo organizacional se enfoca en la cultura y los procesos.

El desarrollo organizacional promueve la colaboración entre los líderes de la organización y los miembros en la administración de la cultura y los procesos.

Los equipos son de importancia particular para el desempeño de las tareas.

Se concentra primor en el aspecto humano y social de la organización y, al hacerlo, intervienen también en los aspectos tecnológicos y estructurales.

La participación y el compromiso de todos los niveles de la organización en la resolución de problemas y en la toma de decisiones son los sellos del desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional se concentra en el cambio del sistema total y considera las organizaciones como sistemas sociales complejos.

Los practicantes del desarrollo organizacional son facilitadores, colaboradores y co aprendices con el sistema cliente.

El desarrollo organizacional adopta una perspectiva del desarrollo que busca el mejoramiento tanto de los individuos como de la organización.

## **Variable 2: Descarga Procesal**

### **Definición Conceptual**

Desde el punto de vista tradicional, esta carga es considerada una simple acumulación de casos por resolver que genera dificultades para el trabajo del juez. No hay que ser muy agudos para darse cuenta de que esa es una visión limitada de la realidad. Se requiere entonces un giro que permita entender integralmente esta problemática y considerarla como una barrera adicional para el acceso a la justicia. Para conseguir una justicia decente no basta con sortear barreras económicas, culturales o legales; es preciso hacer lo mismo con otras, bastante más complejas de lo que suele creerse, que tienen a la carga procesal como la punta del iceberg. Hernández (2008)

### **Involucramiento laboral:**

Palma (2004) sostiene “que es la Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización”.

Safford, y Banks, (1980) definen el involucramiento “ como el grado en que una persona “quiere” tomar parte en las actividades de la organización para la cual trabajan”.

Mueller, Wallace, y Price, (1992) consideran que “es una respuesta efectiva en la identificación de una organización basada en un sentimiento de pertenencia y responsabilidad”.

Ramsey, Lassk, y Marshall, (1995) la definen “como el grado en que una persona percibe su trabajo, su identidad con el mismo y las oportunidades de satisfacer sus necesidades”.

Para Owusu, (1999) es “la participación de la mano de obra que permite mejorar el entorno de trabajo, calidad del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la compañía”

Kaler, (1999) sostiene que

las diferentes definiciones de involucramiento no están exentas de una discusión en la que se pueden encontrar diferencias y coincidencias; sin embargo, no parece haber complicación mayor. Por ejemplo, se sostiene que en el contexto organizacional “participación” es utilizado para referirse a la existencia de estructuras o mecanismos organizacionales que utilizan el personal para tomar parte en las decisiones en su lugar de trabajo.

El involucramiento se refiere a diversas circunstancias: personales, sociales, laborales etc.; haciendo referencia que se utiliza en esta discusión relacionándola con el ambiente en el trabajo, entre los enfoques del involucramiento al trabajo se precisa ciertos aspectos, incluyendo la identificación con la tarea, la participación activa en la tarea y percepción de que la tarea es importante para el mismo Blau, (1995, Rabinobitz y Hall (1977).

El efecto importante del involucramiento es que contribuye a la promoción de mayor autonomía y participación en la toma de decisiones, mayor interés en el trabajo y más satisfacción laboral para las empresas, lo cual, es considerado como elementos relevante de las organizaciones exitosas Preuss & Lautsch,(2002).

“Las experiencias muestran que el mayor involucramiento del personal comprende la transferencia del compromiso de las tareas de la persona o grupo de personas que se encuentran dispuestas a aceptarlas y realizarlas” Walsh y Milner, (2002).

Lawler III, (1999) El involucramiento de empleados desarrolla cuatro elementos críticos:

Información se da cuando el empleado se alimenta de información que le permita tener una buena toma de decisiones.

Entrenamiento: es el grado que estudia las operaciones específicas y la organización en general.

Participación en toma de decisiones: tipo de decisiones y áreas en las que participa.

Reconocimiento: se da en el reconocimiento y compensación que se utiliza en la organización.

Preuss y Lautsch,(2002) El involucramiento es importante puesto que contribuye a la promoción de mayor autonomía y participación en la toma de decisiones, el interés en el trabajo obteniéndose la satisfacción laboral para las empresas.

Walsh y Milner (2002). Las experiencias manifiestan que el involucramiento del personal involucra la transferencia del compromiso de las tareas hacia una persona o grupo de personas que se encuentran dispuestas a aceptarlas y realizarlas

### **Comunicación:**

Según Palma (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente la funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Si la organización es una empresa, la comunicación distingue tres sistemas:

Operacionales, se refiere a tareas u operaciones.

Reglamentarios, órdenes e instrucciones.

Mantenimiento, relaciones públicas, captación y publicidad.

La comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, que se basa en órdenes y mandatos, en la aceptación de políticas, etc. Destacando la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y trabajadores. Para la efectividad y buen rendimiento de una institución depende plenamente de una buena comunicación organizacional.

La comunicación organizacional es la actividad propia de la institución, es una forma de gestión que permite el conocimiento y la corrección de acciones que muchas veces trasgreden los sistemas productivos interviniendo de manera directa en la interacción de la estructura organizacional.

Dentro del ámbito empresarial, se denomina Comunicación Vertical a aquella que fluye ascendente o descendentemente entre subordinados y managers. Esta comunicación permite regular y controlar la conducta de los subordinados en aspectos tales como:

Instrucciones y planificación de las tareas

Información relativa a procedimientos, prácticas, políticas.

Valoración del rendimiento de los empleados, etc.

Los canales de comunicación empleados para la misma son:

Teléfono

Reuniones

Correo electrónico

Manuales, guías, etc.

Los medios más eficaces para transmitir información son las reuniones y el teléfono. Permite condensar una gran cantidad de información en un breve espacio de tiempo. La comunicación escrita (correos) son apropiados sólo cuando la tarea requiere una gran cantidad de información detallada y compleja. Es un tipo de lenguaje más preciso que los anteriores y a la vez más objetivo ya que no está sujeta a tantas distorsiones como la palabra hablada. La comunicación escrita es útil también cuando necesita crearse un registro de la información tratada.

La comunicación es el elemento que conecta al trabajador, al grupo y la organización; puesto que no se puede tomar decisiones sin tener información respecto a lo que fuera, por lo tanto la información debe ser comunicada entre todos los que pertenezcan a la organización.

La dirección o cualquier miembro de la Institución cuando toman decisiones, utilizar cualquier medio de comunicación para dar a conocer la decisión tomada.

La Institución que maneja una deficiente comunicación, no logra sus objetivos.

Para Hodgetts y Altman la comunicación es “el proceso de transmitir significados que van del emisor al receptor” (1985, p. 324).

Asimismo Robbins, S y De Cenzo, manifiestan que la comunicación es “transferir y comprender el significado”. (2000, p. 341).

### **Condiciones laborales:**

Según Palma (2004), es el reconocimiento en la cual la organización proporciona los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que se usan para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

En los inicios la forma predominante del trabajo fue la esclavitud, trabajo forzoso donde un hombre domina a otro impiendoles tomar sus decisiones con libertad, y es a partir del siglo XIX, que este fue disminuyendo siendo declarado como ilegal, llegando ser la forma de trabajo asalariado utilizada en todo el mundo; se da cuando el colaborador realiza determinada una actividad productiva recibiendo a cambio un salario, estos cambio están acompañados por una serie de derechos y obligaciones tanto de parte del empleador como del empleado.

Siendo la enfermedad es una cuestión inseparable a la naturaleza humana, en el trabajo los colaboradores tienen una estrecha relación con peligros: sustancias, materiales, máquinas y exigencias físicas que pueden poner en cualquier momento en situaciones críticas y complicadas en la salud, esto también tienen que ver con los contratos, las jornadas laborales a las cuales se encuentra expuesto, el tipo de tarea, el reparto de las mimas, las dobles jornadas, aspectos, así como equipos, instalaciones, productos y otros que tienen interviene en la calidad de vida y la salud.

Para profundizar en el tema debemos señalar que el Poder Judicial no es ajeno a cualquier otra organización particular, en la que debe llegar las herramientas pertinentes a efecto de dar solución a la tan ansiada descarga procesal, para ello hablemos de este poder del estado:

### **Sistema Judicial**

El Sistema Judicial Peruano, está conformado, en lo medular, por el Poder Judicial, el Consejo Nacional de la Magistratura, el Ministerio de Justicia, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio Público, el Tribunal Constitucional y otros organismos que cumplen funciones vinculadas al ámbito jurisdiccional, como el Instituto Nacional Penitenciario, el Instituto de Medicina Legal y la Policía Nacional.

En el Perú, el Poder Judicial tiene como función el ejercicio de la potestad jurisdiccional, o potestad de “administrar justicia”, como lo prescribe la actual Constitución (artículo 138º, párrafo 1) , la que comprende, entre otros, los siguientes actos:

La tutela de los derechos fundamentales.

La tutela de los derechos ordinarios o intereses legítimos.

La sanción de los delitos.

El control de la legalidad de la actuación de las autoridades administrativas.

El control de la constitucionalidad y la legalidad del ejercicio de la potestad reglamentaria; y- El control difuso de la constitucionalidad de las leyes y normas con rango de Ley.

En el desarrollo de las actividades jurisdiccionales, gubernativas y administrativas, el Poder Judicial se organiza en un conjunto de jurisdicciones territoriales que se denominan distritos judiciales, las mismas que se encuentran bajo la dirección y responsabilidad de una Corte Superior de Justicia.

En conclusión los distritos judiciales coinciden con la demarcación política de los departamentos del país, aunque se observa una particularidad, existen 29 distritos judiciales a nivel nacional, Manuel Jesús Miranda Canales - Estructura organizacional piramidal de los órganos jurisdiccionales en el Perú y en el extranjero Revista Oficial del Poder Judicial 1/1 2007 87

El rol gubernativo se relaciona con la “conducción” del Poder Judicial “ el mismo que consiste en la potestad que tiene para resolver la marcha institucional en sus diversos planos

de actividad. Así, las funciones de gobierno judicial, comprendiendo las siguientes tareas específicas:

Fijar políticas generales,

Aprobar los planes de desarrollo de la institución,

Aprobar los presupuestos, asignando los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la institución,

Proyectar el comportamiento futuro de la organización, Dictar normas y reglamentos para la administración del propio Poder Judicial, Mantener relaciones institucionales con los otros poderes y organismos públicos y privados, Establecer mecanismos de comunicación interna y externa, Designar autoridades judiciales, Seleccionar y designar a los integrantes de la organización; y Realizar el control institucional.

Los órganos de gobierno del Poder Judicial son el Presidente del Poder Judicial, La Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Oficina de Control de la Magistratura y el Consejo Nacional de la Magistratura, que a pesar de ser un órgano autónomo, tiene atribuciones relevantes para la administración de justicia.

### **Estructura Jerárquica Jurisdiccional**

En el desarrollo de su labor jurisdiccional, el Poder Judicial posee la siguiente estructura jerárquica:

La Corte Suprema de Justicia

Las Cortes Superiores de Justicia

Los juzgados Especializados y Mixtos

Los Juzgado Paz Letrados

Los Juzgados de Paz,

### **Los Juzgados de Paz Letrados**

**Los Juzgados de Paz Letrados** : Desarrollan su competencia jurisdiccional al ámbito que establece el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. crea los Juzgados de Paz Letrados, considerando los volúmenes demográficos, rurales y urbanos de los distritos, y señala los requisitos que deben cumplirse para tal creación.

En estos Juzgados se sustancian las causas de menor cuantía que la ley determina o de rápida solución. Resuelven además, las apelaciones de los Juzgados de Paz.

Corresponde al Consejo Ejecutivo Distrital, fijar el sistema de distribución de los procesos entre los Juzgados de Paz Letrados cuando este sea necesario, asimismo puede disponer su especialización, si esto conviene a la mejor administración de justicia y lo amerita la carga procesal.

En los lugares donde hay un Juzgado de Paz Letrado, no puede haber un Juzgado de Paz; aquel debe asumir la competencia en las acciones y los asuntos propios de éste, para lo que aplica las normas de procedimiento correspondientes a la Justicia de Paz. Tanto las resoluciones de los Juzgados de Paz Letrados como de los Juzgados de Paz, son conocidas en grado de apelación por los respectivos Juzgados Especializados o Mixtos.

### **La evolución en los últimos diez años**

Los últimos diez años de funcionamiento del Poder Judicial, analizados según los expedientes ingresados, exponen muchas peculiaridades que esconden distintas acciones y reacciones por el lado de los tomadores de decisiones y operadores de la administración de justicia, cuanto por el lado de quienes tienen que recurrir a ella.

Uno de los aspectos más relevantes que resulta del análisis de la serie de la variable expedientes ingresados es la presencia de dos momentos en su evolución.

Situación nacional: La carga y la descarga procesal entre 1996 y el 2005

Fuentes: Información proporcionada por la Gerencia de Planificación del Poder Judicial; página web del Poder Judicial. Elaboración: Consorcio Justicia Viva.

El primero se da entre los años 1996 y 2000, caracterizado por tener un crecimiento constante, aunque cada vez con menor intensidad. Por ejemplo, entre 1996 y 1997 los expedientes ingresados al Poder Judicial aumentaron 27 por ciento, pero entre los años 1997 y 1998 solo 13 por ciento. La misma desaceleración explica los siguientes años hasta llegar al 2000 (1998-1999: 7 por ciento; 1999-2000: 4 por ciento), porcentajes que hacen referencia a un crecimiento cada vez menor de la recurrencia a los servicios de la administración de justicia. Para graficar este comportamiento se puede mencionar algunas cifras absolutas. Por

ejemplo, en 1998 ingresaron cerca de 200 mil casos más que el año anterior, pero en el año 2000 (con respecto al año 1999) el aumento bordeó los 50 mil, es decir, cuatro veces menos.

Uno de los hechos más importantes para explicar la desaceleración del aumento de los expedientes ingresados es quizá los efectos políticos y de gestión de la reforma judicial aplicada por el ex presidente Fujimori, que tuvo sus inicios hacia fines del año 1995.

En lo político, como señala Hammergren sobre el tema, «[...] la manera en que estas reformas fueron introducidas y gran parte de su contenido tendieron a debilitar, más que a fortalecer, las diversas instituciones del sector, especialmente al Poder Judicial».

No es secreto alguno que la reforma judicial del fujimorismo tuvo un fuerte sesgo de intervención del Poder Judicial para «armar» una estructura de protección de intereses Hammergren, «La experiencia peruana en reforma judicial: Tres décadas de grandes cambios con pocas mejoras», en Luis Pásara, editor: En busca de una justicia distinta: Experiencias de reforma en América Latina. Lima: Justicia Viva, 2004, p. 289. Capítulo I, ajenos a la correcta administración de justicia. La verdadera cara política de la reforma judicial trajo consigo, en general, más costos y consecuencias que beneficios que, de hecho, también los tuvo. El efecto acumulado de esta reforma es considerado como un factor que por entonces aceleró el desprestigio de la justicia frente a los ojos de los ciudadanos. Entre 1996 y 1999, el promedio anual (de datos mensuales) de la confianza ciudadana en el Poder Judicial se redujo de 28 por ciento a 21 por ciento. Es probable que esta desconfianza se interiorizara en parte de la población como un motivo suficiente para decidir no exponer su caso y su solución ante una institución fuertemente cuestionada. Esta conducta agregada finalmente debe explicar en buena parte el freno al crecimiento del flujo de casos ingresados al Poder Judicial durante el último quinquenio de los 90.

Una de las medidas implementadas que se tomó como bandera de la reforma judicial fue el programa de «carga procesal cero» que inclinó el objetivo de la eficiencia judicial (así como su éxito) sobre la cantidad de sentencias expedidas, relegando el espacio a propuestas para la mejora de la calidad de los fallos, como la implementación de las condiciones necesarias para generar jurisprudencia vinculante, y sistematizar y difundir las resoluciones judiciales y la jurisprudencia. Desde lo macro, basar la reforma en el factor eficiencia,

tomando como criterio principal la «carga cero», resulta ser una medida insuficiente y limitante. Importa más, por ejemplo, definir lo que debe conocer un sistema judicial así como la forma en que debe hacerlo. En buena parte, hasta el día de hoy subsisten los cambios introducidos por la reforma judicial de la década pasada.

Ejemplos de ellos son: los juzgados corporativos, los módulos básicos de justicia, los juzgados de reos en cárcel y las mesas de partes corporativas.

Situación nacional: La carga y la descarga procesal entre 1996 y el 2005

Ingresados anualmente al Poder Judicial, con una ligera tendencia a su reducción sobre todo en el 2003 y el 2004. En este sentido, la confianza ciudadana actúa como una especie de esponja que absorbe estos y otros factores negativos, y a causa de ello sufre deterioros importantes. Varias mediciones en el año 2005 han registrado cifras récord, al punto que solo 1 de cada 10 peruanos confía en el Poder Judicial. No obstante, es necesaria una aclaración. La menor confianza de hoy en el Poder Judicial no significa que la justicia del pasado sea mejor que la de ahora. Más bien parece haber germinado el hartazgo ciudadano de ser espectadores de los mismos vicios en la administración de justicia (dilación de los juicios, sentencias cuestionables, corrupción, falta de voluntad para aplicar cambios sustantivos, etcétera), producto del «valor agregado» (los otros errores en materia de política y actuación judicial) de un Poder Judicial lejano de las expectativas deseadas y que sigue sin implementar una reforma seria.

#### **Perspectiva Teórica:**

La teoría de Friedlander y Brown (1974) lo considero en especial preciso para el presente estudio en lo que respecta a lo expuesto por esta parte “...Todos poseemos un enorme potencial para desarrollar nuestras habilidades y destrezas. Pero dentro de nosotros se encuentran energías que poco utilizamos, que permanecen inertes, porque no existen mecanismos que nos ayuden a desprendernos de esas sobrecargas. Las exigencias operacionales de las empresas están dirigidas hacia el logro de metas, la conquista de resultados, lograr los máximos números..., es una sobrecarga de energía a la cual estamos acostumbrados”. Debido a que el potencial humano no se está aprovechando por el mas desarrollo organizacional que se lleva a cabo a la actualidad con el personal jurisdiccional,

medidas que se pueden ajustar a la realidad práctica del actual esquema operacional, ese potencial es susceptible de aprovechamiento sin mayor cantidad de horas de trabajo.

### **1.3. Justificación, relevancia y contribución:**

Esta investigación se justifica, porque dada que la sobrecarga procesal que es continua, y siendo que cada mes aumenta en forma progresiva la cantidad de demandas que ingresan en el Poder Judicial, siendo que la población crece tanto como los conflictos, y es con la antigua estructura organizacional de la distribución de carga procesal que no se logrará poner atención a las causas en trámite y que darán lugar a la emisión de sentencias, autos finales, sentencias y resoluciones que ponen fin al proceso y en consecuencia no se reflejara en las estadísticas mensuales, siendo el objetivo el incremento de causas resueltas , meta que no se conseguirá al contar con la misma cantidad de personal distribuida de manera no estratégica.

#### **Justificación Social**

Desde el punto de vista social, el estudio se justifica porque obteniendo mayor causas resueltas mediante un desarrollo organizacional adecuado, obtendremos la satisfacción del cliente, nos permitirá atender adecuadamente la carga procesal, conllevando a una efectiva descongestión de expedientes no resueltos.

#### **Justificación Económica**

La investigación contribuirá a optimizar el empleo de los recursos no solo para obtener un mayor rendimiento de los recursos asignados al Poder Judicial sino también para alcanzar los objetivos de la Comisión Nacional de Productividad Judicial, ayudando así a resolver el problema de encontrar el punto de equilibrio entre el enfoque institucional y el desempeño judicial

#### **Justificación Práctica**

El estudio de investigación nos ha permitido acrecentar nuestros conocimientos respecto a las variables de estudio, además este poder del Estado no toma en consideración la implicancia que tiene el proceso organizacional en relación con la descarga procesal, y muchas lo trabajan aisladamente o no es considerado en la gestión jurisdiccional. A través de esta investigación nos permitirá conocer cuál es relación existente entre las variables y detectar los problemas que aquejan a las dependencias judiciales para poder planear

soluciones que contribuyan a descongestionar las causas pendientes de resolver, logrando la tan ansiada productividad judicial el cual optimizara su rendimiento organizacional hacia la búsqueda de la efectiva operatividad del sistema de Productividad Judicial.

### **1.3.1 Relevancia:**

#### **Relevancia social:**

A nivel nacional, permitirá abrir un antecedente de estudio no explorado ni profundizado por nuestros magistrados sobre todo en la parte del desarrollo organizacional en relación a la descarga procesal, en opinión de los empleados Jurisdiccionales y Administrativos de los Juzgados de Paz Letrado de Comas, con el objetivo de mejorar el desarrollo organizacional, en vías de lograr descarga procesal

### **1.3.2 Contribución:**

Se considera que el presente estudio de tipo descriptivo cuantitativo es una propuesta para poder identificar la relación entre el desarrollo organizacional y la descarga procesal, manera que se contribuya a investigar el mayor número posible de factores asociados que tenga como objetivo el desempeño de los empleados en ejercicio de sus funciones.

#### **Realidad Problemática:**

Tradicionalmente, los operadores del servicio de justicia conviven con la sobrecarga procesal, la misma que no es considerada en su totalidad para el rankin mensual en el registro de Información estadística registrada por los órganos jurisdiccionales de la Corte superior de justicia en el sistema integrado judicial-Formulario estadístico Electrónico SIJ-FEE, la misma que es monitoreada y supervisada para la medición del desempeño de los magistrados y secretarios judiciales, por parte de la Comisión nacional de productividad Judicial.

En la actualidad los juzgados de Paz letrado se rigen en base al manejo de los Magistrados asignados, siendo que en el lapso de ocho años han variado de Magistrados provisionales, de los cuales no han manejado con criterio el proceso organizacional del personal asignado para obtener resultados favorables en la descongestión de causas pendientes de resolver, habiendo gran parte de la población de comas que a la fecha no ha obtenido resolución final en sus procesos, dichos actos conocidos por los abogados establecen técnicas de evasión, muchas veces dejando siempre para más adelante el trabajo

que le lleva más tiempo y desgaste de energía, con la ilusión de que luego se tendrá el momento para realizarlo, pero con el resultado cierto de no resolver la cuestión en detrimento del justiciable y por qué no decirlo también de la propia organización que con esta conducta no logrará poner atención al verdadero punto de quiebre para poder conseguir la tan ansiada descarga procesal, asimismo estas cuestiones se vinculan con la falta de capacitación suficiente sobre los objetivos de un servicio de justicia que presentan en su mayoría los Magistrados asignados al conocimiento de las causas, de este Poder del Estado, recayendo sobre la gestión judicial.

Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto, como en todo grupo existen excepciones, y en este caso debemos señalar que hay quienes, a pesar de la sobrecarga de trabajo, intentan llevar los trámites con racionalidad para no incurrir en errores groseros o entorpecer el accionar de los letrados, distribuyendo la gestión de los empleados de tal manera que el aparato judicial acelere la producción de sentencias y resoluciones finales, verificándose en el transcurso de estos ocho años (2008-2015), que cada magistrado sólo delega responsabilidades y no asume las funciones específicas a su cargo, conllevando a que se reúnan los magistrados de los distritos judiciales, en este caso Comas, para contemplar un mínimo de resoluciones finales a la par para todos y no excederse de este número para no tener problemas con presidencia por concepto de producción estadística del mes. Estafando al estado, siendo la figura del juez, quien debería tener capacitación en gestión pública para poder alternar las funciones específicas de los empleados y así llevar el control de procesos en trámite que llevaran a la realización de Audiencias y sentencias en materia Familia, Civil (sumarísimos, Abreviados), Penal y la realización de autos finales en procesos en la vía única de ejecución, considerando que, la sociedad es el sistema complejo de acción social, y que superar esta ineficacia es necesario contar con un juez que tenga una figura visible y con liderazgo comprometido con su tarea para arribar a un Desarrollo organizacional efectivo que le permita lograr las metas propuestas, no solo tratando de elaborar resoluciones dentro del marco legal, sino el de equilibrar la carga procesal tanto de procesos en trámite como de ejecución, que es conocido por aquellos a quienes debe impartir justicia. Finalmente, debemos analizar la efectividad organizacional verificando simplemente las estadísticas mensuales alcanzadas por los diferentes Magistrados de los juzgados de Comas. Observando en estos ocho años que sólo una Magistrada ha logrado alcanzar los estándares de productividad aspirados por la judicatura, empleando un método mediático y de

implementación de Audiencias maratónicas llevadas a cabo por los secretarios con su supervisión adicionales a las que llevaría la Magistrada misma , sumando un total de 30 sentencias por día, a diferencia de los demás Magistrados que llevan cinco Audiencias por día y solo de Martes a Jueves, esperando los veinte de cada mes para presionar al personal que consigan expedientes en materia único de ejecución Para que le elaboren los autos finales y se contabilice para la producción,

Siendo que a la fecha la judicatura cuenta con cuatro abogadas y un Magistrado y es fácil señalar que si el objeto mismo del despacho es la descarga procesal a través de mayores fallos judiciales dividiéndose toda la carga procesal con el personal señalado, girando alrededor de tres mil expedientes entre tramite y ejecución, siendo las técnicas encargadas de notificar las resoluciones despachadas por cada secretaria, la mejor forma de obtener Mayor producción de estas resoluciones finales y coadyuvar a la descarga procesal seria de la siguiente manera:

Dos Especialistas se encargarían de tramitar expedientes en ejecución

Una técnico asumiría una secretaria de expedientes solo de trámite, las mismas que serían notificadas por ella misma. Es decir estaría asumiendo la carga procesal en trámite de todas las causas nuevas, de ambas secretarias, es decir proyectaría los escritos de contestación de demanda, contradicción, oposición, subsanación de demanda, elaboración de oficios para el requerimiento de ciertos medios probatorios a efecto de actuarlo en Audiencia, las mismas que luego de haber sido sentenciadas o alcanzado auto que pone fin al proceso, pasaría directamente al secretario(a) encargado de expedientes en ejecución asignado al ingreso mismo de la demanda, a efecto de no desnivelar el ingreso correlativo de las causas y tengan igualdad de cantidad de expedientes para cada uno.

Una técnico notificaría las resoluciones despachadas por las dos secretarias de ejecución.

Se llevarían a cabo Audiencias maratónicas por parte de la Magistrada dos veces al mes, de expedientes en materia Familia con declaración de rebeldía de los demandados (demandado no contesta la demanda, en consecuencia no hay medios probatorios que actuar), en forma interconectada, es decir los tres secretarios y la Magistrada en un mismo ambiente bajo su supervisión en un intervalo de quince minutos por Audiencia, a efecto de

obtener mayor cantidad de producción a fin del mes. Así como audiencias de procesos no contenciosos de Rectificación de Partida.

La Magistrada se encargaría exclusivamente de la calificación de demandas, y elaboraría la respectiva cedula de notificación, la misma que quedaría al interior del expediente para ser armado y remitido a la central de notificaciones por parte de la secretaria de expedientes en trámite, así como la elaboración de sentencias y atención al público.

Se dejaría de lado el facilismo empleado hasta hoy, en el que la Magistrada encarga la calificación de demandas, proyectos de sentencias, proyectos de audiencia, llamados de ley, compras personales entre otros a una de las técnicas, método que a la práctica se realiza por magistradas encargadas que no ejercen la función a la que se les encomendó el despacho, siendo a que si se modifica la distribución de funciones del personal asignado a una judicatura se lograría alcanzar los márgenes solicitados de mayor producción de sentencias, dado que a la fecha al encargarse las Especialistas legales de toda la carga procesal tanto de trámite y ejecución, basando su atención en la antigüedad de escritos presentados, conforme a lo dispuesto por la ley orgánica del poder judicial, sin individualizar la carga de trámite y ejecución, esto es al no dársele el mayor énfasis a los expedientes en trámite, no se lograra, agilizar su gestión que trae como consecuencia retraso en la elaboración de sentencias, siendo que a la fecha las especialistas legales tienen que convivir con el requerimiento de litigantes de expedientes en ejecución y que por consiguiente quieren obtener la ejecución de la sentencia versus expedientes en trámite listos para sentenciar, teniendo en cuenta que no habrá mayor personal ni juzgados, siendo que el último juzgado transitorio aperturado llevó a mas caos a la administración de justicia, siendo desactivado, regresado la mayoría de expedientes después de cuatro años en las mismas condiciones que se distribuyó el expediente, es decir sin sentencia.

Pero bien regresando a la efectividad de la distribución de la carga procesal, Estas dos secretarías, señaladas, que se encargarían de expedientes solo y exclusivamente en ejecución, dado que es aquí, donde el justiciable ejecuta la sentencia o auto final, y que si bien es cierto el objetivo del justiciable es obtener el resultado efectivo de su demanda, este no sumara producción a fin de mes, en consecuencia separando expedientes en trámite de los expedientas en ejecución resolverá el problema enfrentado por el Especialista legal, que tiene que hacer malabares para poder cubrir mínimamente toda la labor de la secretaria, esto es diligencias externas, proyección de Audiencia, proyección de resoluciones que ponen fin

al proceso (procesos único de ejecución), impulsar expedientes en trámite, para su admisión luego de subsanado la demanda, escritos de contestación de demanda, contradicción, excepciones, defensas previas etc, gran grueso de litigantes que se encuentran continuamente hostigando al personal del juzgado para poder llegar a obtener sentencia, entonces vemos que los litigantes presionan tanto para la tramitación como la ejecución del mismo, en consecuencia, es aquí donde el proceso organizacional ayudaría grandemente, despojando los expedientes en trámite de los expedientes en ejecución, pues no dejará de proyectar resoluciones de procesos en ejecución para dar impulso a los de trámite, desechando de esta manera, esta gran preocupación de alcanzar metas imposibles, como es la de proveer en un mínimo de días ciento de escritos tanto en trámite como en ejecución, sin importarle al Magistrado que el personal jurisdiccional tienen familia a su cargo que cuidar, estudios que realizar, habiéndose abolido hace muchos años atrás la esclavitud, así como haberse defendido las ocho horas de trabajo, por parte de grandes hombres que pagaron con su vida este derecho obtenido, estando a que estas horas en exceso trabajadas no es remunerado ni por el Poder Judicial ni por el Magistrado encargado, teniéndose en cuenta que estamos bajo lo dispuesto por el presupuesto anual asignado para el Poder judicial, por parte del Ministerio de economía y Finanzas.

No habiendo equilibrio en el Desarrollo organizacional en la que no se ha dedicado el Magistrado en resolver, dado que solo le preocupa tener mayor ayuda para la calificación de demandas, y proyecto de Audiencias y sentencias, tanto del cecigrista asignado como de una de las técnicos para desarrollar su labor, encargando la calificación de demandas, proyectos de sentencias, proyectos de audiencia, llamados de ley, compras personales entre otros a una de las técnicos que hace las veces de Asistente de juez, (como en un Módulo Básico de Justicia), asimismo encarga la atención al público a las Especialistas Legales, interrumpiendo por dos horas diarias, el arduo trabajo acumulado en todas las materias, tanto en trámite como en ejecución. Problemática derivada de un manifiesto problema de índole organizacional que atraviesan los Juzgados de Paz Letrado, a la fecha, no dándose cuenta que el verdadero punto de quiebre se da en la tramitación tanto de las causas nuevas como las de ejecución y que se puede solucionar con este método de distribución de personal humano y de asignaciones propuesta.

Al no haber pasado por un desarrollo organizacional los Juzgados de Paz letrado, a pesar de tantos años, es que se encuentra atravesando por un problema que poco o mucho se puede

solucionar, con el excesivo trabajo a cargo del personal jurisdiccional(más de ocho horas diarias) siendo que con la misma cantidad de personal se podría alcanzar márgenes elevados de producción que beneficiarían tanto al incremento de la producción mensual como a solucionar el problema de descarga procesal, dado que al encargarse las secretarías(os) del juzgado a cargo de toda la carga procesal tanto trámite como ejecución, no se le da el mayor énfasis a los expedientes en trámite, que es allí que con la emisión de la sentencia y auto final, se obtendrá producción, es entonces que estos expedientes en trámite deben tener mayor dedicación en su tramitación, en consecuencia tener el trato especial y no conjuntamente con todos los expedientes que giran en el entorno de la judicatura.

#### **1.4. Formulación del problema:**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz Letrado de Comas años 2008 al 2015?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

###### **Problemas específicos 1**

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional Reorganización con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015?

###### **Problemas específicos 2**

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional e involucramiento laboral con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015?

###### **Problemas específicos 3**

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y la comunicación con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015?

###### **Problemas específicos 4**

¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015?

## **1.5 Hipótesis y Variables:**

### **1.5.1 Hipótesis General**

H<sub>g</sub>: Existe relación significativa entre proceso organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

### **1.5.2 Hipótesis Específicos**

#### **Hipótesis Especifica 1**

Existe relación entre desarrollo organizacional y Reorganización en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

#### **Hipótesis Especifica 2**

Existe relación entre desarrollo organizacional e involucramiento laboral en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

#### **Hipótesis Especifica 3**

Existe relación existe desarrollo organizacional y la comunicación en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

#### **Hipótesis Especifica 4**

Existe relación existe entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

## **1.6. Objetivo**

### **1.6.1. Objetivo General:**

Establecer la relación existente entre desarrollo Organizacional y descarga procesal en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

### **1.6.2 Objetivos Específicos:**

#### **Objetivo Específico 1**

Determinar la relación entre desarrollo organizacional y involucramiento laboral con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

**Objetivo Específico 2**

Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la comunicación con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

**Objetivo Específico 3**

Determinar la relación entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

**Objetivo Específico 4**

Determinar la relación existe entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los juzgados de Paz de Comas en la corte de Lima Norte 2015

### **III. MARCO METODOLÓGICO**

## **2.1 Identificación de Variables:**

### **2.1.1 Definición Conceptual.**

#### **Desarrollo Organizacional:**

Es el conjunto de intervenciones de cambio planeado que cubre a la organización, administrado desde la alta dirección, fundadas en valores, para mejorar la eficiencia de la organización y el bienestar de los trabajadores. Guizar (2004).

#### **Descarga Procesal:**

Es la simple acumulación de casos por resolver que genera dificultades para el trabajo del juez. No hay que ser muy agudos para darse cuenta de que esa es una visión limitada de la realidad. Se requiere entonces un giro que permita entender integralmente esta problemática y considerarla como una barrera adicional para el acceso a la justicia. Para conseguir una justicia decente no basta con sortear barreras económicas, culturales o legales; es preciso hacer lo mismo con otras, bastante más complejas de lo que suele creerse, que tienen a la carga procesal como la punta del iceberg. Hernandez (2008)

## **2.2 Definición Operacional**

El Desarrollo Organizacional fue medido a través de un cuestionario de 38 Ítems, el mismo que fue elaborado por la investigadora Abogada Lheysha Bhirydha Soto Mendivil, con el objetivo de determinar el desarrollo organizacional de los trabajadores de los Juzgados de Paz letrado de Comas, la escala de medición es de tipo Likert. El instrumento nos va a dar a conocer las intervenciones existentes para la eficiencia de la organización y bienestar del trabajador a través del sistema de incentivos, orientación a resultados, orientación sistémica y la orientación al cambio.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable Desarrollo Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Niveles	Rangos
Sistema de incentivos	<b>Incentivos</b>		
	Reconocimientos		
	Desarrollo personal	<b>Siempre</b>	
Orientación a resultados	Metas organizacionales	<b>Casi siempre</b>	
	Objetivos organizacionales	<b>A veces</b>	
Orientación sistémica	Tecnología	<b>Casi nunca</b>	
	Toma de decisiones	<b>Nunca</b>	
	Solución de problemas		
Orientación al cambio	Compromiso organizacional		
	Agentes del cambio		

Tabla 2

*Descarga procesal*

Dimensiones	Indicadores	Items	Rangos
<b>Involucramiento Laboral</b>		1-10	
<b>Comunicación</b>		11 – 20	
<b>Condiciones Laborales.</b>		21 – 30	

**2.3 Metodología**

El método empleado en la presente investigación es el Hipotético-deductivo, con un tratamiento de los datos y un enfoque cuantitativo. Al respecto, Bernal (2006) indica que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos". (p. 14).

**2.4 Tipo de Investigación:**

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas de una investigación Cuantitativa.

En función al objetivo general, se usará el método cuantitativa Ex post facto, transversal, correlacional.

Es correlacional, porque busca identificar probables relaciones de influencia entre variables medidas, con la finalidad de observar el grado de relación de las variables. Hernández, Fernández y Baptista (2003).

## 2.5 Diseño de Investigación:

Es un diseño descriptivo, parte del supuesto que no se tuvieron en cuenta la distribución de trabajo y recursos Humanos, con dos variables de estudio:

## 2.6 Población, muestra y muestreo:

### Población:

En el caso de nuestra investigación se entrevistó al personal que laboro en la dependencia en el transcurso de estos años en la plaza de técnico, Especialista Legal, Magistrados, personal Administrativo conformado por un total de 30 personas.

Tabla 3

*Población total de la jurisdicción que abarca la corte de lima norte*

CORTE SUPERIOR	PROVINCIA	DISTRITO	2011	2012	2013	2014
LIMA NORTE	CANTA	CANTA	14,521	14,669	14,820	14,971
LIMA NORTE	LIMA	INDEPENDENCIA	216,323	216,503	216,654	216,764
LIMA NORTE	LIMA	CARABAYLLO	257,326	267,961	278,963	290,311
LIMA NORTE	LIMA	S M P	646,191	659,613	673,149	686,702
LIMA NORTE	LIMA	LOS OLIVOS	349,670	355,101	360,532	365,921
<b>LIMA NORTE</b>	<b>LIMA</b>	<b>COMAS</b>	<b>515,248</b>	<b>517,881</b>	<b>520,403</b>	<b>522,760</b>
LIMA NORTE	LIMA	PUENTE PIEDRA	290,884	305,537	320,837	336,774
LIMA NORTE	LIMA	ANCON	38,612	39,769	40,951	42,157
LIMA NORTE	LIMA	SANTA ROSA	14,416	15,399	16,447	17,563
<b>Proyecciones y estimaciones de poblaciones - INEI</b>			2,343,191	2,392,433	2,442,756	<b>2,493,923 Fuente:</b>

### Muestra

La muestra es probabilística, utilizando para la investigación la población de estudio.

**Muestreo:**

El tipo de muestreo empleado fue el probabilístico simple, tuvieron la misma posibilidad de ser seleccionados al azar. Aplicando 30 encuestas y/o cuestionarios por cada variable.

**2.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:****Técnicas**

- Técnica: Encuesta
- Instrumentos: 1 cuestionario 16 Itms Escala Tipo
- Likert de 1 a 5 (desarrollo organizac.) 1 cuestionario 22 itms
- Escala Tipo Likert DE 1 A 5 ( Descarga Procesal)

**Instrumentos de recolección de datos:**

En la recolección de datos se utilizará como técnica principal la encuesta/cuestionario donde se encontrarán preguntas relacionadas al Desarrollo organizacional y la descarga procesal. Por otro lado se utilizará la revisión documentaria, fichas bibliográficas del cual se obtendrá información importante sobre descarga procesal, además este instrumento nos proporcionara datos relevantes de fuentes confiables. Con respecto a la confiabilidad y validez, revisando fuentes bibliográficas confiables que están a disposición de los estudiantes e interesados.

**Validación y Confiabilidad del instrumento:****Validez**

Validez del instrumento, Del Rincón (1995) indica que la validez es el grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, características o dimensión que se pretende medir, la validez se da en diferentes grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba. Se realizó para los instrumentos de recolección de las dos variables la validez de contenido mediante la evaluación de jueces expertos, midiéndose los criterios de pertinencia, relevancia y claridad para cada uno de los ítems, obteniendo al final los siguientes resultados.

Tabla 4:

*Validez del instrumento para la variable Desarrollo Organizacional a través de juicio de expertos.*

EXPERTO	Prueba (%)	Prueba (%)	Prueba (%)	Promedio (%)
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Briceño Gomez, Efraín	100.00	100.00	100.00	100%
Dr. Diaz Dumont Jorge Rafael	100.00	100.00	100.00	100%
Dra. Castro Llaja Lindomira	100.00	100.00	100.00	100%

Fuente: Validaciones de Juicio de Expertos (Anexo ...)

Para el instrumento cuestionario cerrado referente a la variable desarrollo organizacional, se ha obtenido un promedio de validez de 100%. Teniendo por lo tanto el instrumento una alta validez.

Tabla 5

*Validez del instrumento para la variable Descarga Procesal a través de juicio de expertos.*

EXPERTO	Prueba (%)	Prueba (%)	Prueba (%)	Promedio (%)
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Briceño Gomez, Efraín	100.00	100.00	100.00	100%
Dr. Diaz Dumont Jorge Rafael	100.00	100.00	100.00	100%
Dra. Castro Llaja Lindomira	100.00	100.00	100.00	100%

Fuente: Validaciones de Juicio de Expertos (Anexo ...)

Para el instrumento cuestionario cerrado referente a la variable Descarga Procesal, se ha obtenido un promedio de validez de 100%. Teniendo por lo tanto el instrumento una alta validez.

### Confiabilidad del Instrumento

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento se refiere a la constitución interna de las personas, a la mayor o menor ascendencia de errores de medida. Un instrumento confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados. Para validar el instrumento Cuestionario Cerrado sobre Desarrollo Organizacional y Descarga procesal, la investigación se realizó con la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de estabilidad. Luego de haber realizado una prueba piloto debido a la naturaleza politómica de la variable en su aplicación del instrumento. Se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6

*Confiabilidad de la variable de la variable desarrollo organizacional*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	16

El valor de 0,774 del alfa de Cronbach muestra que los instrumentos son de confiables

Tabla 7

*Confiabilidad de la variable de la variable descarga procesal*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	22

El valor de 0,862 del alfa de Cronbach muestra que los instrumentos son de confiables

### 2.8 Procedimientos de recolección de datos:

Se utilizó la técnica de observación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, entre otras, con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación.

Hernández S. y otros (2000) nos dice que la observación se fundamenta en la búsqueda del realismo y la interpretación del medio. Es decir, a través de ella se puede conocer más acerca del tema investigado basándose en actos individuales o grupales como gestos, acciones y posturas.

Las ventajas de usar la técnica de observación al igual que los instrumentos de aplicación, es que nos permiten obtener información precisa.

Falcón y Herrera (2005) "se entiende como técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información". (p.12)

La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos.

### **Métodos de Análisis de recolección de Datos:**

Falcón y Herrera (2005) "son dispositivos o formatos (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información". (p.12)

Para obtener los datos de los dominios de las variables, aplicaremos las siguientes técnicas:

#### **La técnica del análisis documental**

Se realizará la revisión y estudio de los conceptos doctrinarios de importancia, que se deben tener en cuenta para el desarrollo del presente trabajo de investigación, además, para un mejor entender de los términos empleados en el desarrollo del mismo, adicionando una lista con la definición de términos básicos. Se utilizará como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes, investigaciones anteriores, revistas especializadas e internet.

#### **La técnica de encuesta**

Se empleará la encuesta como método de recolección de datos, con el propósito de obtener opiniones del personal que labora en el Juzgado de Paz letrado de Comas.

### **Instrumento para la variable Desarrollo Organizacional**

Nombre: Encuesta para medir el Desarrollo Organizacional

Autor: Lheylha Soto Mendivil

Administración: individual o colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente.

Lugar de Aplicación: Juzgado de Paz letrado de Comas

Instrumento diseñado con la técnica de Likert con un total de 16 ítems que exploran la variable Desarrollo Organizacional definida como un conjunto de cambios planeados, para mejorar la eficiencia de la organización y el bienestar de los trabajadores.

Factores que se determinaron como dimensiones para el análisis estadístico son los siguientes:

Sistema de incentivos, Orientación a resultados, Orientación sistémica

Orientación al cambio.

### **Instrumento para la variable Descarga Procesal**

Nombre: Encuesta para medir la Descarga Procesal

Autor: Lheylha Soto Mendivil

Administración: individual o colectiva

Duración: 20 minutos aproximadamente.

Lugar de Aplicación: Juzgado de Paz letrado de Comas

Instrumento diseñado con la técnica de Likert con un total de 22 ítems que exploran la variable Descarga Procesal, definida como el equilibrio en la actuación del rendimiento laboral.

Factores que se determinaron como dimensiones para el análisis estadístico son los siguientes:

Involucramiento laboral, Comunicación, Condiciones laborales

Descriptiva: Para describir las variables se organizaron los datos en tablas de frecuencia y figuras que describan los porcentajes de las respuestas en cada nivel o rango usando el software estadístico SPSS versión 20.

Prueba de hipótesis.

El coeficiente de correlación de Spearman para determinar la asociación de las variables.

Inferencial:

Se hizo la generalización de los resultados encontrados en la muestra de acuerdo con los objetivos de la investigación, a través de los métodos estadísticos no paramétricos que a continuación se mencionan

Tabla 8

*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	,146	30	,100	,932	30	,056
Desacarga procesal	,128	30	,200*	,942	30	,104
Reorganización	,185	30	,010	,888	30	,004
Involucramiento laboral	,186	30	,009	,910	30	,015
Comunicación	,091	30	,200*	,973	30	,623
Condiciones laborales	,152	30	,077	,966	30	,436

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk ( $n < 50$ ) nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizarse la prueba de hipótesis con Rho de Spearman

### **2.9 Consideraciones Éticas:**

Se respetará la privacidad y derecho de opinión de los encuestados, buscando no crear conflictos internos dentro de la institución.

### **III. RESULTADOS**

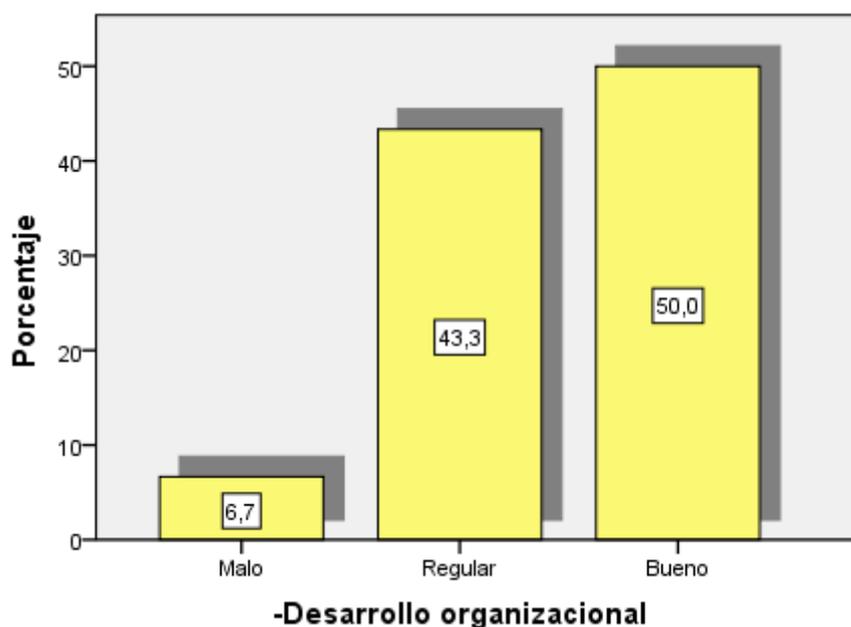
### 3.1 Presentación de resultados descriptivos

Descripción de los resultados de la variable: Desarrollo organizacional

Tabla 9

*Distribución de frecuencias y porcentajes del desarrollo organizacional*

<b>-Desarrollo organizacional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	2	6,7	6,7
	Regular	13	43,3	50,0
	Bueno	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0



*Figura 1* Distribución porcentual por niveles del desarrollo organizacional  
Interpretación

De la tabla 9 y figura 1 observamos que, el 6,7 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que el desarrollo organizacional es malo, el 43,3 % regular y el 50 % bueno.

## Descripción de los resultados de la variable: Descarga procesal

Tabla 10

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la descarga procesal*

<b>-Descarga procesal</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Desfavorable	4	13,3	13,3	13,3
Poco favorable	16	53,3	53,3	66,7
Favorable	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

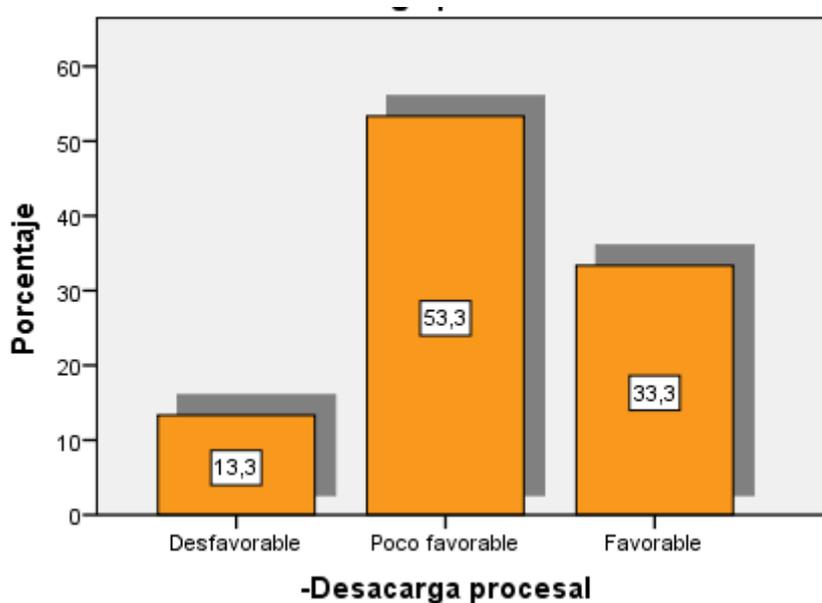


Figura 2 Distribución porcentual por niveles según dimensión descarga laboral

### Interpretación

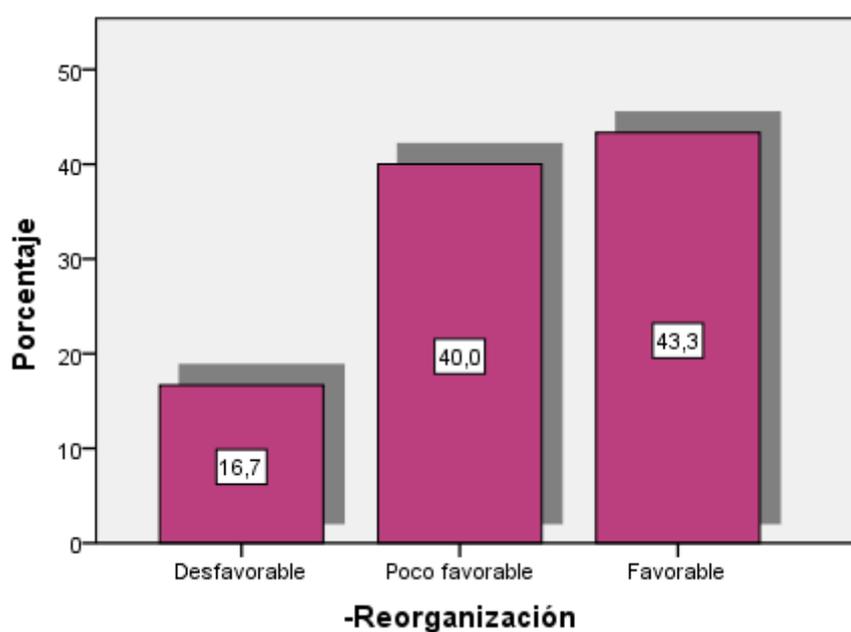
De la tabla 10 y figura 2 observamos que, el 13,3 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que la descarga procesal es desfavorable, el 53,3 % poco favorable y el 33,3 % favorable.

## Descripción de los resultados de la dimensión: Reorganización

Tabla 11

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión reorganización*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	5	16,7	16,7
	Poco favorable	12	40,0	56,7
	Favorable	13	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



*Figura 3* Distribución porcentual por niveles según dimensión reorganización

### Interpretación

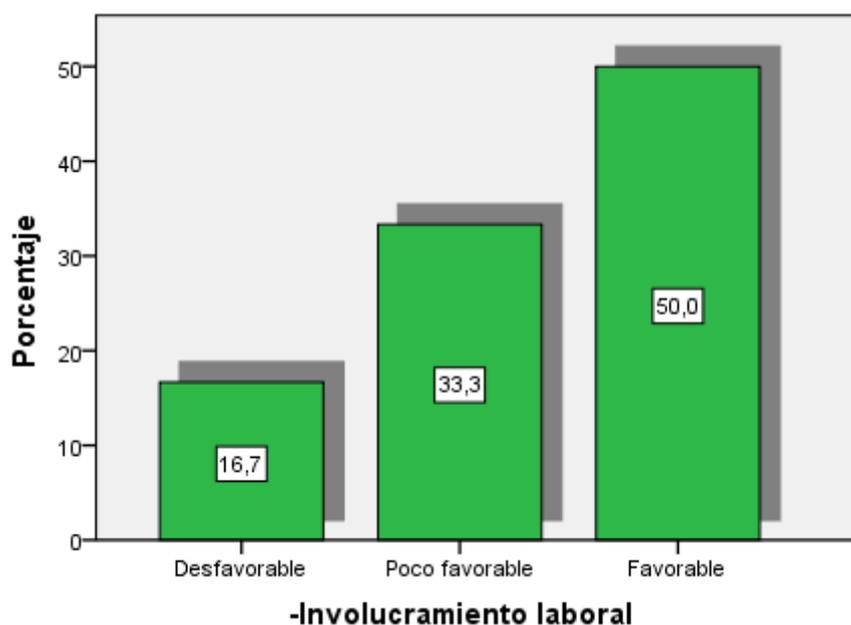
De la tabla 11 y figura 3 observamos que, el 16,7 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que la reorganización es desfavorable, el 40 % poco favorable y el 43,3 % favorable.

### Descripción de los resultados de la dimensión: Involucramiento laboral

Tabla 12

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión involucramiento laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Desfavorable	5	16,7	16,7	16,7
Poco favorable	10	33,3	33,3	50,0
Favorable	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



*Figura 4* Distribución porcentual por niveles según dimensión involucramiento laboral

#### Interpretación

De la tabla 12 y figura 4 observamos que, el 16,7 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que el involucramiento laboral es desfavorable, el 33,3 % poco favorable y el 50 % favorable.

## Descripción de los resultados de la dimensión: Comunicación

Tabla 13

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Desfavorable	3	10,0	10,0	10,0
Poco favorable	16	53,3	53,3	63,3
Favorable	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

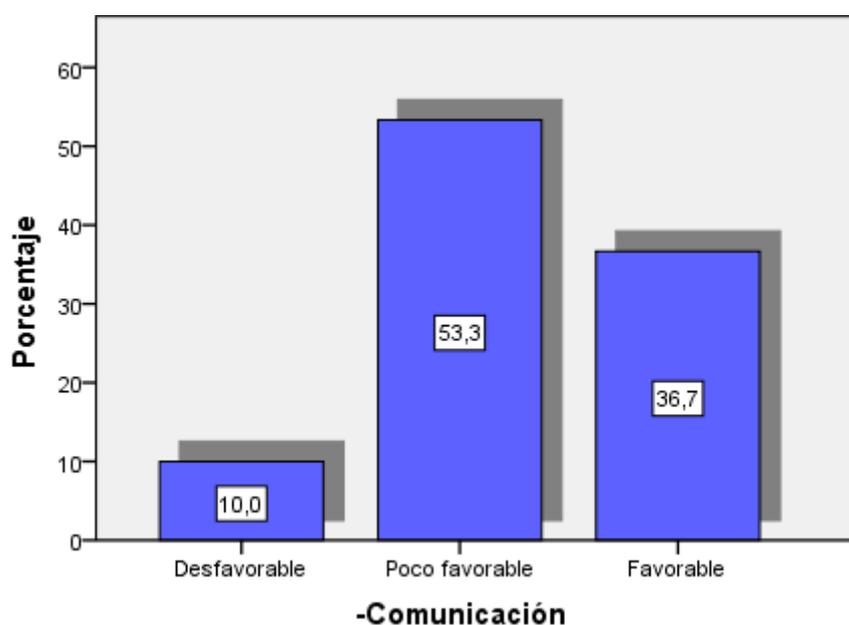


Figura 5 Distribución porcentual por niveles según dimensión comunicación

### Interpretación

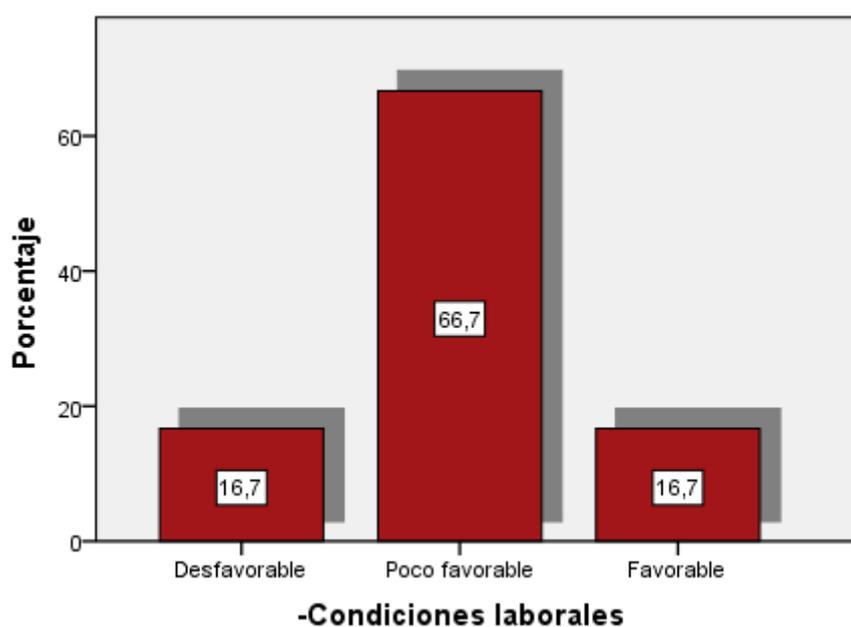
De la tabla 13 y figura 5 observamos que, el 10 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que la comunicación es desfavorable, el 53,3 % poco favorable y el 36,7 % favorable.

## Descripción de los resultados de la dimensión: Condiciones laborales

Tabla 14

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión condiciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	5	16,7	16,7
	Poco favorable	20	66,7	83,3
	Favorable	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



*Figura 6* Distribución porcentual por niveles según dimensión condiciones laborales

### Interpretación

De la tabla 14 y figura 6 observamos que, el 16,7 % de los trabajadores de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 manifiestan que las condiciones laborales es desfavorable, el 66,7 % poco favorable y el 16,7 % favorable.

### 3.2 Prueba de Hipótesis general

Ho El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con la descarga procesal de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

H1 El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la descarga procesal de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

Tabla 15

*Correlación del variable del desarrollo organizacional y la variable descarga procesal*

<b>correlaciones</b>			
		Desarrollo organizacional	Descarga procesal
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	1,000	,754**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
Descarga procesal	Descarga procesal	,754**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Relación entre variables:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,754$  entre las variables: desarrollo organizacional y la descarga procesal. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la descarga procesal de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

### Hipótesis específica 1

Ho El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con la reorganización de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

H1 El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la reorganización de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

Tabla 16

*Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión reorganización*

			Desarrollo organizacional	Reorganización
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,583**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Reorganización	Coefficiente de correlación	,583**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,583$  entre las variable: desarrollo organizacional y la dimensión reorganización. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,001$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la reorganización de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

## Hipótesis específica 2

Ho El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

H1 El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

Tabla 17

*Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión involucramiento laboral*

		Desarrollo organizacional	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
	Desarrollo organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
Involucramiento laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,615$  entre las variable: desarrollo organizacional y la dimensión involucramiento laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

### Hipótesis específica 3

Ho El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con la comunicación de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

H1 El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la comunicación de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

Tabla 18

*Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión comunicación*

			Desarrollo organizacional	Comunicación
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,697**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Comunicación	Coefficiente de correlación	,697**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,697$  entre las variable: desarrollo organizacional y la dimensión comunicación . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

#### Hipótesis específica 4

Ho El desarrollo organizacional no se relaciona significativamente con las condiciones laborales de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

H1 El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con las condiciones laborales de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

Tabla 19

*Correlación del variable del desarrollo organizacional y la dimensión condiciones laborales*

		Desarrollo organizacional	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,699**
		N	. 30
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,699**
		N	. 30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### Interpretación:

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,699$  entre las variable: desarrollo organizacional y la dimensión condiciones laborales . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

## **IV. DISCUSIÓN**

La investigación tiene como finalidad determinar la relación del desarrollo organizacional y la descarga procesal, y luego de la estadística aplicada a la muestra de estudio los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,754$  entre las variables: desarrollo organizacional y la descarga procesal. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la descarga procesal de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015, al respecto Mendoza, (2009) en su obra titulada “El conflicto organizacional y su influencia en el desarrollo de una óptima Gestión Institucional” en dicho trabajo de Investigación, se plantea el problema de cómo disminuir la excesiva carga procesal civil en el Distrito Judicial de La Libertad si es que el número de demandas ingresadas y en trámite entre los años 2007 y 2008 es en promedio 61.958% mayor que las resueltas. Entre las conclusiones que presenta dicho trabajo, se tiene que se sigue prorrogando la implementación del Plan Nacional de Descarga Procesal en forma indefinida; esto debido a la escasez de recursos económicos del Poder Judicial, a la deficiente capacitación de los auxiliares jurisdiccionales, por falta de jueces titulares y a la excesiva carga procesal.

Asimismo en la prueba de hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,583$  entre las variables: desarrollo organizacional y la dimensión reorganización. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,001$  muestra que  $p$  es menor a  $0,05$ , lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la reorganización de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 asimismo Quintanilla (2010) en su tesis de Maestría sobre *Gestión por competencias y desempeños laborales en las municipalidades de Ayacucho*, en su conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015

En la prueba de la tercera hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,615$  entre las variables: desarrollo

organizacional y la dimensión involucramiento laboral . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015, asimismo Rueda, (2012), en su tesis Influencia de la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y el capital tecnológico en la producción científica, llego a la conclusión de que la cultura de la organización es la personalidad conjunta de los miembros de la organización, por la cual se rigen y asumen valores, comportamientos y prácticas que dan identidad y la hacen diferente de las demás.

Finalmente en la prueba de la cuarta hipótesis específica los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación  $r = 0,697$  entre las variable: desarrollo organizacional y la dimensión comunicación . Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de  $p=0,000$  muestra que  $p$  es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa en conclusión: El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015, al respecto Fernández ,(2013),establece las características del clima organizacional del colegio Calasanz y los factores que este involucra, conocer la opción del personal del colegio con relación al clima organizacional, diseñar e implementar un plan de mejora considerando las debilidades detectadas en el clima organizacional.

## **V. CONCLUSIONES**

Primera:

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la descarga procesal de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 ( $r= 0,754$  y  $p= 0.000$ )

Segunda:

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la reorganización de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 ( $r= 0,583$  y  $p= 0.001$ )

Tercera:

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 ( $r= 0,615$  y  $p= 0.000$ )

Cuarta:

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con la comunicación de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 ( $r= 0,697$  y  $p= 0.000$ )

Quinta

El desarrollo organizacional se relaciona significativamente con las condiciones Laborales de los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015 ( $r= 0,699$  y  $p= 0.000$ )

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:**

Se recomienda llevar a cabo la aplicación de la distribución del trabajo mediante un adecuado desarrollo organizacional, a efecto de obtener una adecuada descarga procesal.

**Segunda:**

La segunda medida a tomar es que los Magistrados que asuman un despacho debe tener noción en Gestión Pública.

**Tercera:**

Y como tercera sugerencia se recomienda que los Magistrados avocados sean visitados a efecto verificar que cumplen su función y no está siendo esta delegada a personal de la judicatura.

**Cuarta:**

Finalmente, del análisis realizado en el presente trabajo de investigación recomiendo que se ponga a la práctica esta propuesta, debiéndose poner a conocimiento del consejo ejecutivo a fin de tomar cartas en el asunto.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Mcgregor D., *El Lado Humano De Las Empresas* McGraw-Hill / Interamericana de Mexico, 2006
- Ander-Egg, E. (1995): *Diccionario del Trabajo Social*. Lumen. Argentina.
- Strauss, S. (1999). *Administración de Personal*. McGraw-Hill.
- Hernández R., Fernández C, y Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc GrawHill. México, D.F.
- Hernández R.; Fernández C. y L, P. (1997), *Metodología de la Investigación*, Colombia, McGraw-Hill.
- Falcón A. y Herrera M. . *Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica)*, Universidad Bolivariana de Venezuela, Caracas, 2005.
- Abraham H. Maslow (1954) “*Motivations and Personality*”, publicada por Harper and Row , A. H. Maslow
- Brunet, L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. (4ta ed.) México: Trillas.
- French, W. y Bell, C. (1996) *Desarrollo Organizacional* México trillas
- Guizar, R. 1998 *Desarrollo Organizacional, principios y aplicaciones* México Mc.Graw-Hill Interamericada Editores S.A. de C.V.
- Barquero J. D, Rodriguez de LLaude C., Barquero M. y Huertas F. (2007) *Marketing de estudiantes ¿Quién se ha llevado a mi cliente?*, (2da Ed.). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Cervantes J. C. y Molina C. (2003) *Análisis de la calidad del servicio ofrecido por el departamento de licencias de la SCT de la ciudad de Puebla*. Tesis de licenciatura, UAP, Puebla.
- Chiavenato, I. (2000). “*Administración de Recursos Humanos*”. (5ta ed.).
- Davis, K. y Newsytrom, J. (1999). “*Comportamiento Humano en el Trabajo*”. (10ma ed.). México: McGraw Hill.
- Diccionario de Marketing(1999), de Cultural S.A(vol. 1)
- Chagra A. (2004) *El servicio al cliente, la venta y el marketing personal*. (1ra ed.). Buenos aires, Ediciones machi
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional: El comportamiento del Individuo en la Organización*. (1ra ed.). Oxford México.
- Fuentes, A. y Amaya C.:«*Demanda y oferta por justicia*», en revista Desarrollo y Sociedad n.º 50.Universidad de Los Andes, setiembre del 2002.

- Gibson, I. y Donnelly, (1996) *Las organizaciones: Comportamiento organizacional, estructura y procesos*, (Octava edición) Mc Graw Hill – Irving.
- Gallardo, R. O. y Galván, B.M *El análisis de la relación existente entre la calidad en el servicio y satisfacción del consumidor de las tiendas de autoservicio*.
- Hernández, P. y Bajac, H.(2004) *La Gestión del Marketing de Servicios: principios y aplicaciones para la actividad gerencial*, Buenos aires: Granica
- Hodgetts, R. M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones* (6ta ed.). México interamericana S.A
- Hammergren, L.: «*La experiencia peruana en reforma judicial: Tres décadas de grandes cambios con pocas mejoras*», en Luis Pásara, editor: *En busca de una justicia distinta: Experiencias de reforma en América Latina*. Lima: Justicia Viva, 2004.
- Kaplan, R.S; Norton, D.P. (1997). *El Cuadro de Mando Integral: The Balance Score Card*. Barcelona, Gestión 2000.
- Kreither, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. (3ra ed.) España: McGraw-Hill.
- Koenes, A. (1998) *Diseño del Servicio: paso a paso*. España, Díaz de santos S.A
- Kotler P. (2003) *Los 80 Conceptos Esenciales del Marketing de la A a la Z*. (vol. 1) Pearson Educación S.A.
- Kotler, P. Lanekeller, k (2006) *Dirección de Mercadotecnia*. (8va Edición)
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2003) *Fundamentos de Marketing*. (6ta Edición) Prentice Hall México
- Kuster, I. Roman S. (año) *Venta Personal y Dirección de Venta*.
- Lovelock, C. (1997). *Mercadotecnia de servicios*. (3ra. ed.) México: Prentice Hall
- Martínez, L. (2001). *Análisis del clima laboral: una herramienta de Gestión imprescindible*. (4ta ed.).
- Pérez, J. Villalba, M. (2002) *Diccionario de Administración y Finanzas*, España, grupo editorial océano S.A
- Robbins, S. y Coulter, M. (2000) *Administración* (6ta ed.) México, Pearson educación.
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2000) *Fundamentos de administración* (1ra ed.) México: prentice hall hispanoamericana, S.A
- Rodríguez M. D. (1999). *Diagnostico Organizacional*. (3ra ed.). Alfaomega grupo editor S.A.

- Soto, E. (2001). *Comportamiento Organizacional: Impacto de Emociones*, Thompson learning S.A
- Tompkins (1994). *Administración de recursos humanos*, (3ra ed.). México, Mc Gregor – Hill Interamericana.
- Velásquez, R. (2003). *Clima organizacional a nivel universitario*. México. Editorial Pretince Hall.
- Vargas, M.E, Aldana, L. (2006). *Calidad y servicio, conceptos y herramientas*. (1ra ed.) Colombia, Ecoe Ediciones.
- Werther, y Davis (1995). *Administración De Personal y Recursos Humanos*. (4ta ed.) México: Mc Graw Hill.
- Zeithmal, V. y Bitner, M.J, (2000). *Marketing de Servicio* (2da ed.) México MCGRAW-HILL
- Respecto de la Comisión Especial Para La Reforma Integral de la Administración de Justicia –Ceriajus 13 mitos sobre la carga procesal, Setiembre del 2007 Wilson Hernández Breña, Justicia Viva Comisión de Magistrados para la Reforma del Poder Judicial: Informe de modernización del despacho judicial. Lima: CMRPJ, 2003.
- Defensoría del Pueblo: *Propuestas para una reforma de la justicia contencioso administrativa desde la perspectiva del acceso a la justicia*. Informe Defensorial n.º 121.Lima: Defensoría del Pueblo, mayo del 2007.

## **APÉNDICE**

## Apéndice A: Matriz de consistencia:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA																																																																	
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y descarga procesal en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y involucramiento laboral con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y la comunicación con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los juzgados de comas en la corte de lima norte 2015 ?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Establecer la relación existente entre desarrollo Organizacional y descarga procesal en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p><b>Objetivo Específico:</b> Determinar la relación entre desarrollo organizacional y involucramiento laboral con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la comunicación con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p>Determinar la relación entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p>	<p><b>Hipótesis General</b> H<sub>g</sub>: Existe relación significativa entre proceso organizacional y descarga procesal en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p><b>Hipótesis Especifica 1</b> Existe relación entre desarrollo organizacional y involucramiento laboral con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p><b>Hipótesis Especifica 2</b> Existe relación existe desarrollo organizacional y la comunicación con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p> <p><b>Hipótesis Especifica 3</b> Existe relación existe entre desarrollo organizacional y las condiciones laborales con el sistema de incentivos en los Juzgados de Paz Letrado de Comas en la Corte de Lima Norte 2015</p>	<p>Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Variable A</u></th> <th>Sistema de incentivos</th> <th>Incentivos</th> <th>(ordinal)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Desarrollo Organizacional:</td> <td></td> <td><b>Reconocimientos</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Desarrollo personal</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Metas organizacionales</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Objetivos organizacionales</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Orientación sistémica</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Toma de decisiones</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><b>Solución de problemas</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><b>Orientación al cambio</b></td> <td><b>Compromiso organizacional</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td><b>Agentes del cambio</b></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabla 2 <i>Descarga procesal</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>Variable B:</u></th> <th>Involucramiento Laboral</th> <th>Comunicación</th> <th>Condiciones Laborals</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><u>Descarga</u></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Cuantitativa</td> </tr> <tr> <td><u>Procesal</u></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Cuantitativa</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1-10</td> <td>Cuantitativa</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>11 – 20</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>21 – 30</td> <td>Cuantitativa</td> </tr> </tbody> </table>	<u>Variable A</u>	Sistema de incentivos	Incentivos	(ordinal)	Desarrollo Organizacional:		<b>Reconocimientos</b>			<b>Desarrollo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>		<b>Metas organizacionales</b>			<b>Objetivos organizacionales</b>			<b>Orientación sistémica</b>			<b>Toma de decisiones</b>				<b>Solución de problemas</b>			<b>Orientación al cambio</b>	<b>Compromiso organizacional</b>				<b>Agentes del cambio</b>		<u>Variable B:</u>	Involucramiento Laboral	Comunicación	Condiciones Laborals		<u>Descarga</u>				Cuantitativa	<u>Procesal</u>				Cuantitativa				1-10	Cuantitativa				11 – 20					21 – 30	Cuantitativa	<p><b>MARCO METODOLÓGICO</b></p> <p><b>Tipo e investigación:</b> Básica sustantiva</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, de tipo transversal – correlacional</p> <p><b>Muestra:</b> Conformada por 30</p> <p><b>Método:</b> Hipótesis deductivo</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta para cada variable</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario – escala de Likert para cada variable</p> <p><b>Análisis de datos</b> Descriptivo: tablas de frecuencia figura de barra</p> <p>Inferencial: Tabla de coeficiente de Spearman.</p>
<u>Variable A</u>	Sistema de incentivos	Incentivos	(ordinal)																																																																		
Desarrollo Organizacional:		<b>Reconocimientos</b>																																																																			
		<b>Desarrollo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Casi siempre</li> <li>• A veces</li> <li>• Casi nunca</li> <li>• Nunca</li> </ul>																																																																		
		<b>Metas organizacionales</b>																																																																			
		<b>Objetivos organizacionales</b>																																																																			
		<b>Orientación sistémica</b>																																																																			
		<b>Toma de decisiones</b>																																																																			
		<b>Solución de problemas</b>																																																																			
	<b>Orientación al cambio</b>	<b>Compromiso organizacional</b>																																																																			
		<b>Agentes del cambio</b>																																																																			
<u>Variable B:</u>	Involucramiento Laboral	Comunicación	Condiciones Laborals																																																																		
<u>Descarga</u>				Cuantitativa																																																																	
<u>Procesal</u>				Cuantitativa																																																																	
			1-10	Cuantitativa																																																																	
			11 – 20																																																																		
			21 – 30	Cuantitativa																																																																	

Apendice B: Base de datos de la variable desarrollo organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	5	4	5
2	3	4	4	4	5	2	4	5	2	2	3	2	3	5	4	5
3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	3	5	4	5
4	2	3	4	2	5	3	5	2	5	5	5	3	3	5	2	5
5	5	2	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5
6	5	5	2	3	5	2	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
7	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
8	3	5	2	3	5	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5
9	2	4	4	3	4	1	5	3	4	5	4	2	3	4	5	5
10	3	1	5	4	3	4	4	5	3	4	5	2	3	4	4	4
11	3	4	3	5	3	5	5	3	4	1	3	2	3	5	4	3
12	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2
13	3	3	5	3	2	4	5	3	2	5	5	2	3	5	5	4
14	5	5	3	4	1	5	4	4	4	2	5	2	1	4	5	4
15	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4
16	2	3	4	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4
17	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	5	5	1	5	4	4
18	5	2	3	5	3	3	5	4	5	3	2	3	1	5	4	4
19	4	4	5	4	2	2	5	5	4	5	5	3	1	5	4	4
20	3	1	2	5	1	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4
21	2	2	4	4	2	4	2	4	5	2	5	4	2	5	4	2
22	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	1	1	2
23	3	4	1	4	3	2	3	3	2	3	5	4	3	2	4	5
24	2	5	3	4	4	3	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5
25	1	3	3	2	3	4	5	2	4	4	4	2	3	4	4	4
26	2	4	2	2	5	5	3	2	1	5	4	2	3	2	4	5
27	5	3	3	3	3	4	5	4	3	5	5	2	3	4	4	3
28	5	2	1	3	2	5	4	2	3	3	5	1	1	4	4	5
29	4	1	3	3	3	3	4	4	4	1	5	1	1	4	4	5
30	2	3	3	5	4	2	4	2	2	4	5	5	1	4	5	4

Base de datos de la variable descarga procesal

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
1	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	2	5	2	3	2	3	3	4
2	3	3	2	2	5	4	2	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4	5	3	3	5	3
3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	4	1	4	4
4	5	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3	5	5	3	3	3	2	5	3
5	1	5	5	3	5	3	5	3	2	2	1	5	5	3	5	5	5	3	2	4	3	2
6	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4
7	5	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	1	5	4	4	4	3	4
8	2	5	4	3	3	4	3	3	5	2	2	5	4	3	3	4	3	3	5	2	3	5
9	4	4	3	4	2	4	5	4	4	1	4	2	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4
10	5	2	3	5	3	3	5	4	5	3	5	2	3	5	3	3	5	4	5	2	5	4
11	5	3	5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	3	2	3	2	3	5
12	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
13	5	3	4	4	5	2	5	4	5	5	5	3	4	4	5	3	2	4	5	5	4	4
14	5	5	3	3	2	3	5	5	4	2	5	4	3	3	2	5	5	5	4	2	2	2
15	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	4	2	2	5	3
16	2	4	1	3	2	1	2	1	2	2	1	4	1	4	2	1	2	1	1	2	1	4
17	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	1	5	4	3	3	5	1	2	4	2
18	5	4	3	4	5	4	5	4	5	2	5	3	1	5	4	2	4	3	1	4	3	5
19	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	5	3	1	5	4	4	4	3	1	5	4	4
20	4	4	3	4	5	2	5	2	5	2	5	2	3	2	4	1	2	4	2	4	2	2
21	3	1	3	4	5	1	5	3	1	5	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2
23	4	2	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2
24	4	2	3	4	2	1	2	5	2	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	4	4	3
25	4	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	5
26	4	3	3	2	5	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3
27	5	5	3	4	5	2	4	4	3	2	4	1	1	5	4	2	2	2	3	2	3	4
28	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	1	1	4	4	4	1	1	1	4	4	3
29	2	2	3	3	2	3	4	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	2
30	4	2	3	1	2	2	4	4	4	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	4	2

## Apéndice C: Prueba de normalidad

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	,146	30	,100	,932	30	,056
Desacarga procesal	,128	30	,200*	,942	30	,104
Reorganización	,185	30	,010	,888	30	,004
Involucramiento laboral	,186	30	,009	,910	30	,015
Comunicación	,091	30	,200*	,973	30	,623
Condiciones laborales	,152	30	,077	,966	30	,436

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de normalidad según Shapiro-Wilk ( $n < 50$ ) nos muestran valores inferiores a 0.05 indicándonos que pertenecen a una distribución no paramétrica, debiéndose realizarse la prueba de hipótesis con Rho de Speraman

## Anexo 4

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Sistema de incentivos</b>							
1	Es necesario contar con un sistema de incentivos	/		/		/		
2	La competencia entre jolicaturas por producción debería generar incentivos monetarios al ganador	/		/		/		
3	Recibe reconocimiento por el desempeño de su labor	/		/		/		
4	Los trabajadores jurisdiccionales, deberían emitir Informe de la función que desempeñan los jueces supernumerarios o suplentes a efecto de que obtengan reconocimientos por su labor	/		/		/		
5	Debería implementarse el cuadro de méritos por Rankin de producción	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Orientación a los resultados</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad.	/		/		/		
7	El establecimiento de metas lleva a incrementar la productividad	/		/		/		
8	La distribución del personal en aéreas específicas mejorar la productividad	/		/		/		
9	Con el mismo personal se puede generar mayor producción distribuyendo sus funciones	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Orientación sistémica</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	El sistema Informático del Poder Judicial, se encuentra en óptimas condiciones	/		/		/		
11	Considera Usted, que los convenios con Instituciones (Reniec, Sunarp, ayuda a simplificar la carga procesal.	/		/		/		
12	Los Magistrados, la mayoría supernumerarios, se encuentran tomando decisiones adecuadas para la distribución del trabajo global	/		/		/		
13	Las decisiones de los Magistrados respecto a la distribución del trabajo Humano, se es a beneficio personal o en miras a al desarrollo global.	/		/		/		

13	Las decisiones de los Magistrados respecto a la distribución del Trabajo Humano, se es a beneficio personal o en miras a al desarrollo global.	✓							
14	El proceso organizacional es el cambio para lograr mayor productividad.	✓							
<b>DIMENSIÓN 3: Orientación al cambio</b>									
15	Los cambios se realizan teniendo en cuenta las dificultades en producción, por la mala distribución del personal	✓							
16	Considera Ud. que el personal jurisdiccional realizará las funciones colitidianas, con un mayor logro de producción mensual	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]  
 .....de .....del 20.....  
 27 9 15

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Jorge Díaz Dumont DNI: 8.828.888  
 Especialidad del evaluador: Abogado Generalista

Firma  




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

Anexo 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Sistema de incentivos</b>								
1	Es necesario contar con un sistema de incentivos							
2	La competencia entre judicaturas por producción debería generar incentivos monetarios al ganador							
3	Recibe reconocimiento por el desempeño de su labor							
4	Los trabajadores jurisdiccionales, deberían emitir informe de la función que desempeñan los jueces supernumerarios o suplentes a efecto de que obtengan reconocimientos por su labor							
5	Debería implementarse el cuadro de méritos por Rankin de producción							
<b>DIMENSIÓN 2: Orientación a los resultados</b>								
6	Un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El establecimiento de metas lleva a incrementar la productividad							
8	La distribución del personal en áreas específicas mejorar la productividad							
9	Con el mismo personal se puede generar mayor producción distribuyendo sus funciones							
<b>DIMENSIÓN 3: Orientación sistémica</b>								
10	El sistema Informático del Poder Judicial, se encuentra en óptimas condiciones	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera Usted, que los convenios con Instituciones (Reniec, Sunarp, ayuda a simplificar la carga procesal.							
12	Los Magistrados, la mayoría supernumerarios, se encuentran tomando decisiones adecuadas para la distribución del trabajo global							

13	Las decisiones de los Magistrados respecto a la distribución del trabajo Humano, se es a beneficio personal o en miras a al desarrollo global.								
14	El proceso organizacional es el cambio para lograr mayor productividad.								
<b>DIMENSIÓN 3: Orientación al cambio</b>									
15	Los cambios se realizan teniendo en cuenta las dificultades en producción, por la mala distribución del personal	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No
16	Considera Ud. que el personal jurisdiccional realizará las funciones cotidianas, con un mayor logro de producción mensual								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

24 01 de ..... del 20... 15

Apellidos y nombres del juez evaluador: Sánchez Briceño Alejandro Efraín DNI: 20649065  
 Especialidad del evaluador: Metodólogo

\_\_\_\_\_  
 Firma

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESCARGA PROCESAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Reorganización</b>								
1	Se desempeñan funciones específicas que tiendan al mejoramiento de la distribución de la carga procesal.							
2	Los Magistrados tienen nociones de Gestión Pública o de estrategias para el aseguramiento de producción.							
3	Los Magistrados, están conscientes de que el objetivo es producción con redistribución equitativa del trabajo.							
<b>DIMENSIÓN 2: involucramiento laboral</b>								
04	Cree Usted, que la solución de falta de personal, se solucionaría distribuyendo las carga procesal reorganizando el personal para funciones específicas							
05	Los juzgados de Paz letrado necesitan un cambio en su estructura organizacional							
06	Cree Usted, que este cambio mejoraría los niveles de producción sin incrementar mayor trabajo							
07	Este cambio mejoraría los niveles de producción sin incrementar mayor trabajo							
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>								
08	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
09	Existen suficientes canales de comunicación.							

10	Trabaja sola o tiene personal a su cargo que ayuda al desempeño de las funciones jurisdiccionales.								
11	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.								
12	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de la descarga procesal.								
13	La jefes promueven la capacitación que se necesita.								
14	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.								
15	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.								
	<b>DIMENSIÓN 4: Condiciones Laborales</b>								
16	La remuneración es atractiva en comparación con la de las demás Instituciones								
17									
18	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.								
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en el Juzgado de Paz letrado								
20	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.								
21	Se reconoce los logros en el trabajo.								
22	Existe un trato justo en el Juzgado.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

24.01 de 2015

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cóñez Briceño Alejandro Efraín DNI: 206.49065

Especialidad del evaluador: Metodólogo

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESCARGA PROCESAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Reorganización</b>							
1	Se desempeñan funciones específicas que tiendan al mejoramiento de la distribución de la carga procesal.	/		/		/		
2	Los Magistrados tienen nociones de Gestión Pública o de estrategias para el aseguramiento de producción.	/		/		/		
3	Los Magistrados, están conscientes de que el objetivo es producción con redistribución equitativa del trabajo.	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>							
04	Cree Usted, que la solución de falta de personal, se solucionaría distribuyendo las carga procesal reorganizando el personal para funciones específicas	/		/		/		
05	Los Juzgados de Paz letrado necesitan un cambio en su estructura organizacional	/		/		/		
06	Cree Usted, que este cambio mejoraría los niveles de producción sin incrementar mayor trabajo	/		/		/		
07	Este cambio mejoraría los niveles de producción sin incrementar mayor trabajo	/		/		/		
	<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación</b>							
08	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	/		/		/		
09	Existen suficientes canales de comunicación.	/		/		/		

