



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Wilson Alejandro, Chiu Pardo (ORCID: 0000-0001-8235-4301)

**ASESOR:**

Dr. José Germán, Salinas Gamboa (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas.

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico a mi esposa María Luisa, a mis hijos Andrea, Diego y Bruno, por el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y comprensión me ayudan a alcanzar mis objetivos; y a mi madre Angélica, por sus enseñanzas y su cuidado celestial.

Wilson Alejandro.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por su luz divina y permitirme concretar este anhelo, así como a los que de una u otra forma hicieron posible su elaboración.

El autor.

## **Página del Jurado**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Wilson Alejandro Chiu Pardo, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 17810101, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado: “Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019”, presentado en 98 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es mi autoría.

Por lo tanto, declaro que:

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

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

Chimbote, enero 2020



Wilson Alejandro Chiu Pardo  
DNI N° 17810101

## Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MÉTODO</b>	16
<b>2.1.</b> Tipo y diseño de investigación	16
<b>2.2.</b> Operacionalización de las variables	17
<b>2.3.</b> Población, muestra	19
<b>2.4.</b> Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
<b>2.5.</b> Procedimiento	21
<b>2.6.</b> Método de análisis de datos	21
<b>2.7.</b> Aspectos éticos	21
<b>III. RESULTADOS</b>	22
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	28
<b>V. CONCLUSIONES</b>	31
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia	38
Anexo 2: Instrumento	42

Anexo 3: Validación y confiabilidad	50
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	68
Anexo 5: Base de datos	70
Anexo 6: Artículo científico	72

## Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Celeridad por etapa procesal	1
Tabla 2 Porcentaje de expedientes con audiencias reprogramadas según instancias	2
Tabla 3 Tiempo promedio en días calendario y hábiles según ítems CSJSA	3
Tabla 4 Buenas prácticas implementadas en la CSJSA	4
Tabla 5 Correlación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas	22
Tabla 6 Niveles del principio de celeridad	23
Tabla 7 Niveles de las buenas prácticas	24
Tabla 8 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales	25
Tabla 9 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso	26
Tabla 10 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Correlación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas	22
Figura 2 Niveles del principio de celeridad	23
Figura 3 Niveles de las buenas prácticas	24
Figura 4 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales	25
Figura 5 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso	26
Figura 6 Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal	27

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La población estuvo conformada por 97 servidores de la especialidad laboral, de la referida sede judicial, y la muestra por 57 servidores de dicha área. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables principio de celeridad y las buenas prácticas; se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL, SPSS y para la prueba de correlación se consideró el coeficiente Rho de Spearman, teniendo como resultados los datos presentados en tablas y figuras estadísticas.

De los resultados se obtuvo un valor de prueba de 0,821, se constató una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. Dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

**Palabras clave:** Principio de celeridad, buenas prácticas, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa.

## ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the relationship between the principle of speed and good practices in the New Procedural Law of Labor, in the Superior Court of Justice of Santa, 2019.

The research was of quantitative approach, of applied type, with a transversal non-experimental correlational design. The population consisted of 97 servers of the labor specialty, of the aforementioned judicial headquarters, and the sample by 57 servers of said area. The survey was used as a technique for collecting data on the variables principle of speed and good practices; A questionnaire was used as an instrument for both variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and for the correlation test, the Rho Spearman coefficient was considered, whit the results the data submitted in tables and statiscal figures.

From the results, a test value of 0.821 was obtained, a positive and high correlation was found between the principle of speed and good practices, in the New Labor Procedural Law, Superior Court of Justice of Santa, 2019. This value is consistent given that the significance was 0.000 (less than 0.005 standard).

**Keywords:** Principle of speed, good practices, New Labor Procedural Law, Superior Court of Justice of the Holy.

## I. INTRODUCCIÓN

La celeridad, es un principio establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante NLPT), que en su título preliminar lo reconoce como uno de los principios en los que se inspira el proceso laboral. Esta celeridad que expresa la Ley es la que permitirá encontrar una satisfacción tanto para los justiciables como para los operadores de justicia.

Sin embargo, muchas veces este principio se ve obstaculizado por diferentes factores que no permiten cumplir con los plazos establecidos por la norma, ya sea para la admisión de demandas, programación de audiencias, emisión de sentencias, nulidades, entre otros actos procesales; esto se ha venido percibiendo en la labor diaria, pudiéndose advertir además que a pesar de conocer esta realidad, muchas Cortes a nivel nacional que trabajan bajo los estándares de la NLPT, no pueden identificar las debilidades de sus sedes y no trabajan para revertir ello.

Para dar mayor luz, observemos los datos aportados en la tabla 1, respecto al tema de celeridad por etapa procesal y algunas diferencias; así, la Corte Superior de Justicia de Ancash maneja un estándar de 108 días en calificación y trámite, mientras que en la etapa de ejecución tiene 378.5 días promedio respecto al período del año 2018; la Corte Superior de Justicia de La Libertad tiene 436 días en calificación y trámite versus 281 días respecto a la etapa de ejecución; por su parte, la Corte Superior de Justicia del Santa (en adelante CSJSA) maneja 222 días versus 515 en la etapa de ejecución.

Tabla 1.

*Celeridad por etapa procesal*

Corte	Calificación y trámite	Ejecución
Selva Central	98	492
Ancash	108	378.5
Ucayali	120	495
Tumbes	145	24
Ica	183	300
Sullana	202.5	245.5
Junín	210.5	465
Loreto	217	373.5
Santa	222	515
Huánuco	223	718

Moquegua	238.5	400
Tacna	244	0
Ventanilla	252.5	0
Lima Este	300	117.5
Cusco	327	259
Callao	329	869
Cajamarca	370	371
Arequipa	377	1009
La Libertad	436	281
Lima Sur	454	0
Lima	518	730
Lambayeque	610	549
Lima Norte	1541	0

Fuente: Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. - Sistema Integrado Judicial (Qlik View).

En la siguiente tabla, tenemos el porcentaje de expedientes con audiencias reprogramadas en primera y segunda instancia de seis Cortes que trabajan en base a Módulos Corporativos Laborales (en adelante MCL), en el 2018 (con la atingencia que Ascope corresponde a La Libertad), teniendo que, los juzgados de Cajamarca son quienes manejan el porcentaje más alto en relación por ejemplo a los juzgados del Callao, así mismo el MCL de los juzgados de Chimbote encuentran un mejor resultado que los demás en segunda instancia con un 9.8%.

Tabla 2.

*Porcentaje de expedientes con audiencias reprogramadas según instancias.*

Módulo Corporativo Laboral	% Expedientes con audiencias reprogramadas en 1° Instancia	% Expedientes con audiencias reprogramadas en 2° Instancia
MCL Juzgados – Chimbote	39.7%	9.8%
MCL Juzgados – Arequipa	40.8%	11.2%
MCL Juzgados – Callao	28.7%	26.0%
MCL Juzgados – Ascope	46.7%	19.7%
MCL Juzgados – Chiclayo	46.0%	21.3%
MCL Juzgados – Cajamarca	55.1%	40.9%

Fuente: Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa - Sistema Integrado Judicial (Qlik View).

En la CSJSA, en términos de celeridad, es de resaltar algunos aspectos y los cuales se evidencian en la tabla 3, que refleja el tiempo promedio en días calendario y hábiles en calificación de demandas, proveído de escritos, señalamiento de audiencias, emisión de sentencias y duración del proceso, período 01 de enero al 24 de setiembre de 2019.

Tabla 3.

*Tiempo promedio en días calendario y hábiles, según ítems, CSJSA*

Ítem	Tiempo promedio en días calendario	Tiempo promedio en días hábiles
Calificación de demandas	6.72	5
Proveído de escritos	15.86	12
Señalamiento de audiencias	43	31
Emisión de sentencias	11.92	8
Duración del proceso	151	108

Fuente: Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa. Sistema Integrado Judicial (Qlik View).

Una de medidas que han sido adoptadas para revertir los datos estadísticos y mejorar la calidad y celeridad en el proceso laboral es la implementación de buenas prácticas laborales, que para la Organización Internacional del Trabajo, se constituyen en “Aquellas experiencias que se trabajan en conjunto respetando los principios y derechos laborales, las mismas que garantizan el bienestar de los colaboradores y el progreso de la empresa, la misma que ayuda a mejorar las relaciones internas, garantizando condiciones apropiadas de trabajo y empleo de aquellas empresas que las ejecutan” (Rueda y Vega, 2005, p. 7). De lo cual se desprende que, la aplicación de buenas prácticas, es aquel trabajo organizado que se realiza respetando las garantías y derechos de los trabajadores, procurando el progreso de la entidad o empresa, todo ello con el propósito de buscar brindar un mejor servicio y de calidad.

La CSJSA, tiene como misión: “Administrar justicia con equidad y transparencia a través de los órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad y tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, a la paz social y al desarrollo del país”. Para su cumplimiento promueve nuevos sistemas de gestión, buenas prácticas en gestión pública, distribución e innovación de despachos judiciales, infraestructura idónea, y a su vez mantiene al personal capacitado y motivado al cumplimiento de sus labores, a fin de brindar un servicio de calidad a los justiciables. Asimismo, tiene como visión: “Institución autónoma y eficiente, integrada por Magistrados y Servidores con vocación de servicio comprometidos en lograr la excelencia, modernidad y superación constante, que privilegie la solución de conflictos, el acceso oportuno y en condiciones de igualdad a la justicia, respetando los derechos de las personas, contando

para ello con un adecuado soporte administrativo y tecnológico”. (Corte Superior de Justicia del Santa: Visión y misión, 2019)

Bajo esta línea, la CSJSA no ha sido ajena a las innovaciones antes mencionadas, ya que desde el año 2014, se han venido aplicando las denominadas buenas prácticas, y el área laboral ha sido una de las pioneras, las mismas que han sido reconocidas inclusive a nivel nacional como en los años 2017 y 2018, donde se ganó el reconocimiento al primer lugar con las buenas prácticas denominadas “Celeridad en la calificación de demandas en los órganos jurisdiccionales que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa” y “Plan de monitoreo de celeridad procesal en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa”, respectivamente. (Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2018, p. 1)

Debe indicarse además que otras sedes judiciales también han desarrollado buenas prácticas, conforme a la identificación de sus propias necesidades; sin embargo, no son difundidas adecuadamente o en su caso asumidas por otros Cortes Superiores que vienen calificando demandas, señalando fecha para audiencias de conciliación, juzgamiento y vista, o emitiendo sentencias, fuera de todo plazo razonable, conforme se evidencia en la tabla 1 anteriormente presentada.

Seguidamente, evidenciamos las buenas prácticas implementadas en la Corte Superior de Justicia del Santa, especificando su denominación, orden cronológico, el problema identificado y su probable solución, así como el instrumento de gestión que ha servido de base para su aplicación, y cuya información ha sido proporcionada por la Administración del MCL de la referida sede.

Tabla 4.

*Buenas prácticas implementadas en la Corte Superior de Justicia del Santa*

Nro.	Denominación de la buena práctica	Año	Explicación problema y solución	Instrumento de gestión
01.-	1.1.- “Celeridad en las Pericias y Liquidaciones Judiciales en el MCL de	2014	<b>PROBLEMA:</b> Demora de la liquidación pericial, P/Expedir sentencia por parte del Juez, dentro del plazo de 05 días.	RA N° 1423-2014-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 009-2014-P-CSJSA/PJ

la CSJ del Santa"	<u>SOLUCIÓN:</u> La liquidación se remita al perito después de la audiencia de conciliación y se elimine o evite la mala práctica de realizarlo después de la audiencia de juzgamiento	Denominación: "Lineamiento sobre el Uso Sistema Administrativo de Peritaje y liquidación en los Procesos Judiciales NLPT - CSJ del Santa"
1.2.- "Lineamiento para la Programación de Audiencias en la Agenda Judicial del MCL de la CSJ del Santa"	<u>PROBLEMA:</u> Las programaciones de audiencias se realizaban en la Agenda Judicial fuera del plazo (20 a 30 días hábiles) / Desorden y mal clima laboral de Jueces y Secretarios por disputa de Salas de Audiencias.	RA N° 1006-2014-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 007-2014-P-CSJSA/PJ
2.1.- "Celeridad en la Calificación de Demandas en los Órganos Jurisdiccionales que aplican la NLPT en el MCL de la CSJ del Santa"	<u>SOLUCIÓN:</u> Estructuración y organización de las audiencias por día y semanas (Se determinó: 01.- Duración de las audiencias 02.- Cantidad de audiencias a realizar diaria; 03.- El horario y las salas.)	Denominación: "Lineamiento para la Programación de audiencias en los Juzgados que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la CSJ del Santa"
02.- 2017	<u>PROBLEMA:</u> La calificación de las demandas excedía el plazo de 05 días en los OOJJ del MCL de la CSJ del Santa, a tal extremo que se obtuvo un retraso de 21 días en promedio P/Calificar.	RA N° 572-2018-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 003-2018-P-CSJSA/PJ
3.1.- "Plan de Monitoreo de Celeridad Procesal en el MCL de la CSJ del Santa"	<u>SOLUCIÓN:</u> Se estableció el flujo P/Calificación de demandas nuevas y se realizó monitoreo constante por parte de la Administración mediante herramienta de gestión informática.	Denominación: "Procedimiento para una eficiente Calificación de demandas nuevas en los JE y JPL que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la CSJ del Santa"
03.- 2018	<u>PROBLEMA:</u> El no cumplimiento de los plazos procesales en 05 actos procesales: 1. Calificación de demandas; 2.- Cantidad de escritos atendidos y pendientes; 3.- Programación de audiencias; 4.- Días para emitir sentencia; y, 5.- Calidad de sentencias.	RA N° 1332-2018-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 006-2018-P-CSJSA/PJ
3.2.- "Motivación y Reconocimiento a los servidores judiciales del MCL de la CSJ del Santa"	<u>SOLUCIÓN:</u> Se estableció 05 indicadores para realizar monitoreo constante por parte de la Administración mediante herramienta de gestión informática e informar al ETI DISTRITAL para la mejora continua.	Denominación: "Plan de Monitoreo de Celeridad Procesal en el Módulo Corporativo Laboral de la CSJ del Santa"
	<u>PROBLEMA:</u> Falta de políticas de desempeño, y reconocimiento y estímulo al personal jurisdiccional y administrativo del MCL.	RA N° 1739-2018P-CSJSA/PJ - Directiva N° 009-2018-P-CSJSA/PJ

		<p><u>SOLUCIÓN:</u> Se estableció un instrumento de gestión para medir, evaluar y reconocer al personal jurisdiccional y administrativo del MCL</p>	<p>Denominación: "Motivación y Reconocimiento a los servidores judiciales del MCL de la CSJ del Santa"</p>
		<p><u>PROBLEMA:</u> El no cumplimiento del plazo procesal para la atención de los escritos pendientes en el OOOJ de los JE y JPL del MCL de la CSJ del Santa</p>	<p>RA N° 328-2019-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 005-2019-P-CSJSA/PJ</p>
04.-	2019	<p>4.1.- "Monitoreo de la Gestión de Actos Procesales para Mejorar la Celeridad en el Área de Causa del MCL de la CSJ del Santa"</p> <p><u>SOLUCIÓN:</u> Se establecieron 06 indicadores para realizar monitoreo constante por parte de la Administración mediante herramienta de gestión informática e informar al ETI DISTRITAL para la mejora continua. <u>06 Indicadores:</u> (01) Recepción de escritos ingresados por CDG; (02) Elaboración del proyecto de resolución; (03) Aprobación de los proyectos de resolución; (04) Descargo de las resoluciones aprobadas; (05) Elaboración de cédulas de notificación; (06) Diligenciamiento de expedientes.</p>	<p>Denominación: "Monitoreo de la Gestión de Actos Procesales para Mejorar la celeridad en el Área de Causa del MCL de la CSJ del Santa"</p>
		<p>4.2.- "Lineamientos para la Atención de Consultas sobre el estado de los procesos judiciales a través de Whatsapp en la Corte Superior de Justicia del Santa"</p> <p><u>PROBLEMA:</u> Falta de una herramienta informática para consulta de escritos pendientes en el MCL.</p> <p><u>SOLUCIÓN:</u> Se estableció de un instrumento de gestión y sistema para atender reclamos de los justiciables, sobre proveído de escritos pendientes, la misma que es atendido por la Administración del MCL</p>	<p>RA N° 317-2019-P-CSJSA/PJ - Directiva N° 010-2019-P-CSJSA/PJ</p> <p>Denominación: "Lineamientos para la atención de consultas sobre el estado de los procesos judiciales a través de Whatsapp en la Corte Superior de Justicia del Santa"</p>

Fuente: Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

Por otro lado, tenemos investigaciones que se han llevado a cabo, las cuales han analizado las variables que son materia de investigación, es así que, a nivel internacional, en Colombia, Garrido (2016), en su tesis "La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP", realizó un estudio jurídico y doctrinario acerca de cómo los principios de economía y celeridad procesal inciden en la aplicabilidad del Código Orgánico General del Proceso, pues hoy en día existen mecanismos que buscan mejorar la celeridad procesal para descongestionar la carga procesal; concluyendo que el principio antes mencionado influye de manera positiva en la aplicación del COGEP, debido a que los procesos que se instauran son de más rápida tramitación; así mismo el código precedente influye de manera positiva en la economía procesal, en cuanto que mejora el

despacho de los diversos trámites, mejorando a su vez los tiempos y las diligencias que se realizan, lo cual contribuye al Estado y al justiciable.

En el Perú, tenemos que Pérez (2019), en su artículo científico titulado “El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo”, se planteó como objetivo demostrar un impacto positivo en los compromisos realizados por los magistrados y personal de los juzgados de trabajo, respecto a la cantidad de sentencias emitidas y la consecuente celeridad de la tramitación de los procesos orales de la NLPT, utilizando para ello un diseño metodológico de tipo observacional retrospectivo; indica que el impacto de la celeridad con respecto al incremento en el número de sentencias está condicionado en si este aumento de sentencias genera una disminución de la carga procesal. Así, el autor también precisa que en el año 2018 existió un incremento en la cantidad de sentencias emitidas por los juzgados de trabajo a nivel nacional, respecto al año 2017; asimismo, este incremento se observó en aquellos juzgados que se comprometieron a mejorar respecto a la cantidad de sentencias emitidas. Finalmente, afirma que, para obtener mayores compromisos de mejoras, también es importante mejorar los recursos existentes en los órganos jurisdiccionales como el personal (secretarios y asistentes judiciales; y el personal administrativo de apoyo), infraestructura y mobiliario, interconectividad, entre otros.

Bajo el mismo contexto nacional, Sánchez (2019) en su artículo “Los Principios del Proceso Laboral Peruano, un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley 29497”, dio no solo una perspectiva jurídica sino además en el aspecto de las políticas públicas, pues la misma es complemento de la eficiencia del servicio de justicia; el artículo tiene como objetivo explicar cómo los principios previstos en la NLPT, estuvieron impactados por la perspectiva de las políticas públicas al momento de cumplir con su función informadora; así también pretende explicar la importancia de que los abogados entiendan la influencia de esta perspectiva en la legislación y en las decisiones judiciales, de gobierno y de gestión, para que en base a ello puedan mejorar sus conductas, de manera que contribuyan a que la reforma laboral cumpla sus objetivos. Finalmente, la autora concluye que el principio materia de estudio, entendido desde la óptica de las políticas públicas, importa conocer lo trascendental de los criterios jurisdiccionales, de esta forma el rol que cumple el Juez en el ejercicio de la función jurisdiccional es de vital importancia para la eficacia del proceso, pues con las decisiones

que adopte respecto al proceso modelará conductas y actuaciones de los otros actores de la reforma como son servidores judiciales, abogados, trabajadores y empleadores.

Campos (2017), en su tesis para obtener el grado de Magister, titulada “Propuesta de un Programa de Gestión Judicial para el mejoramiento de la función jurisdiccional en los juzgados especializados civiles, sede Chota, 2017”, se planteó como objetivo principal elaborar una propuesta de un Programa de Gestión Judicial para el mejoramiento de la función jurisdiccional en los juzgados especializados civiles, sede Chota, así como también el realizar un diagnóstico de la función jurisdiccional en los indicados juzgados en cuanto a sobrecarga procesal por materia judicial, presupuesto asignado, situación operativa y logística, infraestructura, recursos humanos y calidad de servicio al usuario; así como diseñar propuestas que coadyuven a una mejor gestión, lo que ayudará a su vez a que los usuarios encuentren una mejor satisfacción, respecto al acceso a la justicia.

Bajo esta misma línea, Rojas, en su tesis para obtener el grado de magister titulada “El Nuevo Proceso Laboral como herramienta de promoción de Buenas Prácticas Laborales, la experiencia del Distrito Judicial de la Libertad”; desarrolló como objetivo en su investigación la relación que existe entre estos dos conceptos, y cómo el nuevo modelo instaurado por la Ley 29497 permite la promoción de las nuevas herramientas que brinda la Nueva Ley Procesal del Trabajo, analizando las piezas más importantes que trae consigo y que bajo su consideración promocionan la observancia de las buenas prácticas laborales, por lo menos en lo que respecta a las vinculadas al cumplimiento de la Ley, tales como la extensión de la justicia laboral y facilidades en el acceso a la justicia, protección especial a los sujetos más vulnerables, participación de los sindicatos, promoción de la conciliación, presunción de laboralidad, redistribución de cargas probatorias, establecimiento de reglas de conducta dentro del proceso, entre otros. Asimismo, en dicha investigación tomó como referente la experiencia del distrito judicial de La Libertad y se enfocó básicamente en la conciliación, siendo el único que a nivel de análisis de procesos demostró que empezó a tener un clima de entendimiento y colaboración por las partes, lo cual evidenciaba que se estaba cumpliendo con lo señalado por Ley; entre sus conclusiones señala que hablar de mejora en los procesos laborales está ligado básicamente a la conducta de los operadores de justicia y las partes del proceso. (2017, p. 7)

Uno de los beneficios que se propagaron con motivo de la entrada en vigencia de la Ley 29497, NLPT, es el hecho de que el proceso laboral ahora se constituye en uno mucho más célere en relación a su precedente, la Ley 26636. Esta noticia creó, y aún persiste, la

atención en la comunidad jurídica y, especialmente en los justiciables, pues en los procesos laborales se controvierten derechos y beneficios que tienen carácter alimentario. Así, por la premura en su resolución, es un anhelo obtener un fallo del órgano jurisdiccional en forma rápida y oportuna. Es por ello que, el presente trabajo de investigación nace de la experiencia profesional adquirida a lo largo de los años, además, el tema se ha venido potenciando de las opiniones de abogados y magistrados de la especialidad.

Para comenzar a tratar el tema, es necesario definir lo que se entiende por proceso, así, el autor Rodríguez (2018) refiere que “el proceso etimológicamente, proviene de *procesus* que significa avance y proceso, encaminados a algo. Proceso, alude entonces al conjunto de reglas, formas y actos para la realización de ciertos fines, principalmente la solución de un conflicto a través del derecho” (p. 40).

Para Romero, que a su vez cita a Calamandrei, señala que “la palabra “proceso” deriva del verbo “proceder” significa una serie de operaciones diferentes, pero vinculadas por la unidad del fin. En tal sentido, se puede hablar de proceso quirúrgico, físico, químico, biológico, intelectual, etcétera.” (2012, p. 17). Por lo que, según dicho autor, esta palabra orientada al derecho, el proceso sería la secuencia de actividades, que se encuentran encaminadas a la obtención de tutela jurisdiccional.

Gamarra (2014), en la materia, plantea un concepto del proceso laboral, y refiere:

El proceso laboral se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral, [...] como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. (p. 23)

Sobre el proceso laboral, Malca (2013) sostiene que:

[...] en uno de los grandes sistemas procesales, donde concluye que dicho proceso se ubica en el Sistema Inquisitivo. En efecto en el proceso laboral el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en el principal impulsor del proceso y confieren por tanto un tinte marcadamente inquisitivo a dicho proceso. (p. 43)

Manclouf (2001), indica que, para definir el proceso laboral muchas veces hay que enfocarnos en la época en que se desarrolle, pues con el pasar de los tiempos cada lugar,

país, jurisdicción, lo va definir dependiendo de su realidad, cada uno de ellos con la característica de mecanismo de solución de conflictos donde se involucran derechos de trabajadores (p. 121); esta idea a su vez es compartida por Arai (2005), quien señala que el proceso laboral se organiza de acuerdo a la realidad existente y actual. (p. 121)

Cárdenas, Soria & Romero (2017), sostienen que el proceso laboral, en esta era de información y tecnología, influye mucho en las relaciones laborales y el respeto por los derechos, pues el proceso se convierte en más humano. (p. 663). Por su parte Huamán, alude:

“El proceso laboral, al ser un proceso especial que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otro tipo de procesos, tiene principios propios, los que pueden definirse como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas procesales en materia procesal” (2011, p. 9).

De lo anterior se desprende la existencia de principios en los que se fundamenta el proceso laboral. Por otro lado, Pasco destaca la importancia y efecto de los objetivos de la NLPT, por lo que, citando a Avalos, refiere:

Los objetivos de la NLPT, son tres: la celeridad, la eficacia y la descarga procesal; estos van vinculados de manera inseparable pues para que se obtenga uno los otros dos también deben cumplirse, pues si un proceso no resulta célere, menos será eficaz, y ambas no serían posibles si no hubiera racionalización de la carga procesal. (2011, p. 18)

De ello se destaca la importancia de la celeridad como sinónimo de rapidez con la que se deben llevar a cabo los procesos laborales, esto con el propósito de la obtención de una pronta respuesta a la solicitud de tutela de derechos planteada, la misma que luego de obtenida significará que el trabajador pueda acceder a la tan anhelada justicia.

Amrani (2008), indica que los procesos se afianzan del principio de celeridad con el fin de buscar una mayor eficacia y competitividad; sin embargo, la celeridad solo puede ser tomada como un objetivo para que un proceso deba tratar de reducir los períodos de inactividad, mientras se resguarda el tiempo útil, es decir, se debe procurar buscar la celeridad sin que ello afecte el equilibrio de la justicia y las garantías del proceso. (p. 43)

Por otro lado, Nevisandeh y Rostami (2016), precisan que la condición previa para la celeridad y precisión en los procesos es que existan, entre otros, normas estándar y recursos humanos con experiencia y adiestrados en una determinada especialidad, a fin de lograr el cumplimiento de los derechos de la ciudadanía, maximizando la eficacia de los procesos y generando confianza del público en el Poder Judicial.

Según Ávalos (2011), este principio implica que se dé fiel cumplimiento de los plazos procesales que han sido determinados legalmente o por el Juez, quien debe impulsar de oficio el proceso, para que los actos procesales se realicen hasta su culminación, es decir dar al trabajador lo que le corresponda en un menor tiempo posible. Bajo esta línea, Carrillo (2013) coincide aduciendo que debido a los derechos que se pretenden resolver y por ser de naturaleza social el proceso laboral debe ser tramitado de forma más rápida.

En sentido contrario, al existir retardo en el proceso, se va a generar un perjuicio en contra del trabajador, pues “la dilación de los procedimientos, en el proceso laboral, acentúa la desigualdad entre el trabajador y empleador, porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo” (Romero, 2012, p. 53).

Otro factor importante en la celeridad es la reducción de los plazos de los procesos laborales, debido a que permite la utilización de diversos tipos de mecanismos tendientes a la resolución de los conflictos, los mismos que procuran dar una solución anticipada al problema, promoviendo se eviten actos dilatorios innecesarios, lo que beneficia al trabajador, quien en el proceso laboral desea que se tutelen sus pretensiones.

Es importante además, hacer hincapié en la incidencia que causa en los procesos el Programa Presupuestal 0099 (2015), Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales, pues el mismo es una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados, teniendo como finalidad obtener una justicia oportuna y eficaz en los procesos judiciales laborales, así mismo busca garantizar el acceso de los ciudadanos en materia judicial y la celeridad en los procesos judiciales laborales.

Bajo esta línea, en la CSJSA se han venido implementando ciertas políticas que ayudan a la mejora de los trámites del proceso, tanto en beneficio de los justiciables como del mismo personal que labora en el área laboral, pues se comenzó a trabajar motivando al personal cumpla con su función con mística y vocación de servicio, fomentando además

una comunicación fluida tanto con los trabajadores como abogados encargados de la defensa de derechos laborales, a fin de escuchar sus opiniones y propuestas.

Con la aplicación de la NLPT, que ha incorporado un proceso laboral distinto y que introduce aspectos referidos a la oralidad, celeridad, tecnología y puesta de un mayor énfasis en la tutela jurisdiccional; se ha hecho necesario contar con un novedoso modelo de trabajo y apoyo administrativo, que impulse la administración de justicia en dicha materia, para ello vamos a referirnos a la incorporación de los Módulos Corporativos Laborales.

Respecto al inicio de la organización de los Módulos Corporativos Laborales, mediante Resolución Administrativa 127-2012-CE-PJ, de fecha 04 de julio de 2012, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la NLPT. Este despacho corporativo se centra en la separación de funciones jurisdiccionales y administrativas mediante la distribución racional de personal, recursos materiales y tecnológicos compartidos. (“Organización del Módulo Corporativo Laboral en las CSJ que conocen la NLPT”, 2017, p. 3)

Es en virtud al Nuevo Reglamento del MCL, según Resolución Administrativa 399-2014-CE-PJ, que se debe estructurar en las siguientes áreas de apoyo a la función jurisdiccional: Administración del módulo laboral, apoyo al juez, apoyo a las causas, apoyo a las audiencias, pericias, atención al público y custodia de grabaciones y expedientes; y, centro de distribución.

Como bien sabemos, muchas veces, los procesos estructurados normativamente, en la práctica, no reflejan la intención del legislador de obtener un pronunciamiento jurisdiccional a la brevedad posible, es por ello que se perfilan cambios que como aspectos de apoyo van a contribuir a lograr la tan ansiada celeridad, así el nuevo sistema de trabajo y de gestión interna de los juzgados y salas laborales, a través de los módulos corporativos, coadyuvan a dicha mejora, pero además, afloran iniciativas de los involucrados a fin de lograr que los flujos en los procedimientos generen trámites mucho más ágiles que permitan resolver problemas que al interno se presenten y que por el factor tiempo no es factible esperar una modificación legislativa, y nos estamos refiriendo a las buenas prácticas y de ellas específicamente en materia laboral.

Las buenas prácticas reconocidas a nivel internacional por la OIT, tienden a mejorar la efectividad, celeridad, eficacia y calidad de los procesos judiciales, utilizando como herramientas el cambio cultural, innovación, nuevas técnicas, desarrollo de capacidades, trabajo en equipo, mejora de clima laboral, optimización de procesos, mejora

de las tareas, optimización de recursos, y todo aquello que mejora directa o indirectamente los servicios brindados a la ciudadanía, en el ámbito administrativo y/o jurisdiccional. (Rueda y Vega, 2005, p. 10)

Hong (2018), señala son estrategias que adoptan las organizaciones, las cuales van dirigidas para una meta, la cual es lograr un buen trabajo en equipo, ello requiere que cada uno de los miembros asuma una responsabilidad. Los servidores necesitan comprometerse con la labor que cumplan dentro de las instituciones a la que pertenezcan (p. 11).

Boza (2011), sostiene que una buena práctica de gestión pública, es una actividad o proceso, que es posible de ser reiteradamente practicada, por una entidad pública, el mismo que brinda un valor social a la comunidad con mejoras visibles y reales, las mismas que pueden ser percibidas y medidas. Ello a su vez genera definitivamente un impacto favorable en la sociedad, generando confianza en las instituciones del Estado y se legitima también a las autoridades y a los servidores públicos. (p. 29)

Agrega Taylor (2017), que la mejor manera y más oportuna forma de lograr un mejor trabajo, es realizando una buena gestión y afianzando las relaciones internas dentro de las organizaciones, pues permitir un mejor clima laboral va a coadyuvar que los trabajadores se sientan cómodos en sus labores y brinden hacia la ciudadanía lo mejor de cada uno en las funciones asignadas. (p. 9)

Esta idea se asemeja con la que tiene Hemingway sf, quien señala que actualmente con la globalización acelerada, permite ofrecer una exploración sistemática de nuevas oportunidades de crecimiento institucional y con ello un impulso continuo para la creación de prácticas internas (p. 3).

En nuestro país, el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha elaborado normativas internas sobre buenas prácticas respecto de aquellas que busquen mejorar el proceso laboral, haciéndolo dinámico en su desarrollo, que armonice el trabajo en equipo en aras de lograr calidad en el servicio de justicia, y que más allá de un reconocimiento que en el papel pueda darse a cada una de ellas, busca el aporte material que en los hechos refleje un proceso laboral eficiente y eficaz.

Según Olivares, en relación a las buenas prácticas, señala que, para el adecuado funcionamiento del MCL, se basa principalmente en el principio de especialización de funciones, que significa separar las jurisdiccionales de las de apoyo a la labor jurisdiccional; entiéndase que las primeras están en responsabilidad de los magistrados y las otras de los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales. (2019, p. 40)

Por otro lado, González, en una investigación realizada por la Universidad de Sevilla, alude que, como parte de la búsqueda de la celeridad se implementó la obligatoriedad del intento de la conciliación; sin embargo, este principio se encuentra en crisis debido a la sobrecarga procesal, por ello se plantea como preguntas ¿es real este principio? ¿Llegan sus efectos prácticos a justificar el sacrificio en plazos y trámites en el proceso? Para el autor la respuesta es negativa, pues ello se refleja con la comparación de fechas entre los hechos y la emisión de sus sentencias. (2015, p. 249)

Se tiene que tener en cuenta que tanto a nivel internacional como nacional la finalidad de la aplicación de las buenas prácticas se asocia a la calidad del servicio que prestan los diferentes sectores públicos o privados. Tanto en el clima laboral a los que están expuestos los trabajadores, como el resultado que brindan, y que son percibidos por los usuarios, que finalmente son los que califican el servicio.

Por ello, los trabajadores cumplen un rol más que importante dentro de este propósito de lograr un servicio de calidad, tal como se señala en Prophix (2015), los colaboradores y el conocimiento que estos ofrezcan en las organizaciones es crucial para brindar un óptimo servicio; es importante que se evalúe e identifique las habilidades que tiene cada uno de ellos para potenciar y capacitarlos, a ello agregamos que la tecnología juega un rol fundamental (p. 4). En nuestro actual sistema de justicia, se aplica desde hace muchos años la tecnología en pro de mejorar el aparato judicial.

De estas afirmaciones, nos planteamos como problema ¿Cuál es la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?

Esta investigación aporta información relevante, que va a nutrir de conocimientos al lector; en razón que, en la misma se encontrará material bibliográfico selecto, tanto a nivel internacional y nacional, aportes dados por juristas especializados en la materia, así como del autor en relación a su experiencia en cuanto al tema en ciernes. A su vez, respecto a la parte metodológica, al ser una investigación cuantitativa de diseño correlacional de corte transversal, va a servir para el desarrollo de futuras investigaciones que sigan la misma línea, pues brindará datos estadísticos tomados en un tiempo real y específico, obtenidos después de haber aplicado el instrumento metodológico; se considera a fuentes, estudios realizados por autores metodológicos que le dan un valor científico a la presente; contando con información estadística de los distritos judiciales de nuestro país.

Bajo esta misma premisa, la presente investigación también tiene un valor social y ético, pues abarca un tema que es de relevancia para los justiciables, al abordarse un aspecto de suma importancia en el proceso laboral, como es la celeridad, atendiendo a que en el mismo se controvierten derechos laborales que tienen naturaleza alimentaria y por ende existe la necesidad de contar con la decisión judicial a la brevedad posible, agenciándonos para ello de iniciativas que permitan su realización, que en el caso en comento corresponden a las buenas prácticas, que coadyuvan a que dicho principio logre su concreción en el aspecto fáctico, sirviendo de consulta y referencia para otras sedes judiciales, en las que exista demora en el trámite del proceso, en aras de revertirla, resultando necesario para ello una difusión constante y monitoreo permanente respecto a su implementación en otras sedes; la ética radica en razón a que se respetará los derechos de autor, citando cada idea extraída tanto de libros, revistas, tesis y artículos científicos, físicos como virtuales, manejándose con discreción los datos obtenidos de las fuentes en razón a la información estadística proporcionada.

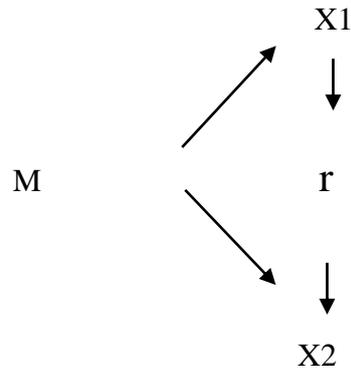
Se plantea como objetivo principal determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; y, como objetivos específicos: Describir los niveles del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; describir los niveles de las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y los actos procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y el debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; por último, determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y la eficacia procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

La investigación plantea las siguientes hipótesis: hipótesis afirmativa: Existe una relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

Se trabajó mediante el diseño descriptivo - correlacional y de corte transversal, teniendo como variables el principio de celeridad y las buenas prácticas, la misma que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

X1: El principio de celeridad

X2: Las buenas prácticas

r: Relación entre las variables

La investigación, atendiendo a su naturaleza, es no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, Landeau (2007); se estableció la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia, 2019.

Se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, la misma que utiliza la recolección de datos con la finalidad de probar la hipótesis planteada, con apoyo en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de probar teorías o definir patrones de comportamiento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p. 4)

Lo cual se condice con la definición de Ukaid sf., al señalar que la investigación cuantitativa es aquel estudio que involucra el uso y análisis de los datos numéricos, utilizando técnicas estadísticas. (p. 4)

## 2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
X1 Principio de celeridad.	Es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que es acelerar la sustentación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho de defensa y el debido proceso. (Rodríguez, 2018)	Comprende la percepción en razón a la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos a partir de una medición (encuesta).	Actos procesales	-Trámite en la calificación de demandas.	1	<b>Escala ordinal</b> Incumplimiento: [5 - 26]  Regular cumplimiento [27- 48]  Total cumplimiento [49 - 70]
				-Proveído de escritos	2	
				-Señalamiento de audiencias.	3	
				-Emisión de sentencias	4	
			Debido proceso	-Tutela jurisdiccional efectiva.	5,6	
				-Cumplimiento de plazos.	7,8	
			Eficacia procesal	-Desarrollo de capacidades.	9,10	
				-Mejora de procesos	11,12	
				-Calidad del servicio.	13,14	

X2 Buenas prácticas	“Aquellas experiencias que se trabajan en conjunto respetando los principios y derechos laborales, las mismas que garantizan el bienestar de los colaboradores y el progreso de la empresa, la misma que ayuda a mejorar las relaciones internas, garantizando condiciones apropiadas de trabajo y empleo de aquellas empresas que las ejecutan” (Rueda y Vega. El concepto de buenas prácticas de relaciones laborales, 2005, p. 7).	Comprende la percepción en cuanto a las buenas prácticas implementadas con la finalidad de lograr un proceso laboral más célere a partir de una medición (encuesta).	Innovación	-Optimización del talento humano.	1	<b>Escala ordinal</b> Incumplimiento: [5 - 16] Regular cumplimiento [17- 28] Total cumplimiento [29 - 40]
				-Desarrollo de estrategias.	2	
				-Comunicación asertiva.	3	
				-Trabajo en equipo.	4	
			Desarrollo institucional	-Mejora las condiciones laborales.	5	
				-Satisfacción del usuario	6	
				-Confianza en la administración de justicia.	7	
				-Logro de los objetivos institucionales.	8	

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La página Explorable (2019), indica se puede conceptualizar como una gran colección de individuos u objetos, que son el foco principal de una investigación, pues muchas veces es en beneficio de dicha población que se realizan las investigaciones.

Está constituida por 97 servidores que laboran en el MCL de la CSJSA, en razón a que la investigación se ha realizado en dicha sede y con la información que ésta ha proporcionado.

### **Muestra**

Para trabajar la muestra se utilizó los criterios de selección como los de inclusión y exclusión que, según Arias, Villasís y Guadalupe (2016), son aquellas características que cumple la población dentro de una investigación, que van a permitir seleccionar a una parte de la misma para aplicar el instrumento; conocidos como criterios de exigibilidad (p. 4).

Fisheler (2019), sostiene que, en un proceso de investigación, se debe seleccionar a las personas que van a permitir realizar el estudio, para analizar qué tipo de instrumentos nos va a permitir obtener los resultados que nos encaminen a nuestros objetivos (p. 8).

La muestra está conformada por 57 servidores: 1 Administrador, 15 magistrados de las diferentes instancias (paz letrados, juzgados especializados y salas laborales), 12 asistentes de juez superior, 2 relatores de sala, 10 asistentes de juez, 13 especialistas de causa, 4 secretarios.

Por las características de las personas que colaboraron en la aplicación del instrumento, se tuvo como referencia la función y el cargo que ocupan en el MCL, utilizándose el criterio de conveniencia, en razón a la cercanía del investigador y la facilidad al acceso de los servidores que participaron del estudio (Navarro, 2011, p. 237).

## **2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

### **Técnica**

La técnica que se utilizó es la encuesta, la misma que es la investigación sistemática donde el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener (Arias, 2013, p. 72).

### **Instrumento de recolección de datos:**

Es el cuestionario, para la recolección de información, diseñado para poder cuantificar y universalizar la información (Eyssautier, 2002, p. 72). Determinado como conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, y está formado por instrucciones que nos indica cómo contestar teniendo en cuenta que es necesario que sean claras para los usuarios a quienes va dirigido. El tamaño depende de la variable y dimensión a lo que se quiere investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 2017).

Para poder medir las variables se utilizó un cuestionario con 22 ítems, que inciden en las dimensiones de: actos procesales, debido proceso, eficacia procesal, innovación y desarrollo institucional; cada uno fue respondido mediante cinco alternativas, que permitieron recolectar la opinión de cada colaborador. Las alternativas plasmadas fueron trabajadas mediante la escala de Likert, que según Gómez (2006), permite recolectar las respuestas en forma numérica, dándole un valor del mismo a cada una de las alternativas.

### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

Respecto a la validación se utilizó el juicio de expertos, referido a calcular el índice de validez del instrumento. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y las dimensiones (Hurtado, 2012, p. 792).

Validez, según lo define Carmines & Zeller (1979), es aquella que va a permitir medir lo que cualquier instrumento de medición esté destinado a calcular (p. 447). Esto es, está referida al grado, que un instrumento mide realmente la variable que se ha planteado medir. En la investigación, el instrumento utilizado (cuestionario), va a permitir medir ambas variables, así como la relación que existe entre el principio de celeridad y buenas prácticas, según las dimensiones e indicadores planteados. Para determinar la validez del instrumento se consultó a expertos (Vara, 2012).

La confiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida, y es aquella parte de la investigación que responde a la pregunta ¿qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición? (Quero, 2010, p. 248). Para determinar la confiabilidad del mismo, Deam (2002), se utilizó el Alfa de Cronbach, a cada una de las variables, se obtuvo como resultado del principio de celeridad un 0.921 y de las buenas

prácticas un 0.912, de lo cual se concluye que el instrumento resulta altamente confiable (Bernal, 2000, p. 247).

Esta misma idea tiene Santos (1999), pues señala que el Alfa de Cronbach, es aquella herramienta que permite evaluar la fiabilidad de las escalas.

## **2.5. Procedimiento**

En este punto se expone un resumen del paso a paso cómo se fue desarrollando la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p. 4). La idea central se obtuvo de la experiencia en la labor jurisdiccional, que ha permitido identificar aspectos de especial trascendencia en el proceso laboral, como ha sido el caso materia de la presente.

Se ha utilizado doctrina internacional y nacional en la materia. Es decir, se afianzó de las fuentes para el desarrollo de los antecedentes, marco teórico, para finalmente aplicar en tiempo real y específico la encuesta a los participantes, para lograr los objetivos planteados.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Se empleó la estadística descriptiva mediante el software estadístico, a través del uso de los programas Excel y SPSS, considerándose además el coeficiente Rho de Spearman, lo cual permitió que los datos obtenidos sean presentados en tablas y figuras, lo que ha coadyuvado a comprobar o negar las hipótesis planteadas.

## **2.7. Aspectos Éticos**

La investigación es un trabajo original, en la que se ha citado y respetado la autoría de aquellas ideas y conceptos de los diferentes autores.

La veracidad está presente en la información que se presenta, al ser ésta real.

El anonimato consistió en ocultar la identidad de los 57 colaboradores durante la investigación.

La confidencialidad radicó en garantizar todo el proceso de investigación sin comprometerlo con intereses privados ajenos a la UCV.

La beneficencia del estudio radica en la permanente preocupación por brindar una base de datos en favor de la celeridad de la administración de justicia.

### III. RESULTADOS

Del objetivo general:

Determinar la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas.

Tabla 5:

*Correlación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas*

Correlaciones Rho de Spearman		Principio de celeridad	Buenas prácticas
Principio de celeridad	Coefficiente de correlación	1,000	,821**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	57	57
Buenas prácticas	Coefficiente de correlación	,821**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	57	57

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

\*\* Correlación positiva y alta

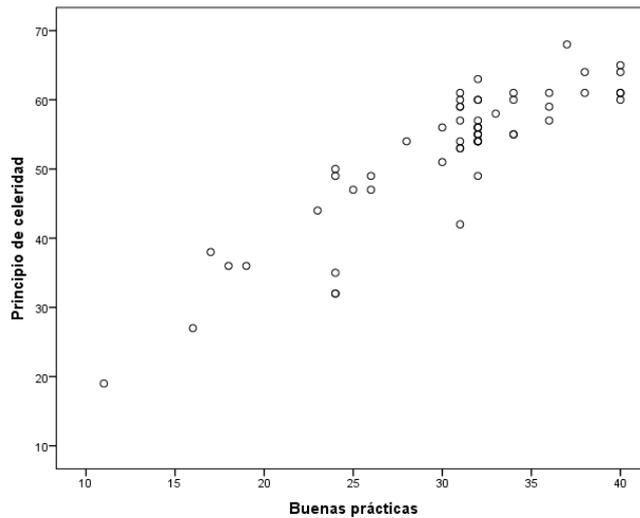


Figura 1:

*Correlación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas*

Interpretación: Obtenido un valor de prueba de 0,821 se constató una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

De los objetivos específicos:

Describir los niveles del principio de celeridad en la NLPT.

Tabla 6.

*Niveles del Principio de celeridad*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Incumplimiento del Principio de celeridad	1	1,8	1,8	1,8
Regular cumplimiento del Principio de celeridad	11	19,3	19,3	21,1
Total cumplimiento del Principio de celeridad	45	78,9	78,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

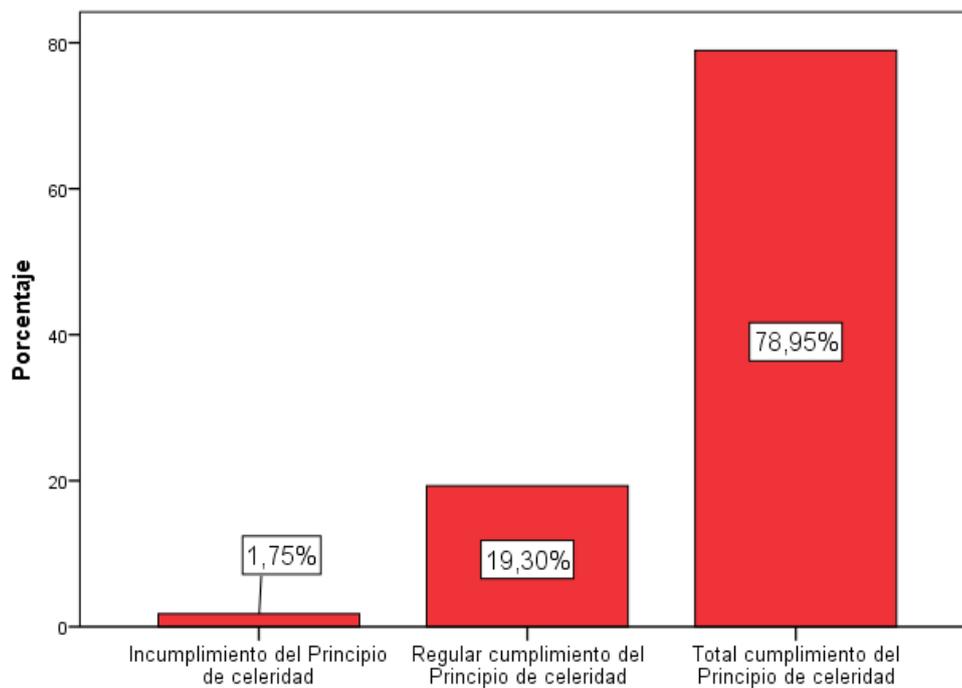


Figura 2.

*Niveles del principio de celeridad*

Interpretación: De acuerdo a los resultados el 79% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento del principio de celeridad, para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple.

Describir los niveles de las buenas prácticas en la NLPT.

Tabla 7.

*Niveles de las buenas prácticas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Incumplimiento de las buenas prácticas	2	3,5	3,5	3,5
Regular cumplimiento de las buenas prácticas	13	22,8	22,8	26,3
Total cumplimiento de las buenas prácticas	42	73,7	73,7	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

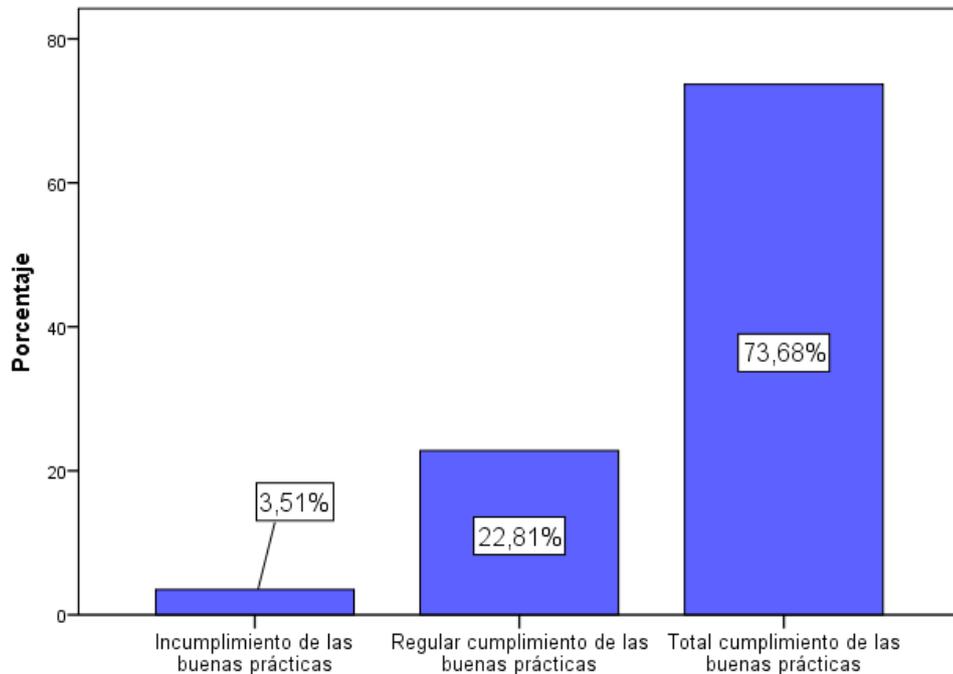


Figura 3.

Niveles de las buenas prácticas

Interpretación: Para el 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento.

Contrastación estadística específica

Tabla 8.

*Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales*

Correlaciones Rho de Spearman		Buenas prácticas	Actos procesales
Buenas prácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,520**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	57	57
Actos procesales	Coefficiente de correlación	,520**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	57	57

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

\*\*Correlación positiva y media.

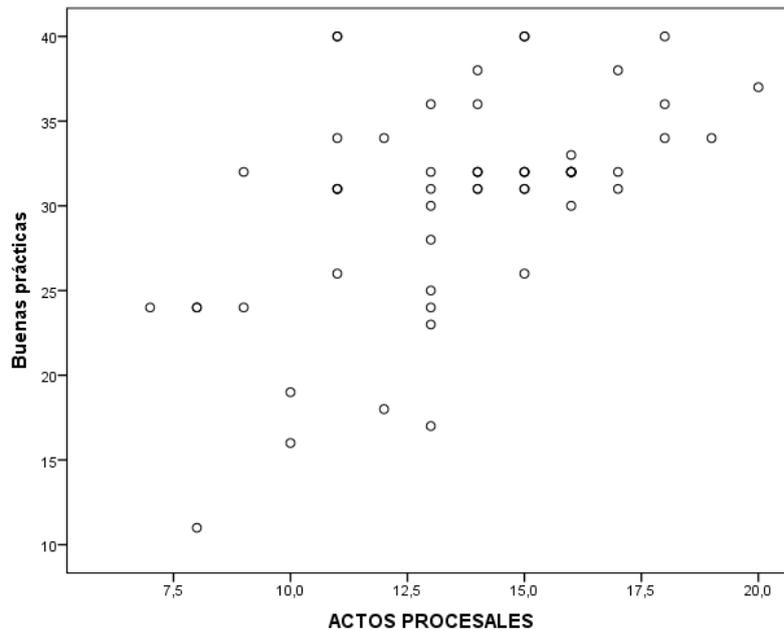


Figura 4

*Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales*

Interpretación: Obtenido un valor de prueba de 0,520 se constató una correlación positiva y media entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

Tabla 9.

*Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso*

Correlaciones Rho de Spearman		Buenas prácticas	Debido proceso
Buenas prácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	57	57
Debido proceso	Coefficiente de correlación	,606**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	57	57

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

\*\* Correlación positiva y media

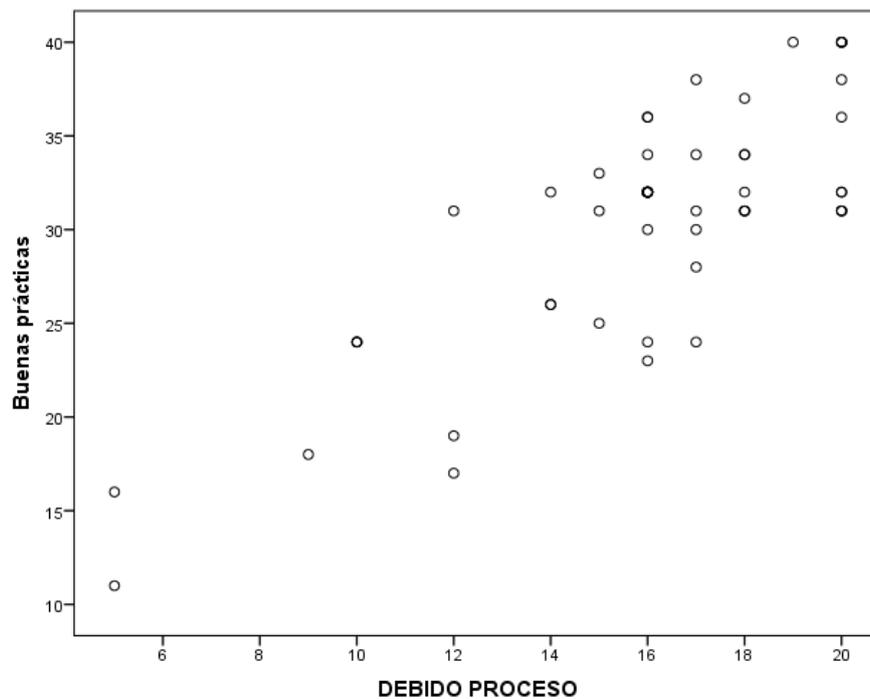


Figura 5.

*Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso*

Interpretación: Obtenido un valor de prueba de 0,606 se constató una correlación positiva y media entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

Tabla 10.

*Correlación entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal*

Correlaciones Rho de Spearman		Buenas prácticas	Eficacia procesal
Buenas prácticas	Coefficiente de correlación	1,000	,780**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	57	57
Eficacia procesal	Coefficiente de correlación	,780**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	57	57

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

\*\*Correlación positiva y alta.

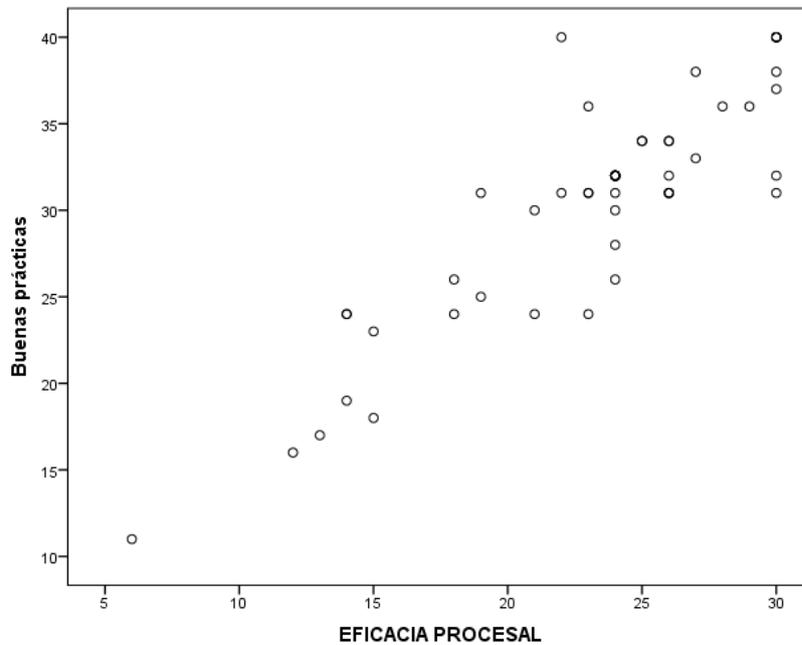


Figura 6.

*Correlación entre las buenas prácticas y eficacia procesal.*

Interpretación: Obtenido un valor de prueba de 0,780 se constató una correlación positiva y alta entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

#### IV. DISCUSIÓN

Resulta evidente que, en la mayoría de distritos judiciales que vienen aplicando la NLPT, por diferentes factores (número insuficiente de órganos jurisdiccionales, escasez de personal, infraestructura inadecuada, sobrecarga procesal, entre otros), se vienen calificando demandas, proveyendo escritos, señalando audiencias y emitiendo sentencias, fuera de todo plazo razonable, que genera no solo malestar en los justiciables sino, sobre todo, que no se plasme, en los hechos, una tutela jurisdiccional efectiva, ello teniendo en cuenta que lo que se controvierte en los procesos laborales son derechos de corte alimentario, siendo por ello necesario contar con procesos mucho más ágiles y céleres.

Por lo que, la investigación se justifica al realizar un análisis de las variables principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, en la CSJSA.

En la tabla 5, respecto a las variables materia de estudio, se logró determinar que existe una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, en la medida que, conforme al coeficiente de correlación de Spearman, se ha obtenido un valor de prueba de 0,821, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), corroborando la óptica de Rueda y Vega (2005) de que las buenas prácticas tienden a mejorar, entre otros, la celeridad de los procesos judiciales; además, su implementación, puesta de manifiesto a través de procedimientos de mejora en los flujos, involucra un mejor desarrollo del proceso, brindando con ello un valor agregado, con mejoras visibles y reales, al ser percibidas y medidas, como bien lo alude Boza (2011). Se probó la hipótesis planteada, existe relación significativa entre las variables.

En la tabla 6 se observa que la mayoría de los encuestados del MCL de la Corte Superior de Justicia del Santa (79%) consideró que existe un total cumplimiento del principio de celeridad, siendo que para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple, lo que genera un impacto positivo en la aplicación de la NLPT, coincidiendo con la posición de Garrido (2016).

De la tabla 7 busca determinar el nivel de las buenas prácticas en la NLPT, demostrándose que el 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es

regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento, plasmándose en gran medida la intención del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto a la búsqueda de su incorporación en los distritos judiciales que aplican la NLPT, y que éstas sean asumidas con el fin de hacer más dinámico el proceso, armonizando el trabajo en equipo en aras de lograr calidad en el servicio.

De la tabla 8 según la percepción de los servidores, se logró determinar que existe relación entre la variable buenas prácticas y la dimensión actos procesales, donde según el coeficiente de correlación de Spearman, se ha obtenido un valor de prueba de 0,520 constatándose una correlación positiva y media entre ambas, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), atendiendo al cumplimiento de los plazos respecto a la calificación de demandas, según lo establecido en el artículo 17 de la NLPT, y al no cumplimiento respecto al proveído de escritos, señalamiento de audiencias y emisión de sentencias; lo cual tiene relevancia, a su vez, en la duración del proceso; no obstante, respecto al señalamiento de audiencias, se establece debe ser fijada en día y hora entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda (artículo 42.b NLPT), respecto a la de conciliación, y dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de llevada a cabo dicha audiencia (artículo 43.3 NLPT), la de juzgamiento; evidenciándose en la tabla 3 su señalamiento en plazo promedio de 31 días hábiles.

En la tabla 9, según la percepción de los encuestados, se logró determinar que existe relación entre la variable buenas prácticas y la dimensión debido proceso, donde conforme al coeficiente de correlación de Spearman se ha obtenido un valor de prueba de 0,606, constatándose una correlación positiva y media, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar); al relacionarse y/o complementarse con las normas procesales de la materia, lo que genera una mejor aplicación de las mismas, favoreciendo además a la tutela jurisdiccional efectiva contenida en el artículo 139 de nuestra Constitución Política, la que también involucra a una tutela ampliada respecto a la NLPT, como lo sostiene Rojas (2017); por otro lado, las buenas prácticas al permitir identificar deficiencias respecto al cumplimiento de plazos en la NLPT, mejora la duración del proceso laboral, ello a tono con lograr un trámite expeditivo que satisfaga en corto tiempo la necesidad de justicia del litigante.

En la tabla 10, según la percepción de los encuestados, se logró determinar que existe relación entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, donde según el coeficiente de correlación de Spermán se ha obtenido un valor de prueba de 0,780, constatándose una correlación positiva y alta, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), pues coadyuvan al desarrollo de capacidades de gestión en el ámbito laboral, y permiten incrementar habilidades para realizar las funciones de la mejor manera, incorporando mecanismos de solución ante eventuales problemas de índole procesal, que incide en una mejor gestión de los despachos judiciales, como así también lo señala Campos (2017); además, facilitan la labor administrativa para una mejor planificación, organización, dirección, coordinación y control de las tareas, que va a coadyuvar en una adecuada labor jurisdiccional, al ser su soporte, en aras de brindar una adecuada administración de justicia, como lo resaltan los ya aludidos Rueda y Vega.

Habiéndose demostrado una relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, en la CSJSA, resulta necesario que personal y magistrados sigan comprometidos con el trabajo en equipo y su identificación con la institución, siendo el rol del juez esencial en su calidad de director del proceso, como bien lo alude Sánchez (2019), generando nuevas propuestas de buenas prácticas, para mejorar los flujos en el trámite de los procesos, que va a redundar en el desarrollo de un trabajo de calidad, a fin de revertir la imagen, tan venida a menos, del Poder Judicial.

## V. CONCLUSIONES

- Primero:** Existe una relación muy significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019, con un valor de prueba del 0,821, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y alta.
- Segundo:** En cuanto a los niveles del principio de celeridad, la mayoría de los encuestados del MCL de la Corte Superior de Justicia del Santa (79%) consideró que existe un total cumplimiento de dicho principio, siendo que para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple.
- Tercero:** En cuanto a los niveles de las buenas prácticas, el 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento.
- Cuarto:** Existe relación significativa media entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales, con un valor de prueba de 0,520, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y media.
- Quinto:** Se presenta una relación significativa media entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso, con un valor de prueba de 0,606, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y media.
- Sexto:** Existe relación muy significativa entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, al haberse obtenido un valor de prueba de 0,780, dicho valores consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y alta.

## VI. RECOMENDACIONES

- Primero:** Considerando que el principio de celeridad tiene una relación muy significativa con las buenas prácticas en la NLPT, logrando que el proceso sea más ágil y célere, a través de la incorporación de procedimientos internos que mejoran su trámite; en razón a ello, las Cortes que trabajan bajo los alcances de la NLPT deben incentivar propuestas de nuevas prácticas y de las que generen impacto positivo, ser publicitadas por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT y asumidas por los demás distritos judiciales, efectuándose un monitoreo constante de sus resultados.
- Segundo:** Resulta necesario que la CSJSA, siga incorporando estrategias de trabajo que permitan no solo seguir con el cumplimiento de los plazos respecto a la calificación de demandas, sino además analizar los inconvenientes que se vienen presentando que no permiten hacerlo respecto a los demás actos procesales, a fin de revertirlos, y que también involucra a las demás Cortes.
- Tercero:** No debe perderse de vista que las pretensiones en materia laboral se encuentran relacionadas a derechos que tienen naturaleza alimentaria, es por ello la necesidad que los Equipos Técnicos de Implementación Distrital de la NLPT, magistrados coordinadores y Administradores de los Módulos Corporativos Laborales mantengan una comunicación constante y asertiva con el personal y magistrados, a fin de coadyuvar en el propósito de lograr un proceso célere y transparente a través de un debido proceso.
- Cuarto:** Las buenas prácticas coadyuvan a mejorar la gestión de los despachos judiciales y además a que la labor administrativa se constituya en un verdadero y efectivo soporte a la función jurisdiccional; por ello, se debe contar con personal especializado y capacitado en cada área e involucrado en el servicio que se presta, evitando cambios constantes de personal tanto administrativo como jurisdiccional, y cuya responsabilidad recae en los Presidentes de Corte y área de personal, ello a fin de lograr la eficacia del proceso y revertir además la sobrecarga procesal.

## REFERENCIAS

- Amrani, So. (enero, 2008). *The speed Principle*. *Reviu Francaise of Administration Publique* (125). Recuperado de: [https://www.cairn-int.info/article-E\\_RFAP\\_125\\_0043--the-speed-principle.htm](https://www.cairn-int.info/article-E_RFAP_125_0043--the-speed-principle.htm)
- Arai, M. & Lechevalier, S. (octubre, 2005). Gender Inequality within the Segmentation of the Japanese Labor Market?. *Reviu Francaise of Administration Publique* (125). Recuperado de [https://www.cairn-int.info/article.php?ID\\_ARTICLE=E\\_LMS\\_210\\_0121&DocId=32344&hits=11135+11132+8443+8440+7067+7063+#anchor\\_plan](https://www.cairn-int.info/article.php?ID_ARTICLE=E_LMS_210_0121&DocId=32344&hits=11135+11132+8443+8440+7067+7063+#anchor_plan)
- Árévalo, J., *et al.* (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Arias, G. (2013). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica*. 6ta. ed. Caracas: Episteme.
- Arias, J., Villasís, M., Guadalupe, M. (2016). *Metodología de la Investigación: El Protocolo de la investigación III: La población de estudio*. México: Alergia. Recuperado de: [revistaalergia.mx > ojs > index.php > ram > article > download](http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/download)
- Ávalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497*. Lima: Jurista Editores.
- Ávalos, V. y Gamarra, L. (Coord.) (2011). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Santa Fe de Bogotá: Pearson.
- Camines, E. & Zeller, R. (1979). *Reliability and Validity Assessment*. Sage Research Methds. Recuperado de: <http://methods.sagepub.com/book/reliability-and-validity-assessment/n2.xml#tab01>
- Carrillo, F. (2013). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Casación, Jurisprudencia Constitucional Laboral*. Lima: Ideas Solución Editorial.
- Cárdenas, J. Soria, B. & Romero, D. (2017). *The Information Process and the Labour Process in the Information Age*. Triple C. Recuperado de:

file:///C:/Users/Administrador/Downloads/831-Article%20Text-3701-2-10-20170710.pdf

Dean, J. (febrero, 2002). *The Croanbach Alpha Reliabilirty Estimate*. Shiken Testing & Evaluation. 6(1). ISSN 1881-5537. Recuperado de: <http://hosted.jalt.org/test/PDF/Brown13.pdf>

De Buen, N. (2009). Celeridad Procesal en México. En Pasco, M. (Coord.), *Actualidad del Derecho del Trabajo*. (pp. 215-231). Lima: Grupo Editorial Arteidea.

Ermida, O. (2009). La celeridad en el proceso laboral. En Pasco, M. (Coord.), *Actualidad del Derecho del Trabajo*. (pp. 233-243). Lima: Grupo Editorial Arteidea.

Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2018). Concurso Buenas Prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/75b038004a6afa21b364ffb1377c37fd/IMPLEMENTACION%20DEL+MONITOREO++EL+SANTA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=75b038004a6afa21b364ffb1377c37fd>

Eyssautier, M. (2002). *Metodología de la Investigación*. Desarrollo de la inteligencia. México: International Tomson Editores S.A.

Explorate (15 de noviembre, 2019). *Research Population*. [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <https://explorable.com/research-population>

Fischler, A. (2019). *Quantitative Research Methds*. Nova Seuttheastern University. Recuperado de: [https://education.nova.edu/Resources/uploads/app/35/files/arc\\_doc/quantitative\\_research\\_methods.pdf](https://education.nova.edu/Resources/uploads/app/35/files/arc_doc/quantitative_research_methods.pdf)

Gamarra, L., et al. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

García, A., Campos, S., Curay, F., Huamán, E., Alva, A., Munayco, E., Gaceta, J. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral*. Lima.

- Garrido, M. (2016). La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP (Tesis de Pregrado). Recuperada de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2800>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba. Argentina: Brujas.
- Gómez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial y Doctrinario*. Lima: Editorial San Marcos.
- González, B., E. (2012). Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso laboral, Capítulo III, Universidad de Sevilla.
- Hemingway, E. (s.f). *Business Development Management, Best Practices in Managing and Executing Bussiness Development*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/32496016/Business\\_Development\\_Management\\_Best\\_Practices\\_in\\_Managing\\_and\\_Executing\\_Business\\_Development](https://www.academia.edu/32496016/Business_Development_Management_Best_Practices_in_Managing_and_Executing_Business_Development)
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: BestSeller.
- Hong, G. (2018). *The UK labour Market*. Good Work. Industrial Strategy. Recuperado de: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/679767/180206\\_BEIS\\_Good\\_Work\\_Report\\_\\_Accessible\\_A4\\_.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679767/180206_BEIS_Good_Work_Report__Accessible_A4_.pdf)
- Huamán, E., E. (2011). *Los Principios Procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En el Nuevo Proceso Laboral*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (4ta. edición). Bogotá: Ciea-Sypal
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajo de investigación*. Caracas, Venezuela: Alfa.
- Malca, V. (2013). *Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral*. Lima: Ediciones BLG.
- Maclouf, P. (febrero, 2001). Public Administration of Labor as a Process: Perspectives for a History of the Ministere of Travail. *Reviu Francaise of Administration Publique* (246). Recuperado de: <https://www.cairn->

int.info/abstract.php?ID\_ARTICLE=E\_RFAS\_012\_0121&DocId=103959&hits=328  
+325+7+4+

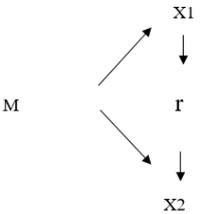
- Navarro, C. (2011). *Epistemología y Metodología*. México: Grupo Editorial Patria.
- Nevisandeh, M. y Rostami, A. (2016). *Principles of Speed and Accuracy in the Civil Proceedings*. *Procedia Economics and Finance*, 36, 321-326. ISSN:2212-5671.
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*. Lima: Editorial Aele.
- Pasco, M. (Coord.) (2009). *Actualidad del Derecho de Trabajo*. Lima: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Pérez, D. (junio, 2019). El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Nueva Ley Procesal del Trabajo*. 01, 80-83.
- Poder Judicial del Perú: *Programa Presupuestal 0099 “Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales”* (2015). Recuperado de:  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/PPR0099/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_programa\\_presupuestal\\_ppr\\_0099/as\\_presentacion/](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/PPR0099/s_cortes_suprema_home/as_programa_presupuestal_ppr_0099/as_presentacion/)
- Prophix (2015). *Best Practice for Planning & Budgeting*. A Prophix white paper. Canada. 15b 3JI. Recuperado de: <https://www.encyclopedia.com/app/uploads/2016/09/best-practices-for-planning-budgeting.pdf>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, Universidad Rafael Bellosillo Checín. 12 (2). ISSN 1317-0570, 248-252
- Quispe, G. y Valderrama, L. (Coord). (2014). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rodríguez, R., J. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral. Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N 29497*. Perú: MOTIVENSA.
- Romero, J. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral. Doctrina, legislación y jurisprudencia*. (2da. Ed). Lima: Editorial Grijley.

- Rojas, P., D. (2014). El Nuevo Proceso Laboral como Herramienta de Promoción de Buenas Prácticas Laborales. *La experiencia en el distrito judicial de La Libertad (conciliación)*. (Tesis de Posgrado). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12404/7899>
- Rueda, M. y V, M. (abril, 2005). Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas. Recuperado de: [http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit\\_mlv\\_buenas\\_practicas\\_relab\\_2005\\_es.pdf](http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_es.pdf)
- Sánchez, F. (junio, 2019). Los Principios del Proceso Laboral Peruano, un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. *Revista Nueva Ley Procesal del Trabajo*, 01, 60-79.
- Santos, J. (abril, 1999). *Cronbach Alpha: A tool for Assessing the Reliability of Scales. The Journal of Extension*. Recuperado de: <https://www.joe.org/joe/1999april/tt3.php/journal-current-issue.php>
- Taylor, M; Marsh G., Nicol, D. & Broadbent. (2017) Good work. *The Taylor Review of Modern Working Practices*. Recoverd from: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf)
- Toyama, J. y Vinatea. L. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. y Vinatea. L. (Direct.) (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Comentarios*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Ukai. Departament for International Development. *Quantitative Research Module*. Recuperado de: <http://dmeformpeace.org/sites/default/files/1.3%20Quantitative%20Research.pdf>
- Vara H., A. A. (2012). Desde la Idea hasta la Sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales: Lima Universidad San Martín de Porres.

# **ANEXOS**

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Teórico	Método
¿Cuál es la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?	<b>General</b>	<b>Hi</b>	EL PRINCIPIO DE CELERIDAD	Actos procesales	. Trámite en la calificación de demandas.	1	Es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que es acelerar la sustentación del procedimiento, sin que ello menoscabe el derecho de defensa y el debido proceso. Rodríguez (2018).	. Cuantitativa . Diseño: correlacional.    <b>Población:</b> 97 servidores del área laboral.  <b>Muestra:</b> 57 servidores del área laboral.  <b>Técnica:</b> Encuesta.
	Determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.	Existe una relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019			. Proveído de escritos.	2		
					. Señalamiento de audiencias.	3		
					. Emisión de sentencias.	4		
				Debido proceso	. Tutela jurisdiccional efectiva.	5,6		
	. Cumplimiento de plazos.	7,8						

								<b>Instrumento:</b> Cuestionario.
				Eficacia procesal	. Desarrollo de capacidades.	9,10		
					. Mejora de procesos.	11,12		
					. Calidad del servicio	13,14		
	<b>Específicos</b>	<b>Ho</b>	LAS BUENAS PRÁCTICAS	Innovación	. Optimización del talento humano.	1	Aquellas experiencias que se trabajan en conjunto respetando los principios y derechos laborales, las mismas que garantizan el bienestar de los colaboradores y el progreso de la empresa, la misma que ayuda a mejorar las relaciones internas, garantizando condiciones, apropiadas de trabajo y empleo	
	<b>Objetivo específico 1:</b> Describir los niveles del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.	No existe una relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019			. Desarrollo de estrategias	2		
					. Comunicación asertiva.	3		
					. Trabajo en equipo.	4		
					. Mejores condiciones laborales.	5		
	<b>Objetivo específico 2:</b> Describir los niveles de las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.							

	<p><b>Objetivo específico 3:</b> Determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y los actos procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y el debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 5:</b> Determinar la relación que existe entre las buenas prácticas y la eficacia procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.</p>			Desarrollo institucional	. Satisfacción del usuario.	6	de aquellas empresas que las ejecutan (Rueda y Vega, El concepto de buenas prácticas de relaciones laborales, 2005, p. 7).
					.Confianza en la administración de justicia.	7	
					. Logro de los objetivos institucionales	8	

**Anexo 2:**

**CUESTIONARIO SOBRE EL PRINCIPIO DE CELERIDAD**

**CARGO/PROFESIÓN.....**

Estimado colaborador (a)

Se está realizando un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar qué relación existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019, para lo cual se ha desarrollado el presente cuestionario, siendo su colaboración esencial en la investigación; se le solicita seguir con las siguientes instrucciones:

- Leer las siguientes preguntas y marque la alternativa que Ud. considere conveniente.
- Cada pregunta, presenta cinco alternativas, cada una con una escala de medición (las cuales se encuentran detalladas en el recuadro), marque con una **X** solo una respuesta por pregunta.

5. Total acuerdo	4. De acuerdo	3. Indeciso	2. En desacuerdo	1. Total desacuerdo
------------------	---------------	-------------	------------------	---------------------

<b>ACTOS PROCESALES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al trámite en la calificación de demandas, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>2</b>	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto a proveído de escritos, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>3</b>	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al señalamiento de audiencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>4</b>	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, en la emisión de sentencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>DEBIDO PROCESO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>5</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas se relacionan y/o complementan con las normas procesales en materia laboral, en la Corte Superior de Justicia del					

	Santa, 2019?					
<b>6</b>	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas favorece a la tutela jurisdiccional efectiva?					
<b>7</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten identificar deficiencias respecto al cumplimiento de plazos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>8</b>	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas ha permitido mejorar la duración del proceso laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?					
	<b>EFICACIA PROCESAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>9</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan al desarrollo de capacidades de gestión en el ámbito laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019					
<b>10</b>	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas mejora la gestión de los despachos judiciales, en el módulo corporativo laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?					
<b>11</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas facilita la labor administrativa como soporte de la labor jurisdiccional en el módulo corporativo laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?					
<b>12</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten mejorar el flujo de los procesos laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa?					
<b>13</b>	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite mejorar la calidad del servicio brindado a los justiciables en materia laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?					
<b>14</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas se constituyen en un valor agregado para la eficacia procesal?					

**Gracias por colaborar**

## CUESTIONARIO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS

**CARGO/PROFESIÓN.....**

Estimado colaborador (a)

Se está realizando un trabajo de investigación cuyo objetivo es determinar qué relación existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019, para lo cual se ha desarrollado el presente cuestionario, siendo su colaboración esencial en la investigación; se le solicita seguir con las siguientes instrucciones:

- Leer las siguientes preguntas y marque la alternativa que Ud. considere conveniente.
- Cada pregunta, presenta cinco alternativas, cada una con una escala de medición (las cuales se encuentran detalladas en el recuadro), marque con una **X** solo una respuesta por pregunta.

5. Total acuerdo	4. De acuerdo	3. Indeciso	2. En desacuerdo	1. Total desacuerdo
------------------	---------------	-------------	------------------	---------------------

	<b>INNOVACIÓN</b>	5	4	3	2	1
<b>1</b>	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite una mejor organización de los colaboradores en el módulo corporativo laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?					
<b>2</b>	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas permite crear estrategias para mejorar el trabajo del área laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?					
<b>3</b>	¿Considera que las buenas prácticas permiten generar una comunicación asertiva entre los operadores de justicia y, éstos con los justiciables?					
<b>4</b>	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten el trabajo en equipo dentro del módulo corporativo laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?					
	<b>DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>5</b>	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas en el área laboral, ha mejorado las condiciones laborales de los colaboradores, en la Corte Superior de Justicia del Santa?					

6	¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan a la satisfacción de los justiciables en el ámbito laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?					
7	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas en el área laboral ayudan a generar confianza en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia del Santa?					
8	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas contribuyen con el logro de los objetivos institucionales planteados por la Corte Superior de Justicia del Santa?					

**Gracias por colaborar**

**FICHA TÉCNICA:  
EL PRINCIPIO DE CELERIDAD**

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>1) Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre el principio de celeridad
<b>2) Autor: Adaptación:</b>	Br. Wilson Alejandro Chiu Pardo
<b>3) N° de ítems</b>	14
<b>4) Administración</b>	Individual
<b>5) Duración</b>	30 minutos
<b>6) Población</b>	57 servidores del MCL de la CSJSA
<b>7) Finalidad</b>	Describir los niveles del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019
<b>8) Materiales</b>	Cuestionario impreso y lapicero
<b>9) Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa tres dimensiones:</i> I. Actos procesales (ítems 1, 2, 3, 4); II. Debido proceso (ítems 5, 6, 7, 8) III. Eficacia procesal (9, 10, 11, 12, 13, 14),). Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
<b>10) Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable principio de celeridad, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 colaboradores ajenos a la muestra oficial y que cuentan con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <b>r = 0.921</b> lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es <b>SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE</b>.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos.</p>
<b>11) Observaciones:</b>	

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas: Entre 5 a 26 se consideró como INCUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD, entre 27 a 48 se consideró como REGULAR CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD y entre 49 a 70 se consideró como TOTAL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD

**FICHA TÉCNICA:  
BUENAS PRÁCTICAS**

<b>CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO</b>	
<b>12) Nombre del instrumento</b>	Cuestionario sobre las buenas prácticas
<b>13) Autor: Adaptación:</b>	Br. Wilson Alejandro Chiu Pardo
<b>14) N° de ítems</b>	8
<b>15) Administración</b>	Individual
<b>16) Duración</b>	30 minutos
<b>17) Población</b>	57 servidores del MCL de la CSJSA
<b>18) Finalidad</b>	Describir los niveles de las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019
<b>19) Materiales</b>	Cuestionario impreso y lapicero
<b>20) Codificación:</b>	<i>Este cuestionario evalúa dos dimensiones: I. Innovación (ítems 1, 2, 3, 4); II. Desarrollo institucional (ítems 5, 6, 7, 8) Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las dos dimensiones.</i>
<b>21) Propiedades psicométricas:</b>	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la variable buenas prácticas, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 colaboradores ajenos a la muestra oficial y que cuentan con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <b>r = 0.912</b> lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es <b>SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE</b>.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos.</p>
<b>22) Observaciones:</b>	

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas: Entre 5 a 16 se consideró como INCUMPLIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS, entre 17 a 28 se consideró como REGULAR CUMPLIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS y entre 29 a 40 se consideró como TOTAL CUMPLIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

**Anexo 3:**

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre de la tesis: Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019  
 Nombre del instrumento: Encuesta sobre el principio de celeridad

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Principio de celeridad	Actos procesales	Trámite en la calificación de demandas	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al trámite en la calificación de demandas, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X		
		Proveído de escritos	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto a proveído de escritos, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X		
		Señalamiento de audiencias	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al señalamiento de audiencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del						X		X		X		X		

		Santa, 2019?															
	Emisión de sentencias	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, en la emisión de sentencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X			
Debido proceso	Tutela jurisdiccional efectiva	¿Considera Ud. que las buenas prácticas se relacionan y/o complementan con las normas procesales en materia laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X			
		¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas favorece a la tutela jurisdiccional efectiva?						X		X		X		X			
	Cumplimiento de plazos	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten identificar deficiencias respecto al cumplimiento de plazos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X			
		¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas ha permitido mejorar la duración del proceso laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
			¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan al desarrollo de capacidades de gestión en el ámbito laboral, en la Corte Superior de						X		X		X		X		

Eficacia procesal	Desarrollo de capacidades	Justicia del Santa, 2019?																
		¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas mejora la gestión de despachos judiciales, en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa?																
	Mejora de procesos	¿Considera Ud. las buenas prácticas facilita la labor administrativa como soporte de la laborar jurisdiccional en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X				
		¿Considera Ud. que las buenas prácticas, permiten mejorar el flujo de los procesos laborales de la Corte Superior de justicia del Santa?						X		X		X		X				
	Calidad del servicio	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite mejorar la calidad del servicio brindado a los justiciables en materia laboral, en la Corte Superior de justicia del Santa?						X		X		X		X				
		¿Considera Ud. que las buenas prácticas se constituyen en un valor agregado para la eficacia procesal?						X		X		X		X				

  
 Post firma  
 DNI 18010709

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir el nivel del principio de celeridad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.
- OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.
- DIRIGIDO A** : A servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Esteban Dionisio Edixon Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister

  
Post firma  
DNI 18010709

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la tesis: Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019  
 Nombre del instrumento: Encuesta sobre buenas prácticas

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones					
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No	
Buenas prácticas	Innovación	Optimización del talento humano	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite una mejor organización de los colaboradores en el módulo corporativo laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
		Desarrollo de estrategias	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas permite crear estrategias para mejorar el trabajo del área laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
		Comunicación asertiva	¿Considera que las buenas prácticas permiten generar una comunicación asertiva entre los operadores de justicia y, éstos con los justiciables?						X		X		X		X			
		Trabajo en equipo	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten el trabajo en equipo dentro del módulo corporativo laboral de la Corte						X		X		X		X			

			Superior de Justicia del Santa?														
Desarrollo Institucional	Mejora de condiciones laborales	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas en el área laboral ha mejorado las condiciones laborales de los colaboradores, en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
	Satisfacción del usuario	¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan a la satisfacción de los justiciables en el ámbito laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
	Confianza en la administración de justicia	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas en el área laboral ayudan a generar confianza en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
	Logro de los objetivos institucionales	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas contribuye con el logro de los objetivos institucionales planteados por la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			

  
 Post firma  
 DNI 18010705

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir el nivel de las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

**OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

**DIRIGIDO A** : A servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO** :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR** :

Esteban Dionisio Edixon Velizuel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** :

Magister

  
Post firma  
DNI 18010705

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (X)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la tesis: Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

Nombre del instrumento: Encuesta sobre el principio de celeridad

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Principio de celeridad	Actos procesales	Trámite en la calificación de demandas	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al trámite en la calificación de demandas, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X		
		Proveído de escritos	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto a proveído de escritos, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X		
		Señalamiento de audiencias	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, respecto al señalamiento de audiencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X		
		Emisión de	¿Considera Ud. que se está cumpliendo con el plazo legal, en la						X		X		X		X		

		sentencias	emisión de sentencias, en el área laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?														
Debido proceso	Tutela jurisdiccional efectiva	¿Considera Ud. que las buenas prácticas se relacionan y/o complementan con las normas procesales en materia laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X			
		¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas favorece a la tutela jurisdiccional efectiva?						X		X		X		X			
	Cumplimiento de plazos	¿Considera Ud. que las buenas prácticas permiten identificar deficiencias respecto al cumplimiento de plazos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?						X		X		X		X			
		¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas ha permitido mejorar la duración del proceso laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		X			
Eficacia procesal	Desarrollo de capacidades	¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan al desarrollo de capacidades de gestión en el ámbito laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019						X		X		X		X			

			¿Considera Ud. las buenas prácticas facilita la labor administrativa como soporte de la laborar jurisdiccional en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de justicia del Santa, 2019?							X		X		X		X	
		Mejora de procesos	¿Considera Ud. que las buenas prácticas, permiten mejorar el flujo de los procesos laborales de la Corte Superior de justicia del Santa?							X		X		X		X	
		Calidad del servicio	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite mejorar la calidad del servicio brindado a los justiciables en materia laboral, en la Corte Superior de justicia del Santa?							X		X		X		X	
			¿Considera Ud. que las buenas prácticas se constituyen en un valor agregado para le eficacia procesal?								X		X		X		X

  
 \_\_\_\_\_  
 Post firma  
 DN 40942700

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

- NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir el nivel del principio de celeridad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.
- OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.
- DIRIGIDO A** : A servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** MENDOZA GALARRETA, ROSA DEL PILAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y S.S.

  
Post firma  
DNI 40942700

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

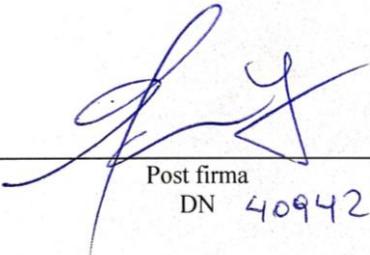
## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la tesis: Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019

Nombre del instrumento: Encuesta sobre buenas prácticas

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observación y/o recomendaciones		
				Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									Si	No	Si	No		Si	No
Buenas prácticas	Innovación	Optimización del talento humano	¿Considera Ud. que la implementación de las buenas prácticas permite una mejor organización de los colaboradores en el módulo corporativo laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		
		Desarrollo de estrategias	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas permite crear estrategias para mejorar el trabajo del área laboral, en la Corte Superior de Justicia del Santa?						X		X		X		
		Comunicación asertiva	¿Considera que las buenas prácticas permiten generar una comunicación asertiva entre los operadores de justicia y, éstos con los justiciables?						X		X		X		
		Trabajo en	¿Considera Ud. que las buenas						X		X		X		

		equipo	prácticas permiten el trabajo en														
Desarrollo Institucional	Mejora de condiciones laborales	¿Considera que la implementación de las buenas prácticas en el área laboral ha mejorado las condiciones laborales de los colaboradores, en la Corte Superior de Justicia del Santa?							X		X			X			X
	Satisfacción del usuario	¿Considera Ud. que las buenas prácticas coadyuvan a la satisfacción de los justiciables en el ámbito laboral, de la Corte Superior de Justicia del Santa?							X		X			X			X
	Confianza en la administración de justicia	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas en el área laboral ayudan a generar confianza en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia del Santa?							X		X			X			X
	Logro de los objetivos institucionales	¿Considera Ud. que la implementación de buenas prácticas contribuye con el logro de los objetivos institucionales planteados por la Corte Superior de Justicia del Santa?							X		X			X			X

  
 Post firma  
 DN 40942700

### RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : Cuestionario para medir el nivel buenas prácticas de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

**OBJETIVO** : Determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la NLPT en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

**DIRIGIDO A** : A servidores del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :**

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :** MENDOZA GALARRETA, ROSA DEL PILAR.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :** MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y S.S.

  
Post firma  
DNI 40942700

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO PRINCIPIO DE CELERIDAD

Prueba de confiabilidad– Alfa de Cronbach

### I. Datos informativos:

1. Tesista : Wilson Alejandro Chiu Pardo.
2. Muestra Piloto : 10
3. Número de ítems : 14
4. Número de unidades muestrales : 10

### DATOS RECOLECTADOS:

Análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario del principio de celeridad.

PERSONA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	3	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	59
2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	56
4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	48
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
7	4	1	4	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	29
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
9	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
10	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59
	0.840	1.000	0.640	0.450	1.200	0.600	1.160	1.010	0.690	0.890	0.490	1.240	0.800	0.800	11.810

## II. Fórmula para calcular el Alfa de Cronbach

				K=14	NUMERO DE ITEMS O PREGUNTAS			14	
				Vi	VARIANZA DE CADA ITEM				
				SUM(Vi)	SUMATORIA DE VARIANZAS DE CADA ITEMS DEL 1 AL 22			11.810	
				Vt	VARIANZA TOTAL			81.890	
				$\alpha$	ALFA DE CRONBACH				
							(SUM(Vi)/Vt) =	0.144	
<b>FORMULA PARA CALCULAR EL ALFA DE CRONBACH</b>									
				(K/(K-1)) =	1.07692308		(1 - (SUM(Vi)/Vt)) =	0.856	
				$\alpha =$	<b>0.92161</b>		ABS (1-(SUM(Vi)/Vt)) =	0.856	
	0.92	<b>POR LO TANTO SE PUEDE CONCLUIR QUE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION UTILIZADO ES ALTAMENTE CONFIABLE</b>							

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO BUENAS PRÁCTICAS

Prueba de confiabilidad– Alfa de Cronbach

### I. Datos informativos:

- 5. Tesista : Wilson Alejandro Chiu Pardo.
- 6. Muestra Piloto : 10
- 7. Número de ítems : 8
- 8. Número de unidades muestrales : 10

### DATOS RECOLECTADOS:

Análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario de buenas prácticas.

PERSONA	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	
1	5	4	3	3	4	4	3	4	30
2	5	4	4	5	4	4	5	2	33
3	4	3	4	4	4	4	4	2	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	4	3	3	3	3	4	3	26
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16
8	4	4	4	4	4	2	4	4	30
9	3	4	3	3	3	4	3	3	26
10	4	4	4	4	5	5	5	5	36
	0.760	0.410	0.450	0.640	0.610	0.840	0.760	1.010	5.480



## Anexo 4: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

**"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad".**

Chimbote, 25 de noviembre de 2019.

### OFICIO S/N-2019-CHIMBOTE

Señor:

**Mariano Chávez Cervera.**

**Administrador del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa.**

Presente

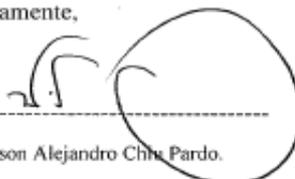
**ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA.**

**Wilson Alejandro Chiu Pardo**, identificado con DNI N° 17810101, mediante la presente es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle tenga a bien autorizar la aplicación de un instrumento metodológico como es el cuestionario, el cual se adjunta a la presente, a los trabajadores del Módulo Corporativo Laboral.

Corresponde indicar que el instrumento en mención resulta importante para la investigación que está realizando el suscrito, con el tema denominado **"Principio de Celeridad y Buenas Prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019"**.

Agradeciendo por anticipado la atención que le brinde a la presente.

Atentamente,

  
-----  
Wilson Alejandro Chiu Pardo.  
DNI N° 17810101

  
PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
LIC. MARIANO CHÁVEZ CERVERA  
ADMINISTRADOR DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
Recibido: 25/11/2019



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA  
Módulo Corporativo Laboral  
Administración

*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

Chimbote, 29 de noviembre del 2019.

**OFICIO N° 0296-2019-ADM-NLPT-CSJSA/PI**

Señor.:

**Dr. WILSON ALEJANDRO CHIU PARDO**

**Juez Superior de la Sala Laboral Permanente de la CSJ Del Santa.**

**Presente. -**

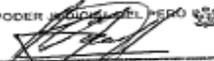
Asunto : Aplicación de encuesta.

Referencia : Oficio S/N – 2019-CHIMBOTE

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de manifestarle mi cordial saludo y, en atención al oficio de la referencia, para **comunicarle** la autorización de la aplicación del instrumento metodológico como es el cuestionario, el cual forma parte de la investigación denominada: "Principio de Celeridad y Buenas Prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019". Se adjunta relación del personal que labora en la NLPT.

Al agradecerle por la atención que se sirva dar al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

  
LIC. ADMELIUS CHÁVEZ CERVERA  
ADMINISTRACIÓN  
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

LMCIC/yspp

## Anexo 5: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE PRINCIPIO DE CELERIDAD

PERSONA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	4	3	4	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2
8	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
10	4	2	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
12	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
13	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	2	2	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5
16	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
17	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1
18	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	1	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4
20	4	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2
21	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
23	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
24	4	1	1	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
25	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	1	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4
27	4	1	4	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4
28	5	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	3	2	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4
34	2	3	5	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
37	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4
38	5	2	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2
39	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
40	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
41	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
42	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
47	4	2	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4
48	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
52	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
53	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
54	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
56	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

60  
54  
55  
49  
47  
57  
27  
54  
49  
57  
64  
58  
53  
68  
55  
50  
44  
56  
51  
36  
35  
32  
32  
49  
64  
53  
54  
54  
61  
61  
56  
55  
60  
47  
38  
19  
57  
61  
54  
61  
56  
60  
56  
60  
54  
65  
61  
56  
61  
59  
59  
55  
36  
63  
59

0.802 1.211 1.088 1.083 0.965 0.822 1.016 0.936 0.857 0.985 1.001 1.068 0.911 0.852 13.599

## BASE DE DATOS DE LA VARIABLE BUENAS PRÁCTICAS

PERSONA	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	3	3	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	3	3	3	4	3	3
10	4	4	4	4	3	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	3	4	4	4
14	5	5	5	5	5	4	4	4
15	3	5	5	3	3	5	5	5
16	3	3	3	3	3	3	3	3
17	1	1	1	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	2	4	4	4
19	4	4	3	4	3	4	4	4
20	2	3	2	3	2	2	3	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	3	3	1	3	3	3
25	5	5	5	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	3	4	4	4
27	4	4	4	4	3	4	4	4
28	4	4	4	2	2	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	3	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	3	2	2
39	2	1	1	1	1	2	2	1
40	5	4	4	5	5	4	5	4
41	5	4	4	5	3	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	5	5	4
44	4	5	4	4	4	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	4	4	4	5	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	5	4	1	4	4	5
52	4	4	5	4	1	4	4	5
53	4	4	5	4	1	4	4	5
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	2	2	2	2	2	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	5	5	5	5
	0.776	0.747	0.938	0.752	1.296	0.641	0.627	0.796

31  
32  
32  
32  
26  
32  
16  
32  
26  
31  
40  
33  
31  
37  
34  
24  
23  
30  
30  
19  
24  
24  
24  
24  
38  
31  
31  
28  
40  
40  
32  
34  
31  
32  
32  
25  
17  
11  
36  
36  
32  
38  
34  
32  
32  
40  
34  
32  
18  
32  
36

6.574

## **Anexo 6:**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO:**

Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

#### **2. AUTOR:**

Br. Wilson Alejandro Chiu Pardo, wa\_chiu@hotmail.com

#### **3. RESUMEN:**

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La población estuvo conformada por 97 servidores de la especialidad laboral, de la referida sede judicial, y la muestra por 57 servidores de dicha área. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables principio de celeridad y las buenas prácticas; se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas EXCEL, SPSS y para la prueba de correlación se consideró el coeficiente Rho de Spearman.

De los resultados se obtuvo un valor de prueba de 0,821, se constató una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. Dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

**4. PALABRAS CLAVE:** Principio de celeridad, buenas prácticas, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa.

#### **5. ABSTRAC:**

The objective of the investigation was to determine the relationship between the principle of speed and good practices in the New Procedural Law of Labor, in the Superior Court of Justice of Santa, 2019. The research was of quantitative approach, of applied type, with a transversal non-experimental correlational design. The population consisted of 97 servers

of the labor specialty, of the aforementioned judicial headquarters, and the sample by 57 servers of said area. The survey was used as a technique for collecting data on the variables principle of speed and good practices; A questionnaire was used as an instrument for both variables. The results obtained were statistically analyzed through the EXCEL and SPSS programs and for the correlation test, the Rho Spearman coefficient was considered.

From the results, a test value of 0.821, was obtained, a positive and high correlation was found between the principle of speed and good practices, in the New Labor Procedural Law, Superior Court of Justice of Santa, 2019. This value is consistent given that the significance was 0.000 (less than 0.005 standard).

**6. KEY WORDS:** Principle of speed, good practices, New Labor Procedural Law, Superior Court of Justice of the Holy

## **7. INTRODUCCIÓN:**

La celeridad, es un principio establecido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante NLPT), que en su título preliminar lo reconoce como uno de los principios en los que se inspira el proceso laboral. Esta celeridad que expresa la Ley es la que permitirá encontrar una satisfacción tanto para los justiciables como para los operadores de justicia.

Sin embargo, muchas veces este principio se ve obstaculizado por diferentes factores que no permiten cumplir con los plazos establecidos por la norma, ya sea para la admisión de demandas, programación de audiencias, emisión de sentencias, nulidades, entre otros actos procesales; esto se ha venido percibiendo en la labor diaria, pudiéndose advertir además que a pesar de conocer esta realidad, muchas Cortes a nivel nacional que trabajan bajo los estándares de la NLPT, no pueden identificar las debilidades de sus sedes y no trabajan para revertir ello.

Una de medidas que han sido adoptadas para revertir los datos estadísticos y mejorar la calidad y celeridad en el proceso laboral es la implementación de buenas prácticas laborales, que para la Organización Internacional del Trabajo, se constituyen en “Aquellas experiencias que se trabajan en conjunto respetando los principios y derechos laborales, las mismas que garantizan el bienestar de los colaboradores y el progreso de la empresa, la misma que ayuda a mejorar las relaciones internas, garantizando condiciones apropiadas de trabajo y empleo de aquellas empresas que las ejecutan” (Rueda y Vega, 2005, p. 7).

Bajo esta línea, la Corte Superior de Justicia del Santa no ha sido ajena a las innovaciones antes mencionadas, ya que desde el año 2014, se han venido aplicando las denominadas buenas prácticas, y el área laboral ha sido una de las pioneras, las mismas que han sido reconocidas inclusive a nivel nacional (2017 y 2018). (Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2018, p. 1)

Debe indicarse además que otras sedes judiciales también han desarrollado buenas prácticas, conforme a la identificación de sus propias necesidades; sin embargo, no son difundidas adecuadamente o en su caso asumidas por otros Cortes Superiores que vienen calificando demandas, señalando fecha para audiencias de conciliación, juzgamiento y vista, o emitiendo sentencias, fuera de todo plazo razonable.

Por otro lado, tenemos investigaciones que se han llevado a cabo, las cuales han analizado las variables que son materia de investigación, es así que, a nivel internacional, en Colombia, Garrido (2016), en su tesis “La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP”, realizó un estudio jurídico y doctrinario acerca de cómo los principios de economía y celeridad procesal inciden en la aplicabilidad del Código Orgánico General del Proceso, pues hoy en día existen mecanismos que buscan mejorar la celeridad procesal para descongestionar la carga procesal; concluyendo que el principio antes mencionado influye de manera positiva en la aplicación del COGEP, debido a que los procesos que se instauran son de más rápida tramitación; así mismo el código precedente influye de manera positiva en la economía procesal, en cuanto que mejora el despacho de los diversos trámites, mejorando a su vez los tiempos y las diligencias que se realizan, lo cual contribuye al Estado y al justiciable.

En el Perú, tenemos que Pérez (2019), en su artículo científico titulado “El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo”, se planteó como objetivo demostrar un impacto positivo en los compromisos realizados por los magistrados y personal de los juzgados de trabajo, respecto a la cantidad de sentencias emitidas y la consecuente celeridad de la tramitación de los procesos orales de la NLPT. Así, el autor también precisa que en el año 2018 existió un incremento en la cantidad de sentencias emitidas por los juzgados de trabajo a nivel nacional, respecto al año 2017; asimismo, este incremento se observó en aquellos juzgados que se comprometieron a mejorar respecto a la cantidad de sentencias emitidas. Finalmente, afirma que, para obtener mayores compromisos de mejoras, también es

importante mejorar los recursos existentes en los órganos jurisdiccionales como el personal (secretarios y asistentes judiciales; y el personal administrativo de apoyo), infraestructura y mobiliario, interconectividad, entre otros.

Sánchez (2019) en su artículo “Los Principios del Proceso Laboral Peruano, un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley 29497”, dio no solo una perspectiva jurídica sino además en el aspecto de las políticas públicas, pues la misma es complemento de la eficiencia del servicio de justicia. Finalmente, la autora concluye que el principio materia de estudio, entendido desde la óptica de las políticas públicas, importa conocer lo trascendental de los criterios jurisdiccionales, de esta forma el rol que cumple el Juez en el ejercicio de la función jurisdiccional es de vital importancia para la eficacia del proceso, pues con las decisiones que adopte respecto al proceso modelará conductas y actuaciones de los otros actores de la reforma como son servidores judiciales, abogados, trabajadores y empleadores.

Rojas (2017), en su tesis para obtener el grado de magister titulada “El Nuevo Proceso Laboral como herramienta de promoción de Buenas Prácticas Laborales, la experiencia del Distrito Judicial de la Libertad”, desarrolló como objetivo la relación que existe entre estos dos conceptos, y cómo el nuevo modelo instaurado por la Ley 29497 permite la promoción de las nuevas herramientas que brinda la Nueva Ley Procesal del Trabajo, analizando las piezas más importantes que trae consigo y que bajo su consideración promocionan la observancia de las buenas prácticas laborales, por lo menos en lo que respecta a las vinculadas al cumplimiento de la Ley, tales como la extensión de la justicia laboral y facilidades en el acceso a la justicia, protección especial a los sujetos más vulnerables, participación de los sindicatos, promoción de la conciliación, presunción de laboralidad, redistribución de cargas probatorias, establecimiento de reglas de conducta dentro del proceso, entre otros.

Para definir los conceptos materia de investigación, es oportuno mencionar a Pasco, quien destaca la importancia y efecto de los objetivos de la NLPT, por lo que, citando a Avalos, refiere: Los objetivos de la NLPT, son tres: la celeridad, la eficacia y la descarga procesal; estos van vinculados de manera inseparable pues para que se obtenga uno los otros dos también deben cumplirse, pues si un proceso no resulta célere, menos será eficaz, y ambas no serían posibles si no hubiera racionalización de la carga procesal. (2011, p. 18)

Según Ávalos (2011), el principio de celeridad implica que se dé fiel cumplimiento de los plazos procesales que han sido determinados legalmente o por el Juez, quien debe impulsar de oficio el proceso, para que los actos procesales se realicen hasta su culminación, es decir dar al trabajador lo que le corresponda en un menor tiempo posible.

Las buenas prácticas reconocidas a nivel internacional por la OIT, tienden a mejorar la efectividad, celeridad, eficacia y calidad de los procesos judiciales, utilizando como herramientas el cambio cultural, innovación, nuevas técnicas, desarrollo de capacidades, trabajo en equipo, mejora de clima laboral, optimización de procesos, optimización de recursos, y todo aquello que mejora directa o indirectamente los servicios brindados a la ciudadanía, en el ámbito administrativo y/o jurisdiccional. (Rueda y Vega, 2005, p. 10)

De estas afirmaciones, se formuló el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019?

Se plantea como objetivo, determinar la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

La investigación plantea las siguientes hipótesis: hipótesis afirmativa: Existe una relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019; y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019.

## **8. MÉTODO:**

Se trabajó mediante el diseño descriptivo - correlacional y de corte transversal, teniendo como variables el principio de celeridad y las buenas prácticas.

La investigación, atendiendo a su naturaleza, es no experimental, porque no se manipuló ninguna variable, Landeau (2007); se estableció la relación que existe entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. Se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, la misma que utiliza la recolección de datos con la finalidad de probar la hipótesis planteada, con apoyo

en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de probar teorías o definir patrones de comportamiento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014. p. 4).

La población está constituida por 97 servidores que laboran en el MCL de la Corte Superior de Justicia del Santa, en razón a que la investigación se ha realizado en dicha sede y con la información que ésta ha proporcionado. La muestra está conformada por 57 servidores de dicha área: 1 Administrador del MCL, 15 magistrados de las diferentes instancias (paz letrados, juzgados especializados y salas laborales), 12 asistentes de juez superior, 2 relatores de sala, 10 asistentes de juez, 13 especialistas de causa y 4 secretarios. Para trabajar la muestra se utilizó los criterios de selección como los de inclusión y exclusión que, según Arias, Villasís y Guadalupe (2016), son aquellas características que cumple la población dentro de una investigación, que van a permitir seleccionar a una parte de la misma para aplicar el instrumento; también conocidos como criterios de exigibilidad (p. 4). Se tuvo como referencia la función y el cargo que ocupan, utilizándose el criterio de conveniencia, en razón a la cercanía del investigador y la facilidad al acceso de los servidores que participaron del estudio. La técnica que se utilizó es la encuesta, la misma que es la investigación sistemática donde el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener (Arias, 2013, p. 72). Respecto a la validación se utilizó el juicio de expertos, referido a calcular el índice de validez del instrumento. Se basa, en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y las dimensiones (Hurtado, 2012, p. 792). Para determinar la confiabilidad del mismo, Deam (2002), se utilizó el Alfa de Cronbach, de la que se obtuvo como resultado para el cuestionario sobre el principio de celeridad 0.921 y para el cuestionario sobre buenas prácticas 0.912, de lo cual se concluye que el instrumento resulta altamente confiable (Bernal, 2000, p. 247). Se ha utilizado doctrina nacional e internacional en la materia; es decir, se afianzó de las fuentes para el desarrollo de los antecedentes, marco teórico, para finalmente aplicar en tiempo real y específico la encuesta a los participantes, para lograr el objetivo planteado.

## **9. RESULTADOS:**

Al relacionar las variables, a través de la correlación de Spearman, se obtuvo un valor de prueba de 0,821 se constató una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

El 79% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento del principio de celeridad, para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple.

El 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento.

En relación a las buenas prácticas y la dimensión actos procesales, se ha obtenido un valor de prueba de 0,520, constatándose una correlación positiva y media entre ambas, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

En cuanto a las buenas prácticas y la dimensión debido proceso, se ha obtenido un valor de prueba de 0,606, constatándose una correlación positiva y media entre ambas, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

En relación a las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, se ha obtenido un valor de prueba de 0,780, constatándose una correlación positiva y alta entre ambas, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar).

## **10. DISCUSIÓN:**

Respecto a las variables materia de estudio, se logró determinar que existe una correlación positiva y alta entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, en la medida que, conforme al coeficiente de correlación de Spearman, se ha obtenido un valor de prueba de 0,821 siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), corroborando la óptica de Rueda y Vega (2005) que las buenas prácticas tienden a mejorar, entre otros, la celeridad de los procesos judiciales; además, su implementación, puesta de manifiesto a través de procedimientos de mejora en los flujos, involucra un mejor desarrollo del proceso, brindando con ello un valor agregado, con mejoras visibles y reales, al ser percibidas y medidas, como bien lo alude Boza (2011).

El 79% de los encuestados del MCL de la Corte Superior de Justicia del Santa, consideró que existe un total cumplimiento del principio de celeridad, siendo que para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple, lo que genera

un impacto positivo en la aplicación de la NLPT, coincidiendo con la posición de Garrido (2016).

El 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento, plasmándose en gran medida la intención del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto a la búsqueda de su incorporación en los distritos judiciales que aplican la NLPT, y que éstas sean asumidas con el fin de hacer más dinámico el proceso, armonizando el trabajo en equipo en aras de lograr calidad en el servicio.

Se logró determinar que existe relación entre la variable buenas prácticas y la dimensión actos procesales, donde según el coeficiente de correlación de Spearman, se ha obtenido un valor de prueba de 0,520 constatándose una correlación positiva y media entre ambas, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), atendiendo al cumplimiento de plazos respecto a la calificación de demandas, no así en relación al proveído de escritos, señalamiento de audiencias y emisión de sentencias; lo cual tiene relevancia, a su vez, en la duración del proceso.

Se logró determinar que existe relación entre la variable buenas prácticas y la dimensión debido proceso, donde conforme al coeficiente de correlación de Spearman se ha obtenido un valor de prueba de 0,606, constatándose una correlación positiva y media, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar); al relacionarse y/o complementarse con las normas procesales de la materia, que genera una mejor aplicación de las mismas, favoreciendo además a la tutela jurisdiccional efectiva, que también involucra a una tutela ampliada respecto a la NLPT, como lo sostiene Rojas (2017).

Se logró determinar que existe relación entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, donde según el coeficiente de correlación de Spearman se ha obtenido un valor de prueba de 0,780, constatándose una correlación positiva y alta, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), pues coadyuvan al desarrollo de capacidades de gestión, y permiten incrementar habilidades para realizar las funciones de la mejor manera, incorporando mecanismos de solución ante eventuales

problemas de índole procesal, que incide en una mejor gestión de los despachos judiciales, como así también lo señala Campos (2017).

## **11. CONCLUSIONES**

Existe una relación muy significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019, con un valor de prueba del 0,821, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y alta.

En cuanto a los niveles del principio de celeridad, el 79% de los encuestados del MCL de la CSJSA, consideró que existe un total cumplimiento de dicho principio, siendo que para un 19% el cumplimiento de la variable fue regular y para el restante 2% se incumple.

En cuanto a los niveles de las buenas prácticas, el 74% de los encuestados del MCL de la CSJSA consideró que existe un total cumplimiento de las buenas prácticas, para un 23% el cumplimiento es regular y para el restante 3% solo hay incumplimiento.

Existe una relación significativa media entre las buenas prácticas y la dimensión actos procesales, con un valor de prueba de 0,520, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y media.

Se presenta una relación significativa media entre las buenas prácticas y la dimensión debido proceso, con un valor de prueba de 0,606, siendo dicho valor consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y media.

Existe una relación muy significativa entre las buenas prácticas y la dimensión eficacia procesal, al haberse obtenido un valor de prueba de 0,780, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar). La correlación es positiva y alta.

## **12. REFERENCIAS**

Arias, G. (2013). *El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica*. 6ta. ed. Caracas: Episteme.

Arias, J., Villasís, M., Guadalupe, M. (2016). *Metodología de la Investigación: El Protocolo de la investigación III: La población de estudio*. México: Alergia. Recuperado de: [revistaalergia.mx > ojs > index.php > ram > article > download](http://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/download)

- Ávalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497*. Lima: Jurista Editores.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Santa Fe de Bogotá: Pearson.
- Dean, J. (febrero, 2002). *The Croanbach Alpha Reliabilirty Estimate*. Shiken Testing & Evaluation. 6(1). ISSN 1881-5537. Recuperado de: <http://hosted.jalt.org/test/PDF/Brown13.pdf>
- Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2018). Concurso Buenas Prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/75b038004a6afa21b364ffb1377c37fd/IMPLEMENTACI%C3%93N+DEL+MONITOREO++EL+SANTA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=75b038004a6afa21b364ffb1377c37fd>
- Garrido, M. (2016). La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP (Tesis de Pregrado). Recuperada de: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/2800>
- Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: BestSeller.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (4ta. edición). Bogotá: Ciea-Sypal
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajo de investigación*. Caracas, Venezuela: Alfa.
- Pasco, M. (Coord.) (2009). *Actualidad del Derecho de Trabajo*. Lima: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Pérez, D. (junio, 2019). El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Nueva Ley Procesal del Trabajo*. 01, 80-83.
- Rueda, M. y V, M. (abril, 2005). Buenas Prácticas de Relaciones Laborales en las Américas. Recuperado de:

[http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit\\_mlv\\_buenas\\_practicas\\_relab\\_2005\\_esp.pdf](http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf)

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Wilson Alejandro Chiu Pardo, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 17810101, con el artículo titulado:

“Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar 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.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, enero de 2020.

  
Wilson Alejandro Chiu Pardo

D.N.I.N° 17810101