



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**La gestión del despacho y su incidencia en los procesos
resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Salas Azabache, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-9903-9914)

ASESORA:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

La presente investigación se la dedico a mi amada esposa por el apoyo y confianza brindada; a mis hijos para servirles de modelo en todo momento; y a mis padres para que siempre se sientan orgullosos.

Agradecimiento:

Agradezco a mis compañeros y amigos, a quienes gracias a su competitividad, ganas de superación y apoyo, nos permitimos lograr juntos este nuevo mérito. A todos mis profesores y en especial a mi asesor de tesis, al Dr. Alejandro Ramírez Ríos, a quien por su conocimiento, paciencia y confianza brindada, permitió concluir y sustentar mi investigación, con lo que alcancé un logro más en mi vida.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

Índice de tablas

Operacionalización de Variables	44
Cálculo del Tamaño de la Muestra	50
Validez del Instrumento	51
Confiabilidad	53

Índice de gráficos y figuras

Certificados de Validez de Contenido del Instrumento	54
Resultados Encuestas	56

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar la incidencia de la gestión del despacho judicial en los procesos resueltos en los Juzgados de Paz del Distrito Judicial de Lima, 2020.

La investigación es del tipo aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental transversal correlacional – causal. La población de estudio estuvo conformada por 312 trabajadores judiciales de los juzgados de paz letrado; obteniendo una muestra de 113 servidores que apoyaron a voluntad, aún tomando en cuenta la emergencia sanitaria. El instrumento aplicado fue el cuestionario, considerándose 36 preguntas que permitieron medir 5 dimensiones con la escala de Likert respecto a la gestión del despacho y a los procesos resueltos; la validez del instrumento fue superior a 0,7, producto del promedio realizado mediante juicio de expertos con verificación del Alfa de Cronbach, la validez constructo y la validez de criterio.

Respecto a los resultados, destaca una Gestión del Despacho regular a bajo determinado por el 90,3% de encuestados, lo que incide a un nivel medio a bajo en los Procesos Resueltos en 92,9%. Se concluyó en la existencia de una Gestión del Despacho no muy positiva al alcanzar sólo el 9,7% en la eficiencia de la gestión.

Palabras clave: Administración, Judicial, eficiencia, producción, expedientes.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the incidence of the management of the judicial office in the processes resolved in the Courts of the Peace of the Judicial District of Lima, 2020.

The research is of the applied type, using a quantitative approach and with a non-experimental cross-sectional correlational-causal design. The study population was conformed by 312 judicial workers of the law courts of the peace; obtaining a sample of 113 servers who supported at will, even taking into account the health emergency. The instrument applied was the questionnaire, considering 36 questions that allowed measuring 5 dimensions with the Likert scale regarding the management of the office and the resolved processes; The validity of the instrument was higher than 0.7, the product of the average made by means of expert judgment with verification of Cronbach's Alpha, the construct validity and the criterion validity.

Regarding the results, it is worth highlighting a regular Dispatch Management determined by 90.3% of respondents, which affects a medium to low level in Resolved Processes in 92.9%. It was concluded that the Firm's Management was not very positive, reaching only 9.7% in management efficiency.

Keywords: Administration, Judicial, efficiency, production, files.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo no es ajeno a los cambios, y es donde se refiere en distintos artículos y estudios que, para lograr una atención efectiva de los procesos judiciales, que permitan contar con predictibilidad, economía y rapidez, esta se debe lograr con una mejor una mejor gestión. OCDE (2019), en su publicación referente a experiencias internacionales, resalta la relación directa existente entre la carga procesal (acumulación) con la gestión judicial, donde la ineficiencia genera procesos largos, falta de previsión en el resultado, acceso a una no muy correcta justicia e incorrecto uso de los diferentes recursos otorgados a los órganos judiciales; asimismo, Kinsley (2014), refiere la existencia de una incorrecta gestión de los problemas con los empleados en la administración pública Nigeriana, y como esta afecta la productividad del trabajador, lo que es muy criticado por la población.

Palma (2016), respecto a la gestión judicial en Latinoamérica, refiere a los cambios constantes de los sistemas judiciales, donde la diversidad de demandas judiciales producto de la evolución digital y a la globalización no encuentra respuesta con la misma velocidad por parte del sector judicial, con un modelo laboral antiguo, desmotivador y con la ejecución de modelos de gestión individuales por cada despacho judicial. Asimismo, Vega y Reyes (2018), en su artículo al analizar el impacto de las TIC's en la gestión judicial, vislumbran que en Colombia, muy a pesar de que el estado ha implementado diferentes reformas para lograr agilizar la atención judicial, esta no se da en totalidad debido al aumento de casos, y al mayor grado de complejidad de las demandas que finalmente repercuten en el aumento de la carga procesal. De igual manera Caravano, Chayer, Cambelloti y Ricci (2015) en su análisis del problema judicial en Argentina, refiere que a pesar de las reformas judiciales realizadas en su país, estas han sido mal gestionadas lo que no permite contar con la celeridad y descongestión de los procesos judiciales, resaltando la burocracia antes de las labores jurisdiccionales.

En Perú, el enfoque de una nueva gestión del despacho judicial es un tema tratado desde hace muchos años, pero que al parecer aún no es aplicado en su totalidad en todas las dependencias jurisdiccionales, según Campos (2018), resalta que el accionar del juez no puede darse exclusivamente a temas jurisdiccionales, donde, al no contar con una formación administrativa o gerencial, esta falta tendrá

algún grado de implicancia en su función, dependiendo de si cuenta con un apoyo administrativo en un modelo de despacho corporativo o individual; lo que al respecto podría indicar que estaría repercutiendo en su productividad.

La Corte de Lima, cuenta con la mayor concentración de carga procesal a nivel nacional; según Poder Judicial (2020), en su Boletín Institucional indica que la Corte de Lima cuenta con 226 580 expedientes pendientes de resolver; de los cuales el 29% se encuentra en los 55 juzgados de paz letrado; este exceso de carga se evidencia producto de que algunos de los juzgados, donde sus procesos resueltos no están ni cerca de alcanzar los 1200 expedientes que figuran como su estándar para resolver, y llegan únicamente algunos a resolver 473, 593, 747, 770 expedientes, lo que repercute en una sobrecarga procesal; esta situación puede verse agravada por el cambio de jueces debido a promociones y asignación de jueces suplentes o supernumerarios, así como a personal insuficiente debido a las diferentes licencias otorgadas, huelgas o paro de trabajadores judiciales, personal desmotivado o no capacitado debidamente, entre otros.

Otra situación que se visualiza, son las diferencias en la estructura organizacional de los diferentes Juzgados de Paz Letrados (JPL), donde mientras algunos pocos cuentan con una estructura modular, organizada y hasta especializada, como el caso de los siete JPL de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que cuentan con un administrador que apoya la función del juez; o el caso de los dos JPL especializados en faltas penales ubicados en comisarías; y todos ellos tienen una característica en común, resolvieron en promedio 18% más expedientes que los ingresados el 2019, por lo que la gestión del despacho toma una mayor importancia en aquellos órganos que no cuentan con esta forma de organización. Por tal motivo la presente investigación tiene como propósito identificar como influye la gestión de juez en la conclusión de los procesos judiciales.

De acuerdo a lo advertido, en el presente estudio se formuló como problema general ¿De qué manera incide la Gestión del Despacho en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020?; asimismo, se formularon problemas específicos, como ¿De qué manera incide el Recurso Humano en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020?; ¿De qué manera incide los insumos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz,

Distrito Judicial Lima, 2020?; y ¿De qué manera incide el Capital en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020?.

Se justifica la investigación debido a las diferencias existentes en la cantidad de procesos resueltos por cada juzgado, donde, aún con medios y recursos similares, esta no se refleja en su producción; por lo se justifica en el ámbito social debido a que se busca evidenciar una o múltiples causas, del retardo en la atención de los procesos judiciales, lo que genera desatención de la población necesaria de justicia; asimismo se justifica en el ámbito económico por el exceso en los costos que producen los procesos judiciales al tornarse extensos y complejos, donde al final no se garantiza la predictibilidad de las resoluciones, que termina generando una serie de ideas por parte de la ciudadanía respecto a la corrupción.

El estudio se realizó a los Juzgados de Paz Letrado de la jurisdicción de Lima Centro, siendo del tipo aplicada, utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y a un nivel correlacional - causal; el instrumento utilizado fue la encuesta, así como los datos obtenidos fueron procesados con ayuda de las herramientas como Excel y el sistema estadísticos SPSS.

Se estableció como objetivo general de la investigación, el de: Determinar la incidencia de la Gestión del Despacho en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; asimismo, se plantearon como objetivos específicos, los de: Determinar la incidencia de los Recursos Humanos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; determinar la incidencia de los Insumos en los Procesos Resueltos de los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; y, determinar si el Capital incide en los Procesos Resueltos de los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

La hipótesis general planteada fue: la Gestión del Despacho incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; así como sus hipótesis específicas establecidas son, los Recursos Humanos inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; los Insumos inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020; y, el Capital incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, de la revisión de diversos trabajos de tipo correlacional y respecto a la variable de Gestión del Despacho, se conceptúa al despacho como oficina o lugar donde se administra justicia; Paico (2017), sostuvo en su tesis descriptiva correlacional una relación existente entre la gestión del despacho respecto a la carga procesal, obteniendo un resultado al aplicar el chi cuadrado de 33.14, estando por encima del tabular de 9.49; adicionalmente a ello, haciendo referencia a la variable Expedientes Resueltos, la definición dada por la propia institución difiere de acuerdo al investigador o al entorno nacional de análisis, siendo definido como productividad, producción o en su defecto como resolución de expedientes; por su parte, Saavedra (2017), quien en su estudio con un diseño descriptivo correlacional indicó la existencia entre habilidades de gerencia su relación con la productividad laboral, encontrando al aplicar la prueba Rho una correlación positiva media de 0.566.

Asimismo, haciendo referencia a los trabajos descriptivos correlacionales entre ambas variables, se encontró que Santa María (2017), Durand (2018) y Vizcarra y Vizcarra (2018), refieren la existencia de una relación positiva obteniendo un resultado Rho igual o superior a 0.712; mientras que Carrasco (2019), encontró una relación media entre ambas variables, contando con un Rho de 0.475; a su vez, Reategui (2016), determinó la relación existente con un resultado χ^2 de 11.81, el cual es superior al tabular de 9.49, determinando que la gestión y productividad están asociadas.

Consecuentemente a la investigación, Chambi (2019), cuenta y relaciona en su estudio las dimensiones de recursos humanos, insumos y capital con la calidad del servicio, encontrando una relación moderada al aplicar el coeficiente de Pearson los cuales son superiores al 0.546, lo que determina, según sus conclusiones, que la existencia de una mejor gestión de las dimensiones en mención puede incidir en acrecentar los resultados esperados en el Ministerio Público.

En el plano internacional, al respecto de la relación existente entre las variables de gestión y productividad, tenemos el estudio de Lacu (2017), quien en su investigación descriptiva, y en aplicación del modelo de la técnica de análisis factorial y de regresión múltiple contrasta tres hipótesis individuales, concluyendo

en una relación positiva respecto a la productividad organizacional y la gestión del conocimiento.

A su vez, Solis e Hidalgo (2018), en su investigación que cuenta con un diseño transeccional correlacional obtiene un coeficiente Rho de 0,662 positivo, lo que demuestra la incidencia de la gestión administrativa con respecto a la sostenibilidad económica existente en las medianas y pequeñas empresas, así como también resaltan que un 26% de las empresas encuestadas no cuentan con un modelo de planificación estratégica. Por su parte Retegi (2020), describe la importancia de gestionar el conocimiento, viéndolo como una ventaja competitiva y orientación al cambio de toda organización, resalta como las organizaciones con mayor eficiencia para trasladar el conocimiento mejoran hasta en casi 35% en los resultados de sus proyectos.

Adicionalmente, Rojas (2018), en su artículo y con un análisis descriptivo identifica la relación entre la productividad y el conocimiento en las pequeñas empresas chilenas, concluyendo en una influencia alta la gestión del conocimiento como estrategia de la productividad.

Asimismo, Tamariz (2019), en su artículo con un diseño descriptivo-explicativo transaccional y propositivo, analiza la incidencia entre las faltas de los magistrados y su necesidad de desarrollar habilidades de gerencia, diagnosticando que más de la tercera parte de los magistrados están en un nivel medio en sus habilidades gerenciales, proponiendo un perfil del juez de segundo nivel con habilidades de gerencia personal, interpersonal y de grupo.

Consecuentemente, en un estudio realizado respecto al Ministerio de Salud peruano elaborado para la Universidad del Zulia en Venezuela donde, Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), refieren respecto de la gestión del RRHH, considerando las dimensiones de capacitación, recompensa, y evaluación, y estos como inciden, no sólo en la gestión pública, sino también en el desempeño laboral, donde según el índice de Nagelkerke se evidenció una influencia de 44,4% y 28,4% respectivamente.

Al respecto de la variable gestión, Castiglioni (2018), en su investigación descriptiva propone la integración de un modelo de indicadores de medición para la gestión judicial, la que no replicaría en grandes gastos a la institución y coadyuvaría a la transparencia, calidad y celeridad en el Poder Judicial Argentino.

Referente a la variable procesos resueltos, al respecto, Martínez (2017), en su investigación de diagnóstico de la gestión judicial aplica un índice de su autoría y propuesta “índice eficiencia total”, el cual se podría definir, al trasladarlo a nuestra realidad como, la capacidad de atención de expedientes resueltos respecto a su carga procesal, y donde cuentan con juzgados municipales que tienen un índice inferior al 50%, cuando mínimamente debieran alcanzar el 100% para estar en un nivel óptimo, y donde los expedientes no atendidos generan una tasa de acumulación de procesos judiciales.

A su vez, Vega y Reyes (2018), analizan el impacto de las TIC's en la gestión judicial mediante un estudio descriptivo llevado a cabo en Colombia, donde infieren el beneficio alcanzado hasta el momento con el uso de las tecnologías, donde en una escala máxima de 5 puntos, se obtiene un resultado moderado de 3,1, lo que es resultado de la falta de conocimiento de los operadores y usuarios de las herramientas tecnológicas. Se visualizan innumerables estudios de referencia en la implementación de las nuevas tecnologías que contribuyen al mejoramiento de la gestión, estas herramientas contribuyen en mayor medida a alcanzar indicadores más elevados de productividad, pero para su aplicación, la preparación y el conocimiento es esencial y determinante. De igual manera, Arévalo, Nájera y Piñero (2019), en su estudio de diseño correlacional-explicativo analizan la influencia de las tecnologías de la información y su relación con la productividad y rentabilidad de empresas ecuatorianas, determinando con un coeficiente de 0,628 una influencia significativa.

En un análisis que la inclusión de una mayor cantidad de jueces en los tribunales de Estados Unidos permitiría atender mejor los procesos, refiere Green (2017), que la percepción podría ser errónea, ya que los procesos americanos están diseñados para que los jueces apliquen de manera eficiente su tiempo, por lo que es probable que no se resuelva el problema de la carga procesal asignando más jueces, sino, más sería con el uso idóneo de los recursos judiciales; por lo que podemos adicionar que la aplicación de una correcta gestión de los distintos y escasos recursos judiciales, coadyuvaría a una mejor atención de la carga.

De acuerdo al fundamento teórico, es entendible desde su raíz más básica la gestión como la acción y consecuencia del proceso de administrar, Koontz y Weihrich (2007), la definen como el proceso de diseñar y mantener la colaboración

de personas a efectos de cumplir con eficiencia los objetivos propuestos, y donde aquel que desempeña estas funciones gerenciales, permite la creación de excedentes en las organizaciones de negocios y de satisfacción de necesidades en las organizaciones que no cuentan con fines de lucro.

Es interesante visualizar el enfoque y significado de la administración, la cual es trasladada en su concepto más cercano a la administración o gestión del despacho judicial por Fayol (1987), quien también la describe como las operaciones administrativas de prevención, organización, mandato, coordinación y control.

Chiavenato (2007), refiere a que sin importar la profesión con que uno cuenta, el profesional al ser promovido a rangos superiores deberán convertirse en administradores y gestionar con menos costo, mayor eficiencia y eficacia lo necesario para el alcance de los objetivos institucionales; a su vez, refiere a la gestión del conocimiento como aquella obtenida por las personas de acuerdo a su interacción interpersonal, sus estudios, mediante el trabajo y el placer; e indicando que aquellas organizaciones con más éxito son las que impulsan y motivan el conocimiento con su aprendizaje y aplicación en la solución de problemas e innovación. Asimismo, Kaplan y Norton (1992), publicaron en su artículo respecto a un sistema de gestión estratégica para la asignación de medidas e indicadores que permitan monitorear los procesos y su optimización, los cuales afectan a las personas conductualmente y refrendan los resultados que obtiene una organización.

Ahondando en el trabajo de investigación, la Academia de la Magistratura cuenta entre sus funciones el formar aspirantes al cargo de jueces y fiscales, con ello la elaboración de toda documentación para estos fines, AMAG (1998); de ahí se obtiene su manual de instrucción, donde Gastañaduy, Herrera y Salas (2016), brindan una definición para la variable Gestión del Despacho Judicial, la cual definen como la orientación a la gestión administrativa de recursos materiales y talento humano realizada por el juez en la más pequeña unidad orgánica del aparato judicial con la finalidad que le permita obtener mejores resultados de eficiencia y eficacia en su función. De igual manera, Tasayco (2016), también para la misma institución, define la Gestión del Despacho Fiscal como una organización donde la función fiscal es relacional a la administración de los recursos en pro de la mejor gestión laboral. Es así como se forman en parte los aspirantes a jueces

para la gestión judicial, abogados que requieren conocimientos de administración para mejorar su función y productividad; en el aparato de justicia.

Por su parte, Elek (2019), en su estudio que incluía para el logro de la excelencia judicial en los jueces de los EE.UU., evidenciaron la existencia del líder del proceso judicial, donde entre todas las habilidades y características que deben tener, debían contar con elementos relacionados con la gestión y el liderazgo, lo que permitía mejorar el desempeño judicial.

Cepeda, Martelo, Leal y Leal (2016) refieren en su estudio respecto a la gestión del conocimiento con su consecuente creación de valor, que las empresas deben considerar el generar un valor superior para el cliente, para lo cual deben combinar y mejorar sus capacidades de organización donde no sólo es necesario contar con los recursos y capacidades, sino hay que saberlos aplicar y gestionarlos en su conjunto para crear valor en el tiempo; a ello se podría indicar que cada despacho judicial implica la gestión de sus propios elementos, su buena gestión por parte del juez-administrador se ve reflejada en la pronta atención demandada por el usuario.

Por su parte, Contini, Mohr y Velicogna (2014), evaluaron el funcionamiento de la justicia en España y Países Bajos, donde refieren los recursos asignados y la productividad real de los tribunales de justicia, resaltando que el juez ya no puede ser considerado solo como el omnipotente tomador de decisiones, sino también como un organizador, para lo que se han establecido nuevos parámetros y métodos de evaluación, donde se determina no sólo evaluar al juez, sino a todo el tribunal judicial.

En su libro, Borgia (2013), refiere a la organización del despacho privado de los abogados en España, como estos han venido organizándose para prestar un servicio, debiendo considerar el establecimiento de un enfoque orientado a la estrategia y otro a la táctica, el primero no sólo orientado al que hacer, sino también al que se va a brindar, el como organizarse y la gestión a aplicar; así como resalta para su enfoque táctico la generación de procesos externos orientados hacia el cliente; e internos, orientados al gestionar el capital humano, así como el conocimiento y las decisiones que implique.

Se ha determinado para el presente trabajo, dentro de la Variable Gestión del Despacho, tres dimensiones, siendo la primera dimensión Recursos Humanos

o también denominado como talento humano, el cual es el recurso más apreciado de una entidad; Davenport (1999), define el capital humano como la conjunción de habilidades y comportamiento multiplicados por esfuerzo y el tiempo de conocimiento; a su vez, Sánchez y Herrera (2015), refieren a la importancia generada por el recurso humano, donde el reconocer sus capacidades, competencias y conocimiento brinda una ventaja competitiva a la empresa, sin importar su tamaño o giro. Por su parte, Armijos, Bermúdez y Mora. (2019), en su revisión a distintas literaturas, analizaron la gestión de los RR.HH. en las empresas, donde concluyeron como este recurso es el activo más esencial de toda entidad, y como su gestión ha ido incrementando en el tiempo su relevancia en toda organización.

Desde mi punto de vista personal, puedo mencionar que el administrar personas es la función más delicada de toda gestión, la influencia del comportamiento, la satisfacción, las necesidades de superación personal infieren mucho en los resultados institucionales, por ello estimo que su enfoque representa un análisis representativo en el presente trabajo de investigación.

Respecto a la dimensión Insumos, RAE (2020), lo define como la conjunción de elementos o materia prima, necesarios para la elaboración o producción de nuevos bienes. Por su parte, Gastañaduy, Herrera y Salas et. al. (2016) lo definen como todo tipo de materia prima o elemento que permitirá otorgar bienes o servicios, en el caso judicial, se encuentra en esta dimensión el papel, lapiceros, folder, etc. Asimismo, definen la dimensión Capital, como el grupo de bienes de la institución que han de permitir generar un servicio integrado de justicia, pudiendo ser determinada por la infraestructura, equipos informáticos y la tecnología que aplican al servicio del ciudadano.

Según Poder Judicial (2015), la variable Procesos Resueltos es definida como aquellos procesos terminados que permiten la reducción de la Carga Procesal, sea en los estados de calificación, trámite o ejecución, su medición depende del estudio al que se desea acceder; esto es, para el estado de calificación se determinará la atención primigenia de la demanda, en el cual se determinará si el proceso es factible de iniciar su tramitación judicial o se declara que no procede con su correspondiente archivamiento; de haberse admitido a trámite, el proceso continuará por un plazo extenso en días calendario, que a pesar de ser definido en

los distintos códigos procesales no se logran cumplir, y concluirá con la emisión de la resolución final, acto que es monitoreado para el cumplimiento de metas, y que significa la unidad de medida de atención al justiciable; para finalmente concluirla con su ejecución y archivamiento definitivo.

A su vez, definen también la dimensión Resueltos en Calificación, como el producto total generado por la calificación de la demanda interpuesta por el justiciable, en este aspecto se encuentran las demandas admitidas, los autos de improcedencia o no ha lugar y los rechazados, estos últimos por carecer de sustento o por no haber subsanado errores u omisiones en el establecimiento de su demanda; a su vez, respecto a la dimensión Resueltos en Trámite, como la totalidad de resoluciones emitidas que concluyen los procesos en la instancia, tales como la sentencia, los autos finales y las conciliaciones. Adicionalmente, en la publicación de su resolución Poder Judicial (2014), denomina al estándar de expedientes resueltos como la cantidad mínima que una dependencia judicial debe resolver durante un año de funcionamiento, esta acción de monitoreo al cumplimiento es realizada por la Oficina de Productividad Judicial, la cual es dependiente del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación presentado se elaboró mediante el método científico, lo define Arias (2012) como el seguimiento de pasos, aplicación de técnicas y procedimientos utilizados para establecer y solucionar problemas de una investigación con la aplicación de una prueba de hipótesis; asimismo se elaboró mediante un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican que el enfoque de una investigación cuantitativa utiliza para la prueba de hipótesis es la fuente de recolección de datos y su correspondiente análisis estadístico, lo que ha de permitir visualizar y discernir su comportamiento, lo que a la postre permita comprobar las teorías establecidas inicialmente.

De acuerdo a Arias et. al (2012), la investigación corresponde al tipo aplicada debido a que se aplica el conocimiento ya establecido para la solución de problemas inmediatamente.

Se cumplió con el objetivo del presente trabajo, con un diseño no experimental transversal correlacional - causal, conceptuado de acuerdo Hernández, Fernández y Baptista et. al (2014), quienes manifiestan que este tipo de diseño refiere a la no manipulación de las variables, basándose en la observación de las situaciones ya ocurridas; asimismo, es transversal debido a que se recabarán datos en un rango o período establecido y correlacional causal porque las variables cuentan con una relación de causa efecto.

3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo a Behar (2008) determina a la variable como aquel que cuenta con características propias y a la cual se puede asignar valores para su estudio; su operacionalización es factible cuando estas se le asignan valores que sean susceptibles de medición, debiendo establecerse su definición en concepto, realidad y práctica.

Variable Independiente: Gestión del Despacho

Definición conceptual: Según Gastañaduy, Herrera y Salas (2016), es la administración del recurso humano y material, gerenciada por el juez para

lograr una mayor efectividad, eficiencia y eficacia del despacho judicial.

Definición operacional: Para medir la variable se consideran tres (03) dimensiones: Recursos Humanos, Insumos y Capital; y 07 indicadores con escala ordinal, utilizando la técnica de la Encuesta y como instrumento se utilizó el Cuestionario con escala de Likert.

Variable Dependiente: Procesos Resueltos

Definición Conceptual: Según Poder Judicial (2015), define los procesos resueltos como la totalidad de resoluciones que permiten la reducción de la Carga Procesal.

Definición Operacional: Para medir la variable se consideran dos (02) dimensiones: Resueltos en Calificación y Resueltos en Trámite; y cuatro (04) indicadores con escala ordinal, se utilizó la técnica de la encuesta, a su vez el instrumento utilizado fue el Cuestionario con escala de Likert.

3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis

Define la población meta Malhotra (2008), como el conjunto de elementos que cuentan con ciertas cualidades buscadas por el investigador a los cuales se les aplicaron las conclusiones de la investigación.

Población: Estuvo conformada por todo el personal jurisdiccional de los Juzgados de Paz Letrado del Distrito Judicial de Lima, con excepción de los jueces, siendo un total de 312 personas. Se consideró dentro de los criterios de inclusión al personal jurisdiccional y/o administrativo que labora en un Juzgado de Paz Letrado, asimismo se solicitó el distrito al cual pertenece la circunscripción del juzgado. Adicionalmente, se consideraron como criterios de exclusión a los jueces, ello debido a que es su gestión la analizada en el trabajo de investigación, así como se descargó la inclusión del personal que se encuentra asignado bajo mando del administrador (Ejemplo: mesa de partes).

Muestra: De acuerdo a los criterios ya indicados de inclusión y exclusión, y con los

datos de la Coordinación de Recursos Humanos de la Corte de Lima, el personal de los Juzgados de Paz Letrado asciende a 312 personas distribuidos en los juzgados circunscriptos al distrito judicial de Lima; por lo que, el cálculo de la muestra resultó de 113 personas (Anexo 3).

Muestreo: El tipo de muestreo que se ha utilizado es el probabilístico aleatorio simple.

Unidad de análisis: Se tomó al trabajador jurisdiccional que desempeña funciones en los Juzgados de Paz Letrado de la Corte de Lima como unidad a analizar.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de información para ambas variables se aplicó la técnica de la encuesta, según definición de Torres, Paz y Salazar (s.f.), es aquella que permite visualizar situaciones que al no ser realizadas mediante un experimento son obtenidas directamente del participante; asimismo, como instrumento se utilizó el cuestionario, para la variable Gestión del Despacho contiene 20 registros y para la variable Procesos Resueltos corresponden 16 registros

La validez de contenido se realizó respecto a un minucioso examen de los registros contenidos en el instrumento, los cuales fueron juzgados si corresponden o no a las dimensiones y variables correspondientes, resultando aplicable (90%); este proceso se realizó por intermedio de una evaluación de juicio de tres expertos y la prueba binomial resultó menor al 0,05 ($0,000000076 < 0,05$), por lo que es buena la validez de contenido; asimismo, la validez constructo efectuando la correlación total con el coeficiente de Pearson fueron superiores a 0,6; y luego de efectuada la correlación de dimensiones para la validez de criterio, se obtuvo un resultado superior al 0,6; por lo que se puede concluir que la validez total del instrumento fue:

$$(0,9 + 0,6 + 0,6) / 3 = 0,7 \text{ (ANEXO 4)}$$

La confiabilidad del instrumento, fue realizada mediante la aplicación de una encuesta piloto a 16 servidores judiciales, con los resultados obtenidos en la etapa

de prueba, se efectuó la confiabilidad con el uso del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,813 para la primera variable presentada “Gestión del Despacho” y 0,718 para la segunda variable “Procesos Resueltos”. (ANEXO 5).

Ficha técnica del cuestionario sobre la Gestión de Recursos Humanos

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Gestión del Despacho
Autor : Luis Salas Azabache
Año : 2020
Población de estudio : 312 trabajadores de los JPL de la Corte de Lima
Nivel de confianza : 95%
Tamaño de la muestra : 113
Tipo de técnica : Encuesta
Tipo de instrumento : Cuestionario
Año de aplicación : 2020
Escala de medición : Ordinal
Cantidad de preguntas : 20
Tiempo utilizado : 03 días

Ficha técnica del cuestionario sobre Desempeño laboral

Nombre del instrumento : Cuestionario sobre Procesos Resueltos
Autor : Luis Salas Azabache
Año : 2020
Población de estudio : 312 trabajadores de los JPL de la Corte de Lima
Nivel de confianza : 95%
Tamaño de la muestra : 113
Tipo de técnica : Encuesta
Tipo de instrumento : Cuestionario
Año de aplicación : 2020
Escala de medición : Ordinal
Cantidad de Preguntas : 16
Tiempo utilizado : 03 días

3.5. Procedimientos: Se efectuaron los siguientes procedimientos:

- a) Búsqueda de información: obtenidos de artículos científicos, revistas, libros, así como información extraída desde internet mediante el acceso a repositorios de universidades, artículos indexados, libros virtuales que tengan relación con las variables de estudio.
- b) Análisis documental: se procesó y analizó toda la información encontrada sobre las variables de estudio.
- c) Autorización y coordinación: se efectuó una coordinación con los administradores de las distintas sedes judiciales con permiso del jefe de la Unidad de Administración y Finanzas.
- d) Recopilación de datos: se recolectó información documental de la entidad relacionada a las variables de estudio.
- e) Análisis de datos: se efectuó el ingreso de datos al programa Excel y luego software SPSS versión 25; que emitió las tablas y gráficos para su interpretación correspondiente.
- f) Conclusiones y Recomendaciones: con los datos procesados se interpretaron y elaboraron las conclusiones y recomendaciones correspondientes en base a las variables de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se utilizaron dos métodos para analizar los datos; el primero considerando el método de análisis descriptivo, su aplicación será considerando tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y sus interpretaciones correspondientes. El segundo método es la aplicación de la estadística inferencial la que permitió la demostración de la hipótesis general, así como las específicas planteadas por el investigador.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron las ideas y aportes de todos los autores citados en los contenidos de la presente investigación, así como fueron referenciados correctamente. La elaboración del proyecto se realizó en base a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV. Se utilizó el software Turnitin para comprobar

la originalidad de la investigación. La investigación cumple con la ética profesional en base a los principios fundamentales de la moral individual y social, siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la Incidencia de la Gestión del Despacho en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz.

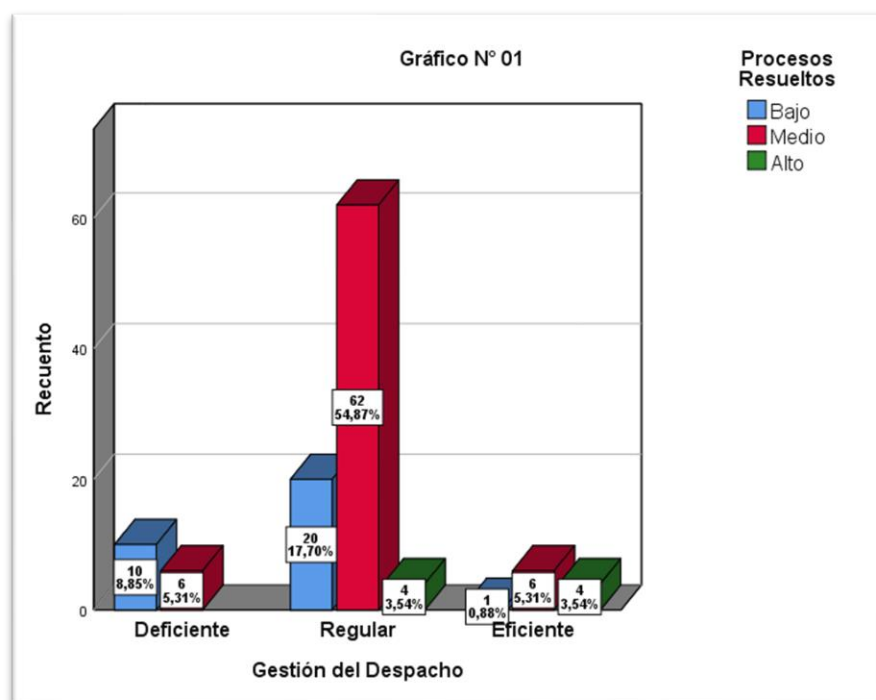
Tabla 1

Tabla de frecuencias de la incidencia de la Gestión del Despacho y los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz

		Procesos Resueltos				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión del Despacho	Deficiente	Recuento	10	6	0	16
		% del total	8,8%	5,3%	0,0%	14,2%
	Regular	Recuento	20	62	4	86
		% del total	17,7%	54,9%	3,5%	76,1%
	Eficiente	Recuento	1	6	4	11
		% del total	0,9%	5,3%	3,5%	9,7%
Total	Recuento	31	74	8	113	
	% del total	27,4%	65,5%	7,1%	100,0%	

Figura 1

Gestión del Despacho Vs Procesos Resueltos



Se puede visualizar en la Tabla y Figura 1, que del 100% de encuestados, un 14,2% considera la Gestión del Despacho como deficiente, 8,8% del cual califica a los Procesos Resueltos en un bajo nivel. Asimismo, el 76,1% calificó la Gestión del Despacho como regular, donde el 54,9% de estos califican los Procesos Resueltos en un alcance medio. Por otro lado, sólo el 9,7% de encuestados opina que se cuenta con una Gestión del Despacho eficiente, donde el 5,3%, de ellos el 3,5% indica un nivel alto de los Procesos Resueltos. En términos generales, indistintamente del alcance de la Gestión del Despacho, el 65,5% opina que los Procesos Resueltos alcanzan un nivel medio, mientras que sólo el 7,1% lo declara en un nivel alto.

Análisis descriptivo de la Incidencia de los Recursos Humanos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz.

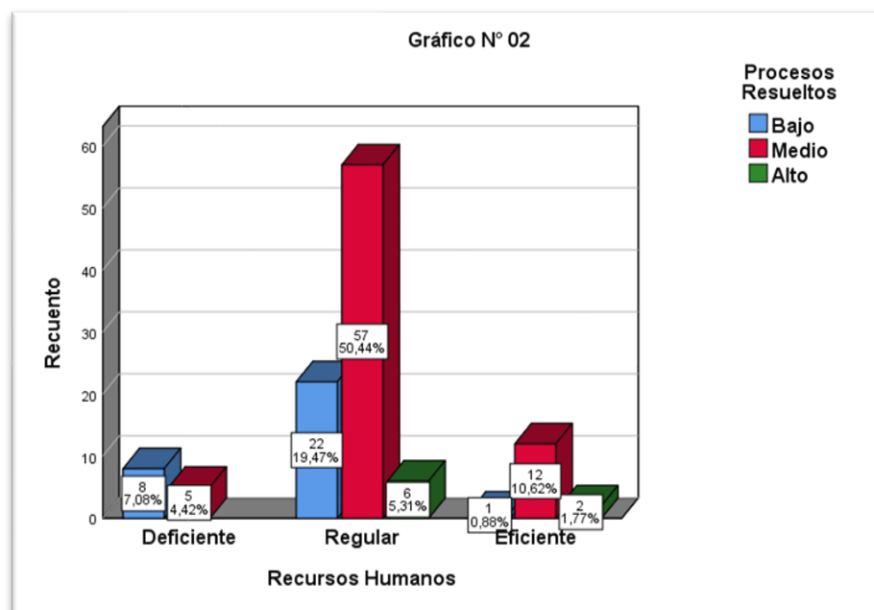
Tabla 2

Tabla de frecuencias de la incidencia de los Recursos Humanos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz

		Procesos Resueltos			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Recursos Humanos	Deficiente	Recuento	8	5	0	13
		% del total	7,1%	4,4%	0,0%	11,5%
	Regular	Recuento	22	57	6	85
		% del total	19,5%	50,4%	5,3%	75,2%
	Eficiente	Recuento	1	12	2	15
		% del total	0,9%	10,6%	1,8%	13,3%
Total		Recuento	31	74	8	113
		% del total	27,4%	65,5%	7,1%	100,0%

Figura 2

Recursos Humanos Vs Procesos Resueltos



Según se puede observar en la Tabla y Figura 2, un 11,5% de los encuestados aprecia los Recursos Humanos como deficiente, 7,1% de ellos catalogan los Procesos Resueltos en un nivel bajo y el 4,4% restante en un máximo de nivel medio. Por otro lado, el 75,2% identifica los Recursos Humanos en un nivel regular, concentrándose de este en un nivel medio los Procesos Resueltos con un 50,4% y sólo el 5,3% en un nivel alto. Asimismo, el 13,3% de los encuestados consideran los Recursos Humanos como eficiente, del cual el 10,6% considera alcanzar un nivel medio en los Procesos Resueltos. En conclusión, del 100% de encuestados, sin determinar el nivel de los Recursos Humanos, consideran el alcance en un 65,5% de un nivel medio de Procesos Resueltos, mientras que el 27,4% en un nivel bajo y sólo el 7,1% consideran se pueda alcanzar un alto nivel en los Procesos Resueltos.

Análisis descriptivo de la Incidencia de los Insumos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz.

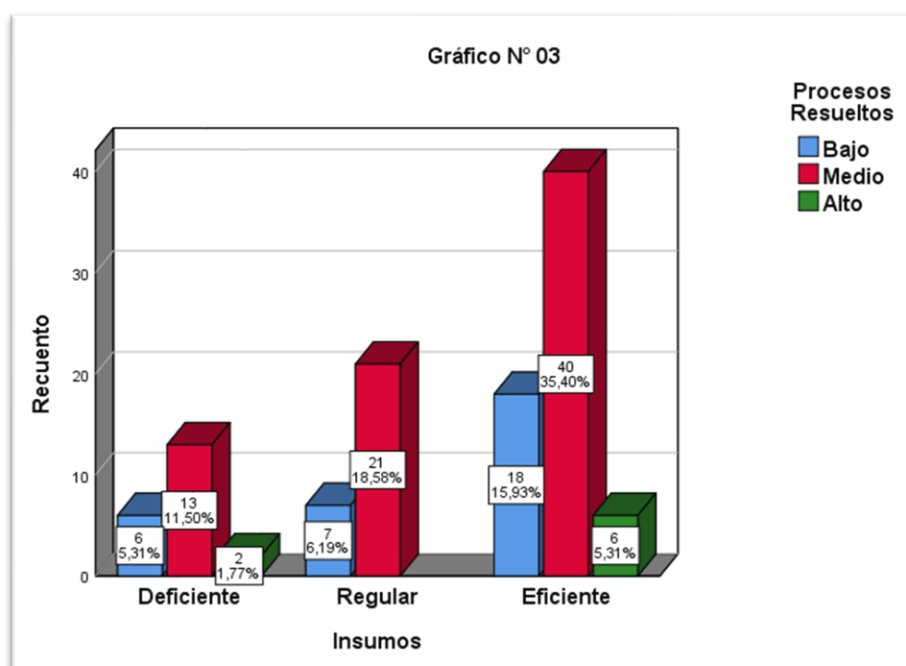
Tabla 3

Tabla de frecuencias de la incidencia de los Insumos en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz

		Procesos Resueltos				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Insumos	Deficiente	Recuento	6	13	2	21
		% del total	5,3%	11,5%	1,8%	18,6%
	Regular	Recuento	7	21	0	28
		% del total	6,2%	18,6%	0,0%	24,8%
	Eficiente	Recuento	18	40	6	64
		% del total	15,9%	35,4%	5,3%	56,6%
Total		Recuento	31	74	8	113
		% del total	27,4%	65,5%	7,1%	100,0%

Figura 3

Insumos Vs Procesos Resueltos



Según se presenta en la Tabla y Figura 3, que de acuerdo a los encuestados el 18,6% declara como deficiente la asignación de insumos, y del cual el 11,5% influye a un nivel medio en los Procesos Resueltos; así como el 24,8% declara una asignación regular de los insumos, del cual el 18,6% corresponden a un nivel medio

en los Procesos Resueltos; asimismo, declaran en un 56,6% la asignación de insumos como eficiente, 35,4% del mismo generan Procesos Resueltos en un nivel medio. Finalmente, del total de encuestados, sin visualizar el grado de asignación de insumos, el 65,5% registra el nivel de Procesos Resueltos como medio, mientras sólo el 7,1% en un alto nivel.

Análisis descriptivo de la incidencia del Capital en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz.

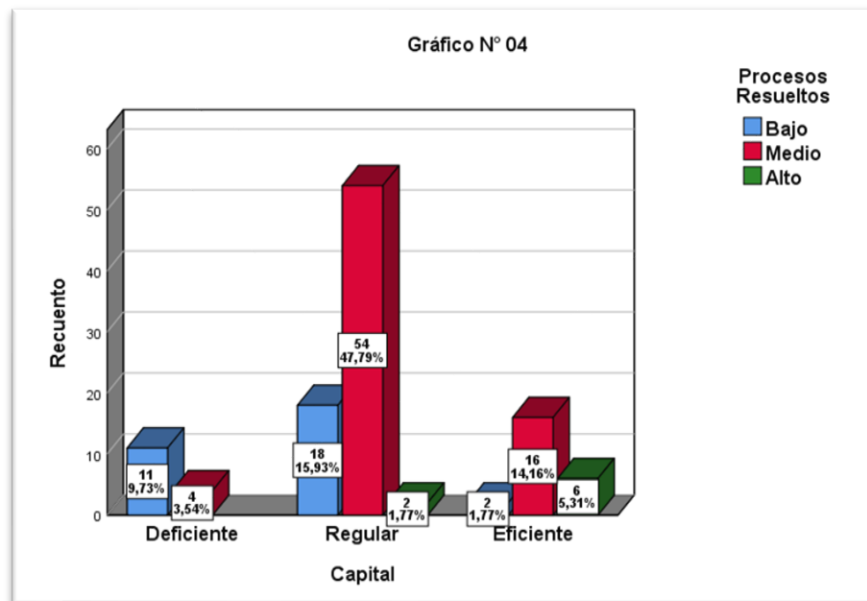
Tabla 4

Tabla de frecuencias de la incidencia del Capital en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz

			Procesos Resueltos			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Capital	Deficiente	Recuento	11	4	0	15
		% del total	9,7%	3,5%	0,0%	13,3%
	Regular	Recuento	18	54	2	74
		% del total	15,9%	47,8%	1,8%	65,5%
	Eficiente	Recuento	2	16	6	24
		% del total	1,8%	14,2%	5,3%	21,2%
Total	Recuento		31	74	8	113
	% del total		27,4%	65,5%	7,1%	100,0%

Figura 4

Capital Vs Procesos Resueltos



Según se presenta en el Tabla y Figura 4, el 13,3% del total de encuestados determina la asignación de Capital como deficiente, 9,7% del cual registra los Procesos Resueltos en un nivel bajo y un 0% en un alto nivel; mientras que el 65,5% califica la asignación de Capital como regular y a un nivel medio de Procesos Resueltos con el 47,8% y un 1,8% un nivel alto; adicionalmente, el 21,2% de encuestados determina como eficiente la asignación de Capital, 14,2% del cual en un nivel medio de Procesos Resueltos, 5,3% en un nivel alto y 1,8% en un bajo nivel. En conclusión, del total de encuestados, sin determinar el nivel de asignación de Capital, registra un 65,5% en un nivel medio a los Procesos Resueltos, con 27,4% en un nivel bajo, y sólo un 7,1% en un alto nivel.

Prueba de hipótesis general

H0: La Gestión del Despacho no incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

H1: La Gestión del Despacho incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

Nivel de significación:

El nivel de significación es $\alpha = 5\% = 0,05$, significado de un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

- Rechazar H_0 cuando el nivel de significación es menor que α .
- No rechazar H_0 cuando el nivel de significación es mayor que α .

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	36,061			
Final	16,967	19,094	2	,000

Tabla 6

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,155
Nagelkerke	,193
McFadden	,103

Tabla 7

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Resueltos = 1]	-3,340	,763	19,162	1	,000	-4,836	-1,845
	[Resueltos = 2]	,736	,625	1,385	1	,239	-,490	1,961
Ubicación	[Gestión_Desp=1]	-3,867	,918	17,762	1	,000	-5,665	-2,069
	[Gestión_Desp=2]	-2,170	,754	8,282	1	,004	-3,648	-,692
	[Gestión_Desp=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

De acuerdo a lo presentado en las Tablas 05, 06 y 07, los resultados demuestran un nivel de significancia de $0.000 < 0,05$, el pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 19,3% y el estadístico de Wald con mayor peso es de 17,762, lo

que nos permite rechazar la hipótesis nula H0, y con lo que podemos indicar que se acepta la hipótesis alterna H1.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: Los Recursos Humanos no inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

H1: Los Recursos Humanos inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,811			
Final	16,482	11,329	2	,003

Tabla 9

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,095
Nagelkerke	,118
McFadden	,061

Tabla 10

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Resueltos = 1]	-2,182	,635	11,808	1	,001	-3,427	-,938
	[Resueltos = 2]	1,617	,599	7,280	1	,007	,442	2,792
Ubicación	[RRHH=1]	-2,674	,850	9,896	1	,002	-4,340	-1,008
	[RRHH=2]	-1,095	,647	2,862	1	,091	-2,364	,174
	[RRHH=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

De acuerdo a lo visualizado en las Tablas 08, 09 y 10, los resultados demuestran un nivel de significancia de $0.003 < 0,05$, el pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 11,8% y el estadístico de Wald con mayor peso es de 9,896, por lo que se opta por el rechazo de la hipótesis nula H_0 , y tal como corresponde, es aceptada la hipótesis alterna H_1 .

Prueba de hipótesis específica 2

H0: Los Insumos no inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

H1: Los Insumos inciden significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22,384			
Final	22,257	,127	2	,939

Tabla 12

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,001
Nagelkerke	,001
McFadden	,001

Tabla 13

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Resueltos = 1]	-1,019	,274	13,842	1	,000	-1,555	-,482
	[Resueltos = 2]	2,532	,402	39,728	1	,000	1,745	3,319
Ubicación	[Insumo=1]	-,013	,523	,001	1	,979	-1,039	1,012
	[Insumo=2]	-,160	,467	,117	1	,732	-1,076	,756
	[Insumo=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

De acuerdo a los resultados presentados en las Tablas 11, 12 y 13, donde figura un nivel de significancia de $0.939 > 0,05$, el pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,1% y el estadístico de Wald con mayor peso en 0,117, indican el rechazo de la hipótesis uno H1 y por consiguiente es aceptada la hipótesis nula H0.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: El Capital no incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

H1: El Capital incide significativamente en los Procesos Resueltos en los Juzgados de Paz, Distrito Judicial Lima, 2020.

Tabla 14

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	44,763			
Final	17,208	27,554	2	,000

Tabla 15

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,216
Nagelkerke	,269
McFadden	,149

Tabla 16

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Resueltos = 1]	-3,039	,638	22,675	1	,000	-4,289	-1,788
	[Resueltos = 2]	1,270	,469	7,347	1	,007	,352	2,189
Ubicación	[Capit=1]	-4,057	,863	22,077	1	,000	-5,749	-2,365
	[Capit=2]	-1,951	,644	9,189	1	,002	-3,212	-,690
	[Capit=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Según se visualiza en los resultados presentados en las Tablas 14, 15 y 16, donde figura un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$, el pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 26,9% y el estadístico de Wald con mayor peso en 22,077, indican el rechazo de la hipótesis nula H_0 y por consiguiente se acepta la hipótesis alternativa H_1 .

V. DISCUSIÓN

Para la realización del presente trabajo se ha encontrado como limitación los pocos trabajos relacionados a procesos resueltos, resolución, conclusión o producción de expedientes judiciales, lo cual ha sido determinante para lograr encontrar multiplicidad de antecedentes que a un diseño correlacional – causal, sea incidida por el proceso de gestión, variable la cual también ha contado con un nombre propio al referir la gestión de la labor del juez como “Gestión del Despacho”, la cual si bien se encuentran algunos antecedentes, estos son mencionados generalmente por el sector justicia. Sin embargo, se ha accedido a trabajos de similar denominación, lo que permite realizar la presente discusión de resultados, por lo que luego del análisis de antecedentes y su interpretación respecto al objetivo general, así como también de la hipótesis general, se determina que la Gestión del Despacho incide en los Procesos Resueltos en los juzgados de paz con un registro del pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 19,3%.

Esta situación se visualiza en los resultados obtenidos producto de 113 encuestas realizadas, de ellas 16 registradas para una Gestión del Despacho deficiente que corresponde al 14,2% del total, donde ninguna de ellas registra un alto nivel de Procesos Resueltos, muy por el contrario 10 de estas encuestas se encuentran en un nivel bajo de resolución; esta relación de causa – efecto se visualiza aún mejor en aquellos con una gestión regular, donde de las 86 encuestas (76,1%) que la representan, el 54,9% determina en un nivel medio la conclusión de procesos; asimismo, únicamente se evidencia un alto nivel resolutivo con el 7,1% de una gestión regular a eficiente, lo que significa una insuficiente Gestión del Despacho que coadyuve a un alto rendimiento en los Procesos Resueltos; resultados que son sustentados a nivel inferencial, donde el nivel de significancia de $0,000 < 0,05$ encontrada respecto a los Procesos Resueltos es afectada únicamente por una Gestión del Despacho de Regular a Deficiente y con un R cuadrado de Nagelkerke de 19,3% permitió aceptar la existencia de una incidencia entre ambas variables de estudio.

Acorde a la investigación y resultados, la incidencia registrada por la gestión del despacho en los expedientes resueltos es conforme también con la investigación de Paico (2017) quien en su investigación de maestría que contaba con un diseño descriptivo correlacional, confirmaba como la gestión del despacho

fiscal contaba con una relación con la carga procesal, esta conclusión fue realizada con la obtención de un X^2_c de 33,14 respecto a 74 carpetas fiscales analizadas, donde se encontró que de 48 de ellas con gestión eficiente, 41 se asociaban a una carga procesal esperada o eficiente, mientras que de las 04 carpetas registradas con una gestión deficiente correspondían a una carga procesal igual de deficiente.

De igual manera, se coincide con la investigación de Saavedra (2017), quien constató la relación existente entre las habilidades de gerencia, conceptuado mediante sus dimensiones e indicadores como mejora de la gestión; y, la productividad laboral en una entidad estatal de Tarapoto, donde de su encuesta realizada a 44 trabajadores determinó una relación significativa y directa al contar con un resultado del coeficiente de 0,566.

Misma situación la presentan en las investigaciones descriptivas correlacionales de Santa María (2017), que en su estudio a una empresa privada de camarones analizó la relación existente entre la gestión administrativa y la productividad, donde de un total de 100 encuestados, el 85% referenciaba una gestión administrativa eficiente con una alta productividad, lo que brindaba un Rho de 0,887; Durand (2018), llegaba a las mismas conclusiones al considerar las mismas variables, en una muestra de 120 trabajadores del INDECOPI, donde el 87,5% de ellos determinaba la existencia de una relación a un alto nivel de la gestión administrativa respecto al mismo nivel de la productividad laboral, lo que brinda una relación muy alta con un Rho de 0,918; y, similar relación a un alto nivel el de Vizcarra y Vizcarra (2018), que al aplicar las variables de estudio a 34 trabajadores de una dependencia del Poder Judicial, determinó un relación Rho de 0,712, donde para este caso 65% de encuestados determinaba una gestión inadecuada y una productividad del nivel medio o menos del 91%.

Por su parte, Carrasco (2019), también en su estudio con diseño descriptivo correlacional aplicado a un hospital, y donde relaciona la productividad con la gestión estratégica, aplica su diseño a una muestra de 40 empleados, registrando una relación moderada con un Rho de 0,475; resultados acorde a lo expresado también por Reategui (2016), quien en su estudio de diseño correlacional realizado a 36 personas de una dependencia judicial, se encuentra que el 55,56% cuentan con un nivel aceptable de productividad y con una gestión de regular a bajo, lo que se referencia con un resultado de x^2_c de 11,81 superior al tabular y concluyendo

que mejorando la gestión se incrementaría la productividad.

También apoya lo obtenido por la investigación de Chambi (2019), quien relaciona una de las variables de estudio de la presente investigación “Gestión del Despacho”, pero orientado al despacho fiscal, y como esta se relaciona positivamente con la calidad del servicio, donde de una muestra de 16 fiscales quienes son gestores de sus despachos, registra una relación moderada con el coeficiente de Pearson de 0,676.

Respecto a los estudios internacionales concuerdan también con lo evidenciado en el presente estudio; se manifiesta en la investigación descriptiva de Lacu (2017), donde busca la relación de la gestión del conocimiento y la productividad, su investigación fue aplicada en 50 empresas españolas ubicadas en Brasil, determinando en sus conclusiones que existe una relación significativa y positiva entre ambas variables; así como lo manifiesta Retegui (2020), quien refiere en el mejoramiento de casi un 35% de las organizaciones que gestionan mejor la transferencia de conocimiento; por su parte, Solis e Hidalgo (2018) analizaron la incidencia de la gestión en la sostenibilidad financiera en 6,947 empresas ecuatorianas, con un diseño transeccional – correlacional y concluyendo con un Rho de 0,591 por lo que determinaron la existencia de la influencia de la variable independiente de gestión.

Igualmente, concluye Rojas (2018) en su artículo descriptivo respecto a empresas chilenas, donde hace un análisis histórico de la influencia de la gestión del conocimiento en la productividad y donde determina la alta influencia existente entre dichas variables. Tamariz (2019) por su parte, según el método descriptivo – explicativo y propositivo de su investigación, empleando las técnicas de la encuesta y análisis documental, vislumbra en el análisis de resultados la necesidad de habilidades de gerencia en los magistrados, ello debido a que el 52,3% de las faltas analizadas son por dicho motivo, por lo que propone el desarrollo de esta habilidad en los jueces del segundo nivel; lo que estimo también podría extenderse a los jueces de todos los niveles judiciales.

Asimismo, condice los resultados emitidos con Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018) en su investigación no experimental transversal, y de acuerdo a su encuesta realizada a una muestra de 336 individuos, determinan, según un coeficiente de 44,4% y 28,4% de Nagelkerke, la incidencia directa existente al

gestionar el talento humano en la mejora de la gestión pública y en el desempeño laboral, esta incidencia se refleja a su vez en sus dimensiones planteadas.

Tal como se visualiza, los resultados obtenidos en la presente trabajo, han encontrado paridad con otros trabajos referidos previamente en la relación existente entre la gestión, en sus diversas dimensiones, y los resultados o productividad; paralelamente, si bien no se cuentan con datos cuantitativos en las investigaciones de Castiglioni (2018) y Martínez (2017), estos refieren una relación existente entre la gestión y la cantidad de procesos resueltos, debido a que entre sus conclusiones vislumbran el incremento de los procesos judiciales al no existir indicadores acordes que permitan medir, controlar y realizar un seguimiento de los expedientes resueltos, lo que ocasiona una tasa incremental anual de los procesos judiciales en sus respectivos países, por lo que sugieren la creación y/o implementación de indicadores que así lo permitan.

De similar conclusión se denota en el artículo de Contini, Mohr y Velicogna (2014), quienes al evaluar la justicia en dos países europeos concluyen en que el magistrado debe ser considerado ya no sólo como el juez que decide, sino también como un organizador, debiéndose también establecer nuevos parámetros y métodos para su evaluación. Así también lo describen en su artículo Cepeda, Martelo, Leal y Leal (2016), donde la gestión del conocimiento y la mejora de las capacidades de organización incide en la creación de valor en el tiempo, lo que permitirá la obtención de mejores resultados; conclusión acorde a la relación existente entre la dimensión de recursos humanos y su incidencia en la productividad.

Por consiguiente, siendo que los resultados obtenidos respecto a las variables en análisis, así como la discusión realizada con los antecedentes relacionados a esta investigación, corroboran la existencia de una relación directa entre la Gestión del Despacho y los Procesos Resueltos y como una débil gestión repercute directamente en el correspondiente alcance de objetivos institucionales, por lo que el lograr una eficiencia en la gestión del despacho permitirá alcanzar mejores resultados y un alto nivel de conclusión de procesos.

La gestión en su término general implica la administración de todo tipo de recursos que permitan alcanzar el fin de la entidad, o, en su parte más básica, alcanzar o cumplir con las metas y objetivos trazados en su etapa de planificación

por cada órgano de gestión; siendo así, la mejor gestión del recurso humano, del conocimiento, de los insumos, del capital, etc., coadyuvará a lograr los fines de la entidad.

Siendo así, de los resultados obtenidos respecto al primer objetivo específico, así como también de la primera hipótesis específica, se determina que los Recursos Humanos inciden en los Procesos Resueltos en los juzgados de paz, obteniendo un pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 11,8%; corroborando ello, Vega y Reyes (2018) en su estudio descriptivo aplicado a jueces y trabajadores judiciales determina un impacto moderado en la gestión judicial producto de las tecnologías de la información, donde no sólo la validez de contar con recursos tecnológicos determina la influencia, sino el conocimiento que tenga el recurso humano sobre estas tecnologías; esto se evidencia también en el presente estudio, donde la dimensión en mención, incide en los procesos resueltos, registrando que un 75,2% de los encuestados registran una función regular, del cual el 69,9% evidencia un nivel medio a bajo al aporte de los procesos resueltos.

A su vez, consecuentemente a la dimensión expuesta de Recursos Humanos, donde la consideración de la capacitación, el conocimiento y el crecimiento personal incide en la productividad, lo plantea Elek (2019), quien en su artículo descriptivo refiere a la necesidad existente para alcanzar la excelencia judicial pasa por la capacitación en temas que refieran al desarrollo interpersonal y emocional, concluyendo en que la capacitación puede ser menos costosa que el desempeño deficiente y la rotación; ello coadyuvaría a mejorar la eficiencia del recurso humano en los juzgados de paz, lo que permitiría aumentar el 13,3% de eficiencia e intentar cubrir esa brecha de 86,7% faltante.

Por lo tanto, estando a la obtención de los resultados en el presente estudio, así como la discusión con los antecedentes expuestos se corrobora la existencia en la relación causal existente entre los recursos humanos y los procesos resueltos, donde una alta capacidad, conocimiento y habilidades de este recurso permitirían incrementar la capacidad para resolver en mayor número los procesos judiciales.

Respecto a los resultados obtenidos referente al segundo objetivo específico, así como también de la segunda hipótesis específica, se determina que los Insumos no inciden en los Procesos Resueltos en los juzgados de paz, este resultado se vio determinado con resultados con un nivel de significancia de 0,939

> 0,05 y un pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,1% lo que determinó su no incidencia; sin embargo, Chambi (2019), en su investigación descriptiva correlacional, determinó la existencia de una relación positiva moderada al correlacionar esta dimensión con la calidad del servicio.

Si bien no se determinó la incidencia en el presente estudio de los insumos en los procesos resueltos, ello quizá haya sido producto de la situación de emergencia sanitaria en la cual nos encontramos, con lo que el uso de los insumos se haya visto disminuido debido a que al momento de la toma de la muestra se encuentran implementadas medidas de trabajo remoto, y de registro de expedientes virtuales o digitales, por lo que su incidencia se pueda haber visto afectada, debido a la reducción del uso de los implementos determinados para esta dimensión.

Según los resultados obtenidos respecto al tercer objetivo específico, así como también de la tercera hipótesis específica, se determina que el Capital incide en los Procesos Resueltos en los juzgados de paz, este resultado se corrobora con un pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 26,9%, resultado acorde al estudio correlacional-explicativo de Arévalo, Nájera y Piñero (2018), donde determinan la influencia de las tecnologías en la productividad, registrando un coeficiente de 0,628, lo que determinó una correlación significativa, por lo que la incidencia en el capital generado por tecnologías, equipos de cómputo e infraestructura serían también determinantes para incrementar la productividad, su inversión en todo equipo que signifique incremento del capital permitirá directamente incrementar la resolución de procesos judiciales.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación contrastan teóricamente con lo expuesto por Chiavenato (2007), donde refiere que la promoción del profesional a niveles superiores implica la administración y gestión que permita lograr alcanzar los objetivos institucionales, es decir, referencia a la incidencia entre la gestión, que en términos judiciales se manifiesta como la Gestión del Despacho; y los objetivos institucionales, donde, el Poder Judicial lo refiere como función primigenia la atención y conclusión de los procesos judiciales como Procesos Resueltos; lo conceptuado por Gastañaduy, Herrera y Salas (2016), quienes relacionan la gestión realizada por el magistrado en su despacho para lograr eficiencia y eficacia en su función, lo que conlleva a la conclusión de

expedientes judiciales; así como lo indicado por Tasayco (2016), donde indica la relación existente entre la función del fiscal, como la administración de recursos para mejorar la productividad.

En consecuencia, vista la relación existente entre la gestión y sus dimensiones con los expedientes resueltos, y como esta determina un bajo o alto nivel de resolución de expedientes, es que se debiera optar por reforzar estas capacidades en aquellas personas que ya no pueden seguir siendo considerados sólo como administradores de justicia, sino como gestores de los diferentes recursos del despacho judicial.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo a los resultados e hipótesis obtenidos, se concluye en la existencia de una incidencia de la Gestión del Despacho en los Procesos Resueltos, situación determinada no muy positivamente con el 90,3% de los encuestados, quienes reconocían una Gestión del Despacho de regular a deficiente; así como, sólo el 7,1% indican un alto nivel en los Procesos Resueltos.

Segunda: Se concluye en la existencia de una incidencia de los Recursos Humanos en los Procesos Resueltos, donde sus competencias han sido catalogadas por el 11,5% de los encuestados como deficiente y el 75,2% como regular; así como lo determinan el 81,4% en un nivel de regular a deficiente su incidencia con los Procesos Resueltos que no superan el nivel medio.

Tercera: Según el presente resultado del estudio se determina la no incidencia de los Insumos en los Procesos Resueltos, ello visualizado de acuerdo a los encuestados, donde el 81,4% lo determina como una acotación de regular a eficiente, por lo que los resultados que determinen un bajo grado en la resolución de procesos no pueden evidenciarse por su deficiencia en la asignación de este recurso.

Cuarta: De acuerdo a los resultados e hipótesis obtenidos, se evidencia la incidencia del Capital en los Procesos Resueltos, donde el 78,8% de los encuestados lo determina como de regular a deficiente, así como de estos indican su incidencia en un 25,6% en una baja cantidad de Procesos Resueltos, lo que puede ser determinado por el grado de obsolescencia de los equipos de cómputo, así como de los softwares y una infraestructura no muy adecuada para la labor judicial.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere a los miembros integrantes de la Junta Nacional de Justicia, se considere para la evaluación, nombramiento y ratificación de jueces del Poder Judicial, que los postulantes cuenten con estudios de gestión con calificaciones superlativas que permitan preveer la mejor administración de los recursos del despacho judicial.

Segunda: Se recomienda al Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, disponga la elaboración y ejecución de un Plan de Capacitación Integral que permita el desarrollo profesional, laboral, interpersonal y emocional del trabajador judicial, lo que permitirá mejorar la eficiencia judicial en favor no solo del trabajador, sino de la ciudadanía.

Tercera: Se recomienda al jefe de la Unidad de Administración y Finanzas de la Corte Superior de Justicia de Lima, continúe con la planificación y asignación de insumos necesarios para el desempeño judicial, previendo la conclusión de la emergencia sanitaria y el funcionamiento regular de los órganos judiciales.

Cuarta: Se recomienda al Gerente de Administración Distrital de la Corte Superior de Justicia de Lima, gestione la asignación de mayores recursos presupuestarios, a efectos de mejorar la infraestructura de los órganos jurisdiccionales; así como la mejora continua de equipos de cómputo y tecnología para no contar con ellos en grado de obsolescencia.

REFERENCIAS

- Arévalo, D., Nájera S. y Piñero, E. (2018). La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600199>
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación – Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición. Editorial Episteme.
- AMAG (1998). Manual de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, 7
<https://amag.edu.pe/Docs/files/manual-organizacion-funciones-amag.pdf>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Campos, E. (3 de enero de 2018). Gestión del despacho judicial. Sitio web de El Peruano.
<https://elperuano.pe/noticia-gestion-del-despacho-judicial-62669.aspx>
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Ediciones Shalom
<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Borgia, S. (2013). Entorno organizativo del despacho. Deontología profesional del abogado. Vol. 3. eBook Collection (EBSCOhost)
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=9c66851f-2834-40df-98ed-32f7aa5775b3%40sessionmgr4008&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=nlebk&AN=687430>
- Brume, M. (2017). Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia.
<https://www.researchgate.net/publication/329282115>
- Caravano, G., Chayer, H., Cambelloti, C. y Ricci, M. (2015). La Problemática de la Oficina Judicial en la Argentina.
https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2549/arg_prob_jud

- [.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
- Carrasco, J. (2019). Gestión Estratégica y Productividad en el Área de Operaciones del Hospital II Vitarte – EsSalud, Ate – Vitarte, 2019.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42550/Carrasco_CJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castiglioni, S. (2018). Poder Judicial: indicadores de Gestión y Calidad como motor de mejora.
<https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/2968/Tesis%20de%20Maestria%20-%20Castiglioni%20Final%2020180620.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cepeda, I, Martelo, S., Leal-Rodríguez, A. y Leal-Millán, A. (2016). Critical processes of knowledge management: An approach toward the creation of customer value.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/56120/critical%20processes%20of%20knowledge%20management.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chambi, J. (2019). Gestión del Despacho Fiscal y su relación con la calidad de servicio en el Ministerio Público de las sedes de Puno y San Román – 2017.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9638/UPchmujo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7th ed. Tlalnepantla: McGraw-Hill Interamericana, 516-517.
- Constitución Política del Perú (1993). Capítulo VIII, Artículo 138, Administración de Justicia. Control difuso.
- Contini, F., Mohr, R., Velicogna, M., 2014. Formula over Function? From Algorithms to Values in Judicial Evaluation. Oñati Socio-legal Series [online], 4 (5), 1099-1116.
<http://ssrn.com/abstract=2533902>
- Davenport, T. (1999). Human Capital. What it is and why people invest it. Jossey-Bass Publishers.
- Durand, F. (2018). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales INDECOPI – Lima, 2018.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31929/Durand_AF..pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Elek, J. (2019). Judicial Perspectives on Emotion, Emotion Management, and Judicial Excellence in the USA.
<https://doi.org/10.35295/osls.iisl/0000-0000-0000-1033>
- Fayol, H. (1970). Administración Industrial y General. 12da edición. Editorial Herrero Hermanos, Suc. S.A. México. 139 y 200.
- Gastañaduy, A., Herrera, L., y Salas S. (2016). Material Auto Instructivo Curso “Gestión del Despacho Judicial”, Academia de la Magistratura.
<http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/346>
- Green, B. (2017). The Price of Judicial Economy in the U.S. (September 11, 2017). Oñati Socio-Legal Series, Vol. 7, No. 4, 2017
<https://ssrn.com/abstract=3035295>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill
- Jara A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, Universidad del Zulia, Venezuela
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Kaplan, R. y Norton, D. (1992). The Balanced Scorecard: Measures That Drive Performance, Harvard Business Review, pp.71-79.
- Kinsley, U.(2014). Conflict Management Strategies and Employees’ Productivity in a Nigerian State Civil Service. doi: 10.12691/jbms-2-4-2.
<http://www.sciepub.com/portal/downloads?doi=10.12691/jbms-2-4-2&filename=jbms-2-4-2.pdf>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). Elementos de administración – un enfoque internacional. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. México, 7th ed. pp. 4.
- Lacu, M. (2017). El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento - estudio empírico de las PYME españolas en Brasil.
<http://hdl.handle.net/11531/23598>
- Malhotra, (2008). Investigación de Mercados. Quinta edición. Pearson Educación, México.

<https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Investigacion%20de%20Mercados,%205ta%20Edicion%20-%20Naresh%20K.%20Malhotra.pdf>

Martínez, M. (2017). Diagnóstico de la gestión judicial en la jurisdicción ordinaria (civil-familia) (Tesis maestría).

<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/8793/u789934.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OCDE (2016), La resolución de asuntos de competencia por órganos de jurisdicción especializada y general: Balance de experiencias internacionales (pág. 78).

<http://www.oecd.org/daf/competition/Resolucion-competencia-organos-de-jurisdccion-especializada-y-general-2016.pdf>

Paico, N. (2017). Gestión del despacho y carga procesal de los Fiscales del distrito Fiscal San Marín – Sede Tarapoto, 2017.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12762>

Palma, L. (2016). Modernización Judicial, Gestión y Administración en América Latina.

<https://doi.org/10.1016/j.acso.2017.06.007>

Poder Judicial (2014). Resolución Administrativa N° 419-2014-CE-PJ. Aprueba Directiva N° 013-2014-CE-PJ “Lineamientos Integrados y Actualizados para el Funcionamiento de las Comisiones Nacional y Distritales de Productividad Judicial y de la Oficina de Productividad Judicial”.

Poder Judicial (2015). Guía Metodológica de las Estadísticas Jurisdiccionales – 2015, Sub Gerencia de Estadística, Gerencia de Planificación.

Poder Judicial (2020). Boletín Estadístico Institucional N° 02 -2020, enero – junio 2020, Anexo 10.

Reátegui, C. (2016). La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016 (Tesis maestría)

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1245/reategui_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAE (2020). REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]. 16 de octubre del 2020.

<https://dle.rae.es>

Retegi, J. (2020). Gestión del conocimiento: clave en la transformación organizacional.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=8d9402b5-20c9-426c-a056-7cd761d40a53%40sessionmgr101>

Rojas, H. (2018). Productividad laboral de las MIPYMES chilenas en la economía del conocimiento. Revista Gestión de las Personas y Tecnología – Edición N° 32.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6572353.pdf>

Saavedra, G. (2017). Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo bajo mayo zonal Tarapoto en el año 2016 (Tesis maestría).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16679/Saavedra_PG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, P. (2019). Gestión administrativa y desempeño laboral en una Sala Penal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2019 (Tesis maestría)

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40577>

Sánchez, S. y Herrera, M. (2015), Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades.

<http://dx.doi.org/10.18359/rfce.2216>

Santa María, J. (2017). Gestión administrativa y productividad según trabajadores de cultivo de camarones, Tumbes 2016.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7306/Santa%20Mar%c3%ada_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solis, V. e Hidalgo, H. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las PYMES sector manufacturero de Manabi. Revista ECA Sinergia. Abril 2019. Vol. 10 N° 1, pp 59-69.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6819762.pdf>

Tamariz, E. (2019). Perfil de un juez del segundo nivel de la carrera judicial basado en habilidades gerenciales.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=33&sid=9f13c164-3482-41f9-aec1-7b424f432372%40sessionmgr101>

Tamayo, Y., Del Río, A. y García D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos.

[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)

Tasayco, G. (2016). Material Auto Instructivo Curso “Gestión del Despacho Fiscal”

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/215/GESTI%C3%93N%20DEL%20DESPACHO%20FISCAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (s.f.). Métodos de recolección de datos para una investigación.

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>

Vega, L., y Reyes, L. (2018). “Impacto del uso de las tecnologías de información y las comunicaciones en la gestión judicial de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Cúcuta” Revista Interfaces, vol. 1, no. 1, pp 47 – 65.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/interfaces/article/view/3675/3069>

Vizcarra, G., Vizcarra, L. (2018). La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017 (Tesis maestría)

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28399/vizcarra_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión del Despacho	Según Gastañaduy, Herrera y Salas (2016), es la administración del recurso humano y material, gerenciada por el juez para lograr una mayor efectividad, eficiencia y eficacia del despacho judicial.	Esta variable considera 03 dimensiones conteniendo 07 indicadores. La variable es INDEPENDIENTE. Su medición será realizada con la técnica de la Encuesta y como instrumento se utilizará el Cuestionario. Se utilizará una escala tipo Likert (Muy en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo ni de acuerdo, De acuerdo, Muy de acuerdo).	03 Recursos Humanos Insumos Capital	- Motivación e incentivos - Funciones por competencia - Reconocimiento de méritos - Material logístico - Infraestructura - Equipos de cómputo - Tecnología	Ordinal
Procesos Resueltos	Según Poder Judicial (2015), define los procesos resueltos como la totalidad de	Esta variable registra 02 dimensiones y 04 indicadores. La variable es DEPENDIENTE. Su	02 Resueltos en 04 Calificación	- Demandas Admitidas - Demandas concluidas	Ordinal

resoluciones que medición será realizada con
permiten la reducción la técnica de la Encuesta y
de la Carga Procesal. como instrumento se utilizará
el Cuestionario. Se utilizará
una escala tipo Likert (Muy en
desacuerdo, En desacuerdo,
Ni en desacuerdo ni de
acuerdo, De acuerdo, Muy de
acuerdo).

Resueltos en trámite - Resoluciones
Finales
- Estándar de
procesos
resueltos

ANEXO 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL DESPACHO

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RECURSOS HUMANOS									
1	Motivación e incentivos	Cree que la capacitación efectiva es importante para el desempeño de sus funciones.							
2	Motivación e incentivos	Considera que la estabilidad laboral afecta el desempeño de sus funciones.							
3	Motivación e incentivos	Considera que la remuneración afecta el buen desempeño de sus funciones.							
4	Motivación e incentivos	Considera que la remuneración recibida es acorde con los objetivos logrados mensualmente.							
5	Funciones por competencia	Cree que el personal del juzgado tiene las competencias para aplicar en su labor soluciones alternativas.							
6	Funciones por competencia	Cree que el personal del juzgado tiene conocimientos actualizados para coadyuvar a resolver los procesos.							
7	Funciones por competencia	Considera que el juzgado optimiza los recursos que tiene para resolver los procesos en el menor tiempo posible.							
8	Funciones por competencia	Considera que el personal del juzgado cuenta con las habilidades informáticas (digitales) necesarias para el desempeño del juzgado.							

9	Reconocimiento de méritos	Considera que el reconocimiento de méritos es importante para la gestión							
10	Reconocimiento de méritos	Considera que se aplican los suficientes mecanismos para las felicitaciones ante los méritos.							
DIMENSIÓN 2: INSUMOS			Si	No	Si	No	Si	No	
11	Materia logística	Son insuficientes los útiles de escritorio para el desempeño de sus actividades							
12	Materia logística	Es insuficiente el abastecimiento de papel para el desempeño de sus actividades.							
13	Materia logística	Es insuficiente el material de escritorio u otro para el desempeño de sus actividades.							
DIMENSIÓN 3: CAPITAL			Si	No	Si	No	Si	No	
14	Infraestructura	Considera que los espacios físicos no están optimizados para el desempeño de sus funciones.							
15	Infraestructura	Cuenta con la infraestructura adecuada para el desempeño de sus funciones.							
16	Infraestructura	Cuenta con el equipo mobiliario necesario para el desempeño de su función							
17	Equipos de cómputo	Considera importante contar con equipos tecnológicos para el desempeño laboral							
18	Equipos de cómputo	Cuenta con equipos informáticos para el buen desempeño de su función							
19	Tecnología	Considera amigable y efectivo el sistema							

		integrado judicial (SIJ)							
20	Tecnología	Cuenta su juzgado con programas informáticos (Word, Excel, etc.) necesarios para el buen desempeño de su función							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESOS RESUELTOS

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: RESUELTOS EN CALIFICACIÓN			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Demandas Admitidas	Considera que la cantidad de demandas ingresadas exceden la capacidad operativa del juzgado							
2	Demandas Admitidas	Considera que la cantidad de demandas admitidas se encuentran acorde a la capacidad operativa del juzgado							
3	Demandas Admitidas	Cree que con la capacidad actual del juzgado se puede incrementar la emisión de autos admisorios							
4	Demandas Concluidas	Considera que la cantidad de improcedencias emitidas se encuentra acorde a la capacidad operativa del juzgado							
5	Demandas Concluidas	Cree que la cantidad de improcedencias emitidas permite reducir la carga procesal							
6	Demandas Concluidas	Cree que las improcedencias emitidas permiten alcanzar el estándar de producción anual							
7	Demandas Concluidas	Cree que la cantidad de autos de rechazo emitidos permiten reducir la carga procesal							
8	Demandas	Cree que los autos de rechazo emitidos							

	Concluidas	permiten alcanzar el estándar de producción anual							
DIMENSIÓN 2: RESUELTOS EN TRÁMITE			Si	No	Si	No	Si	No	
9	Resoluciones Finales	Cree que su juzgado emite la cantidad ideal de Sentencias							
10	Resoluciones Finales	Cree que su juzgado emite la cantidad ideal de Autos Finales							
11	Resoluciones Finales	Cree que su juzgado emite la cantidad ideal de Conciliaciones							
12	Resoluciones Finales	Cree que con la capacidad actual del juzgado se puede incrementar la emisión de resoluciones finales							
13	Resoluciones Finales	Considera que la cantidad de resoluciones finales emitidas permiten reducir la carga procesal							
14	Estándar de Procesos Resueltos	Cree que es importante tener conocimiento del estándar de producción anual para el desempeño de sus funciones							
15	Estándar de Procesos Resueltos	Considera que el estándar de producción anual condiciona el desempeño de sus funciones							
16	Estándar de Procesos Resueltos	Cree que el estándar de producción anual asignado a su juzgado es muy elevado							

ANEXO 3: Cálculo del Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

N	Población	312
Z	Nivel de confianza 0,95 = 95%	1,96
p	Probabilidad favorable	0,5
q	Probabilidad desfavorable	0,5
e	Error muestral	0,074
n	muestra	113

ANEXO 4: Validez del Instrumento

Prueba binomial

	Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)	
J1	Grupo 1	1	33	,92	,50	,000000227
	Grupo 2	2	3	,08		
	Total		36	1,00		
J2	Grupo 1	1	35	,97	,50	,000000001
	Grupo 2	2	1	,03		
	Total		36	1,00		
J3	Grupo 1	1	36	1,00	,50	,000000000
	Total		36	1,00		

Validez: Variable Gestión del Despacho

		Gestión del Despacho	Recursos Humanos	Insumo	Capital
Gestión del Despacho	Correlación de Pearson	1	,945**	,852**	,847**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	16	16	16	16
Recursos Humanos	Correlación de Pearson	,945**	1	,792**	,644**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,007
	N	16	16	16	16
Insumo	Correlación de Pearson	,852**	,792**	1	,618*
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,011
	N	16	16	16	16
Capital	Correlación de Pearson	,847**	,644**	,618*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,007	,011	
	N	16	16	16	16

Validez: Variable Procesos Resueltos

		Procesos Resueltos	Resueltos En Calificación	Resueltos En Trámite
Procesos Resueltos	Correlación de Pearson	1	,871**	,946**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	16	16	16
Resueltos En Calificación	Correlación de Pearson	,871**	1	,666**
	Sig. (bilateral)	,000		,005
	N	16	16	16
Resueltos En Trámite	Correlación de Pearson	,946**	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,005	
	N	16	16	16

ANEXO 5: Confiabilidad

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Despacho	,803	20
Procesos Resueltos	,718	16

ANEXO 5: Certificados de Validez de Contenido del Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

Observaciones:

La validez de contenido cualitativo del instrumento es 90%

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres validador: Dr. Alejandro Ramírez Ríos.....

DNI: 07191553.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

..... de octubre del 2020



ALEJANDRO RAMIREZ RIOS <aramirezr@ucv.edu.pe>

para mí ▾

dom, 25 oct 2020 20:26



Los resultados de la validez del instrumento (cuestionario) son:

- 1) La validez de contenido cualitativo del instrumento es 90%.
- 2) En cuanto a la pertinencia de los ítems, algunos deben ser mejorados.
- 3) Una vez levantada las observaciones, debe aplicarse a la muestra.

Se adjunta el instrumento validado.

Dr. Alejandro Ramírez Ríos.

DNI: 07191553

Cel: 996977511

El lun., 19 oct. 2020 a las 18:37, Luis Salas (<lucho502@gmail.com>) escribió:

Muy buenas tardes Profesor Ramírez, mi nombre es Luis Salas Azabache de su curso de tesis de la UCV aula B1.

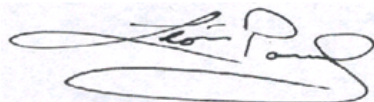
Según sus indicaciones, adjunto a la presente la encuesta a efectos de su validación como juicio de expertos. Estaré a la espera de su respuesta. Gracias.

Atentamente,

Luis Salas Azabache

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X]
No aplicable []
Apellidos y nombres validador: LEON PORRAS, CHRISTIAN JEAN PAUL
DNI: 06790380



MBA. CHRISTIAN JEAN PAUL LEON PORRAS
DNI 066790380

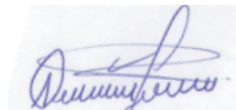
18 de octubre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []
No aplicable []
Apellidos y nombres validador: Quezada Lucio Nel
DNI: 09448572



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de octubre del 2020

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0683-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 13 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Salas Azabache Luis Alberto** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **LA GESTIÓN DEL DESPACHO Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCESOS RESUELTOS EN LOS JUZGADOS DE PAZ, DISTRITO JUDICIAL LIMA, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Salas Azabache Luis Alberto**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Gestión Pública;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **LA GESTIÓN DEL DESPACHO Y SU INCIDENCIA EN LOS PROCESOS RESUELTOS EN LOS JUZGADOS DE PAZ, DISTRITO JUDICIAL LIMA, 2020** presentado por **Salas Azabache Luis Alberto**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Angel Salvatierra Melgar
Secretario	: Dr. Santos Alberto Sotero Montero
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Alejandro Ramírez Ríos

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 22 de enero de 2021
Hora	: 11:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

