



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas
institucionales de los juzgados civiles de Madre de Dios, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sardon Ruiz, Katty Angeles (ORCID: 0000-0002-8581-1683)

ASESOR:

Mg. Morán Requena Hugo Samuel (ORCID: 0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, por su abnegación y sabiduría.

A mi abuelita, porque ha sido como una madre, por su amor y apoyo incondicional.

A mi hija, como muestra del inmenso amor que le tengo.

Agradecimiento

La realización de un trabajo de investigación que precisa de tanto tiempo y esfuerzo es imposible si no se dispone de la ayuda de otras personas. A todas ellas, que de un modo u otro han colaborado en la realización de esta tesis. En primer lugar, quiero mostrar mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme permitido ser parte de dicha institución. En segundo lugar, a mi asesor de tesis, que me ha prestado su apoyo y confianza incondicional, además de su talento, rigurosidad y visión objetiva; agradecer sus críticas, sus consejos y sugerencias, que me han permitido encauzar correctamente esta investigación. De la misma manera quiero mostrar mi agradecimiento a todas aquellas personas que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, que me han facilitado datos y experiencias que han añadido valor a la investigación.

Katty

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	30
3.1 Tipo y diseño de investigación	30
3.2 Variables, operacionalización e indicadores.....	31
3.3 Población, muestra y muestreo.....	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.5 Método de análisis de datos.....	35
3.6. Procedimientos.....	36
3.7. Método análisis de datos	36
3.8 Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio	33
Tabla 2: Escala de Likert.....	34
Tabla 3: Validez por juicio de expertos.....	35
Tabla 4: Resultados de prueba piloto	35
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la variable prácticas en recursos humanos	37
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable cumplimiento de metas institucionales.....	38
Tabla 7: Correlación de las variables prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales.....	39
Tabla 8: Correlación entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales	40
Tabla 9: Correlación entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.....	40
Tabla 10: Correlación entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.....	41

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Representación Correlacionar de la investigación.....	30
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las prácticas de los recursos humanos y el cumplimiento de metas de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El estudio se enmarcó en el diseño no experimental de tipo básico, descriptivo correlacional, de corte transversal. Se tomó una población y muestra de 50 servidores judiciales a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Posteriormente, se procesaron en programas estadísticos Excel y SPSS. De acuerdo a los resultados, las prácticas en recursos humanos son poco adecuadas, casi nunca se logra el cumplimiento de metas institucionales y se determinó que existe una relación directa, moderada y significativa entre ambas variables ($r_s=0,505$; $p<0,05$). Finalmente, se concluyó que, si las prácticas de los recursos humanos son adecuadas, existirá un mayor cumplimiento de metas institucionales.

Palabras clave: prácticas de recursos humanos, cumplimiento de metas institucionales, administración.

Abstract

The general objective of the present investigation was to determine the relationship between human resources practices and the fulfillment of goals of the civil courts of the Superior Court of Justice of Madre de Dios. The study was framed in a non-experimental design of a basic, descriptive correlational, cross-sectional type. A population and sample of 50 judicial servants were taken to whom two questionnaires were applied. Subsequently, they were processed in statistical programs Excel and SPSS. According to the results, the practices in human resources are inadequate, the fulfillment of institutional goals is almost never achieved and it was determined that there is a direct, moderate and significant relationship between both variables ($r_s = 0.505$; $p < 0.05$). Finally, it was concluded that, if human resources practices are adequate, there will be greater compliance with institutional goals.

Keywords: human resources practices, fulfillment of institutional goals, management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en todo el mundo la gestión de recursos humanos es esencial para el ejercicio de cualquier empresa o grupo social, y lógicamente es indispensable para lograr la competitividad en un mundo globalizado. A través de las metodologías de gestión que simplifica el trabajo y se establecen principios, técnicas y procedimientos para lograr mayor productividad y eficiencia (Chiavenato, 2013).

En el Perú el Poder Judicial siempre ha sido y sigue siendo la entidad pública más desaprobada y con mayor rechazo por parte del pueblo peruano, porque el Perú no tiene confianza en los jueces, por ello de cada 10 peruanos 7 de ellos no creen en la Administración de Justicia. Es por ello la interrogante ¿Por qué no quieren a la administración judicial?, pues la razón es la siguiente: esto demuestra que la justicia es lenta, pesada, corrupta, e impredecible, lo cual produce inseguridad jurídica, lo que afecta el desarrollo de un país (Galindo, 2000).

Tal y como lo señala Carrillo (2000), una justicia tardía no es justicia, por tanto este aspecto se concentra en el mayor descontento de la población frente al Poder Judicial, ya que un proceso civil donde existe contradicción suele durar más de 05 años, muy al margen de que este segundo aspecto es una situación palpable, quiere decir, que los usuarios no tiene que leer estadísticas o informes técnicos para darse cuenta de esta realidad, muy diferente a la calidad de las sentencias, estas realidades uno nunca las encuentra en informes o anuncios del Poder Judicial. En ese contexto el artículo 138° de la Constitución actual muestra que la potestad de administrar justicia emana del pueblo y que el pueblo usa como intermediario para administrar justicia al poder judicial, por lo tanto, la Justicia en nuestro país no es sólo un tema de discusión para abogados, para fiscales o para jueces. Entonces el régimen de justicia es un problema del ama de casa, de los vendedores ambulantes, es un dilema de los carpinteros, de los artesanos, es un tema de la sociedad en su conjunto, y, es por esa razón que cuando deseamos realizar diagnósticos objetivos del Poder Judicial, tenemos irremediabilmente que expedir a las opiniones de la ciudadanía.

De otro lado, las fuerzas del trabajo están compuestas por personas, el cual son recursos valiosos para una organización, y por ello es de suma importancia incentivar para progresar y desarrollarse en el trabajo. Por lo que, las dependencias de recursos humanos de las entidades públicas o privadas deben de cuidar lo más importante que tienen, a través de la promoción y capacitaciones, pues, las personas motivadas son más eficientes en sus labores y el cual conlleva a que las organizaciones sean más exitosas. Es así un punto significativo, a nivel de entidades públicas, empresas públicas y privadas que una debida gestión de recursos humanos permite mantener y detener al personal idóneo, participantes predispuestos, y eso a su vez conlleva al efectivo cumplimiento de metas institucionales y objetivos en los tiempos previstos (Robbins, 2005).

El Poder Judicial a nivel nacional desde el año 2000 busca una gestión de calidad basado en dos puntos, “seguridad jurídica y justicia pronta”, es una institución capaz de resolver conflictos jurídicos ya sea como última instancia, después del agotamiento de las vías previas, o como única y monopólica instancia para resolver conflictos sociales, desde sus diferentes tipos como son en materia penal, civil, familiar, etc. Es considerada como una de las instituciones con menor aprobación por parte de la sociedad, justamente porque este organismo es el que resuelve sus conflictos jurídicos, por lo que, tarde o temprano siempre existe alguien que gana o pierda en cuanto a sus pretensiones. sin embargo esta no es el único factor de desaprobación, lo es también, la falta de justicia pronta, el tiempo en exceso para resolver los conflictos, incluso fuera de lo establecido por la norma, finalmente la falta de seguridad jurídica se refleja en los actos de corrupción, sentencias declaradas nulas, sentencias de baja calidad que en segunda instancia son declaradas ineficaces y se ordena que se realice un nuevo juicio o tramite, ya sea por errores que el mismo Poder Judicial comete en su tramitación o por falta de criterio o motivación por parte de los Jueces.

En ese contexto la problemática de la presente investigación se centra en las áreas de producción, fuera del ámbito administrativo, esto es los órganos jurisdiccionales, por lo que, ante tan importante misión este organismo tiene también personal o recursos humanos altamente calificados no solo en el área de

trámite de causas jurisdiccionales sino también en el área decisoria, esto es, los Jueces. Asimismo, el ingreso, trámite y fin del proceso judicial necesita de conocimientos jurídico/administrativos y de puro derecho, el primero es efectuado por todo el personal jurisdiccional y el segundo es ejecutado por los magistrados o jueces. En la actualidad el Poder Judicial, tiene 8431 servidores judiciales entre CAS y 728, tiene más de 3500 plazas libres, ocupadas sin concurso público, así mismo tiene 1768 jueces titulares, 925 Jueces Supernumerarios (contratación directa) y 523 Jueces Provisionales.

Conforme se puede advertir es muy alto el índice de plazas tanto para el personal judicial como para magistrados que se encuentra libre y esto no se debe solamente a la falta de cubrimiento de plazas, sino también al alto índice de renunciaciones del personal jurisdiccional en el Poder Judicial, constante renovación de personal, promociones por periodos, licencias por años el personal nombrado, constante rotación del personal, desplazamientos en función a la gestión del gobierno de turno, entre otros, que tiene, entre muchos otros, como principal causa la recargada labor judicial, la baja remuneración, la inestabilidad laboral, que hace que muchos deserten, que a su vez genera una oferta de mercado laboral poco atraíble (personal sin experiencia o sin capacidad) y si llegaran a tener experiencia no lo tienen dentro del Poder Judicial, ya que tiene el monopolio del trámite judicial y para ello, solamente, los profesionales en derecho pueden ser especialistas o gestores del proceso judicial, siendo imposible obtener la experiencia especializada de otra entidad, muy diferente a otras entidades de carácter administrativo en donde la experiencia puede homologarse (Hutt y Marmioli, 1998).

A todo ello, respecto a estas plazas libres, los órganos encargados llegan a contratar personal no idóneo para cubrir plazas, que en atención a lo que se mencionó, no debe olvidarse que un especialista del Poder Judicial o un Juez es el custodio y dueño de los conflictos sociales y controversias de las personas que afectan sus derechos privados, libertades, por lo que es una función muy importante para la sociedad. El problema surge en la captación del personal y seguidamente, se tiene la falta de capacitación que es inexistente o nula sobre todo en las Cortes Superiores de Justicia de los distritos judiciales del país, lo mismo sucede en la designación de

los Jueces que son ajenos en experiencia dentro del Poder Judicial (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2005).

Así lo señaló Távara (2016), quien define a los órganos jurisdiccionales y sus áreas impulsoras como secretarías etc., desde su origen como un sistema organizacional vertical, quiere decir que cada órgano jurisdiccional y sus respectivos jueces son y siguen siendo los jefes jerárquicamente y funcionalmente, de todas las áreas que intervienen en los procesos a su cargo y gestores de todo el despacho judicial; por lo tanto, si una Sede Judicial cuenta con 20 órganos jurisdiccionales, esta sede tendría 20 jueces gestores y líderes organizacionales, responsables del proceso judicial (demanda o denuncia) desde su ingreso hasta la emisión de una resolución que pone fin al mismo, siendo este último un acto funcional exclusivo del juez. Por otro lado, precisa que el despacho judicial viene hacer una distribución por naturaleza donde el juez no efectúa su labor de manera solitaria, sino que se concierne con recursos humanos y materiales que demandan de él conocimiento no legal básico en temas de administración y gerencia, con el propósito de tramitar mejor el despacho judicial.

Frente a esto el presente trabajo de investigación, logrará identificar, la causa del vago servicio que otorga el Poder Judicial, en cuanto a celeridad en los procesos y la solución al mismo, teniendo como indicadores los estándares de producción, carga y descarga procesal, programación y realización de sentencias, tiempo de conclusión de los procesos, los indicadores magníficos del módulo civil; específicamente mostrara como afecta directamente la falta de personal jurisdiccional capacitado en el cumplimiento de metas institucionales, y por qué debe existir un cambio total en la política judicial en el Poder Judicial, a fin de que sea aplicado en todos los órganos jurisdiccionales de materia civil a fin de que el Poder Judicial pueda ofrecer un servicio de calidad en cuanto a la tramitación del proceso judicial, el mismo que tiene íntima relación con las sentencias de calidad.

Por tal motivo, la presente investigación esbozo como problema general de estudio ¿Qué relación existe entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior

de Justicia de Madre de Dios, 2021? Asimismo, las preguntas específicas fueron ¿Qué relación existe entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021? así como ¿Qué relación existe entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021? Por último ¿Qué relación existe entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021?

En cuanto a la justificación practica tiene como finalidad demostrar que existe relación entre el cumplimiento de metas institucionales de un juzgado con las prácticas de recursos humanos, como se relaciona con las metas y objetivos, por lo que esta investigación generará aportes necesarios para que el Poder Judicial a través de sus Cortes Superiores de Justicia, puedan reconducir, ayudar y mejorar la eficacia del sistema de trabajo y la administración del aparato judicial de los servidores judiciales y jueces. A fin de que los órganos Jurisdiccionales enfoquen más su atención en las practicas correctas a fin de brindar un mejor servicio en favor de la sociedad, al identificar mis dos variables voy a generar información a la institución, para la toma de decisiones de buenas prácticas y así dar paso a una investigación explicativa, para determinar las causas o motivos reales.

Asimismo, permitirá alcanzar e investigar opciones de mejores resultados para los diferentes problemas que se presenten en la institución implementando diseños encaminados a repotenciar los procedimientos internos de la institución, tratando correctamente al personal idóneo o recursos humanos altamente competentes.

Asimismo, la justificación teórica, tiene como objetivo buscar y beneficiar directamente a la Institución, y a la población ya que se conocerá los elementos que se relaciona en las prácticas de recursos humanos. Por tanto, las resultas obtenidas de la presente investigación van a ayudar a mejorar la eficacia de administración del

aparato judicial, así como los recursos, con el objeto de compensar las insuficiencias de la metrópoli y suscitar el desarrollo del país.

Aunado a ello para dar respuesta a las interrogantes se esbozó como objetivo general; determinar la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. y como objetivo específico: determinar la relación que existe entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. asimismo, se debe determinar la relación que existe entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Por último, se debe determinar la relación que existe entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021.

Por otro lado, se abordó la hipótesis general por comprobar: si existe una relación directa y significativa entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Asimismo, se formuló las Hipótesis específicas a lo que se detalla: Existe una relación inversa y significativa entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Existe una relación directa y significativa entre la autonomía y la flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Existe una relación inversa y significativa entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos el estudio realizado por Piguave (2018) en su estudio tomó como premisa instituir el nivel de correlación entre la gestión de recursos humanos y la calidad educativa en el colegio fiscal José Joaquín Pino Ycaza - Guayaquil – Colombia año 2018, su tipo de estudio fue básica, no experimental, cualitativo, descriptivo correlacional, donde se examinan y experimentan la dependencia de las 2 variables; siendo estas la gestión administrativa, que está establecida por el régimen de bienes y servicios, administración de personal, administración de la documentación que consta de 20 ítems con una escala valorativa. Asimismo, la calidad educativa, está desarrollada por las dimensiones que vienen hacer la eficacia y la eficiencia que a su vez cuenta con 15 ítems con escala valorativa, la población objeto de estudio está compuesta por 50 docentes del colegio fiscal, y se obtuvo de modo no probabilístico, la habilidad que se manejó fue la encuesta y como herramienta el interrogatorio que fueron apropiadamente autorizados a través de juicio de expertos y confidencialidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Su efecto primordial fue que, al utilizar la r de Pearson, se alcanza un coeficiente de 0,712 lo que muestra una semejanza efectiva formidable y significativa al nivel ($p < 0,01$) donde tomo como referencia al autor Fremont (2002), quien nos da a conocer sobre la administración de las organizaciones, donde precisa la combinación de hombres y recursos materiales donde se tiene objetivos colectivos que alcanzan a la orientación, por medio de la población.

Valencia (2018) realizó una investigación descriptiva de tipo revisión bibliográfica realizado en la Universidad Técnica de Machala – Ecuador. Su objetivo y meta fue examinar la gestión de recursos humanos en las distribuciones institucionales, en instantes actuales, fueron reglamentados a través de técnicas de averiguación científica, histórico-lógico, estudio de contenido y análisis-sintético. Asimismo, estableció que los recursos humanos son el primordial activo de una entidad; la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la elección y contratación de empleados, servidores, sino que además tiene que ver con las políticas institucionales. En ese sentido la demarcación de recursos humanos es uno de los pilares de las distribuciones donde se precisa y consolida el mercado; siendo su

frecuencia de acción examinar el reclutamiento, selección, compensación, bienes sociales, seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entre otros. Es decir, acceden con el fortalecimiento de los procesos de escogimiento, desempeño, estimación y adiestramiento del personal.

Salazar (2018) en su estudio sobre el reclutamiento y selección de personal para el sector público a través de la red de accionistas empleo bases de procedimientos que normalizan el subsistema de selección de personal del sector público en Guayaquil, donde se precisa como un fragmento primordial en instituciones, siendo sus trascendentales compromisos gestionar, nutrir, educar y preparar los posibles recursos humanos de la sociedad. En ese entender si es mejor el reclutamiento más y excelentes candidatos se mostrarán para el proceso, por lo tanto, si existe mucho retraso en este juicio o si no estuviera el reclutamiento, no habría candidatos a ocupar dichas vacantes, ya que actualmente muchos proveedores han desarrollado métodos apropiados para el proceso de elección de personal que consientan preferir a la persona más idónea, adecuada para cada sitio de trabajo

Sandoval (2017). examinaron el impacto de la gestión de recursos humanos en el liderazgo femenino en organizaciones multinacionales de Argentina, viene a disminuir barreras a través de políticas y programas en pro de la diversidad de género, su estructura de este trabajo tiene que relación con el rol de la mujer en la comunidad y en el ámbito empresarial y de porque las empresas o compañías, entidades, comienzan a mirar sus indicadores de género, a través del cual se va analizar la gestión de complejidad en las organizaciones. Este aporte nos consiente instaurar relación sustancial en las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas que van a hacer el resultado reflejado en las conductas de los servidores y los resultados organizativos.

Pereyra (2017). su exploración consistió fundamentalmente en la incidencia del cumplimiento de metas institucionales y la estimulación en el ejercicio laboral del personal administrativo del instituto universitario público de Yacuypa – Ecuador, todo ello con la finalidad de dar solución a la falta de reconocimiento, exceso de

trabajo y la inseguridad laboral que ha implicado denegadamente dentro de la clasificación de trabajo; asimismo tuvo como marco metodológico un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra a 88 individuos de diferentes plazas siendo el total de la población. Utilizaron como técnica la encuesta y una herramienta tipo cuestionario de 13 preguntas. Los resultados consisten en concluir con la fundación de optimizar tres condiciones desarrolladas; siendo la primera la correlación de esfuerzo, la segunda de desempeño y finalmente los compromisos, esto se debe ver reflejado en cada cargo del personal con la finalidad de impedir duplicidad de esfuerzos; en relación al ejercicio y desempeño de metas para conservar el nivel entre sueldo y reconocimiento, definitivamente con respecto a la correlación recompensa y metas personales; se debe tomar en cuenta las perspectivas de los servidores, con el fin de formar empoderamiento para un excelente ejercicio laboral.

Del mismo modo se cuenta con estudios similares a nivel nacional, así tenemos a Márquez (2021) cuya investigación tuvo el propósito de analizar y ajustar la relación que existe entre la gestión de contrataciones y los fines de las metas institucionales en la dirección de desarrollo de la inversión privada de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2021; así como sus dimensiones: planificación, los procesos de selección, la ejecución contractual y los mecanismos de solución de controversias, utilizando una investigación de tipo aplicada que ha permitido obtener una respuesta al problema planteado, tiene orientación cuantitativa, con un método hipotético-deductivo, formulando una hipótesis general e hipótesis específicas; derivando de ellas, conclusiones que fueron comparadas con la realidad actual, con un diseño no experimental, logrando determinar que la gestión de contrataciones tiene correlación reveladora en el nivel de cumplimiento de los fines institucionales en la gerencia de promoción de la inversión privada de la Municipalidad de Lima, 2021 y en el caso de las dimensiones también se determinó que tienen una significancia alta en relación a la segunda variable. La investigación se aplicó a diez (10) trabajadores de la gerencia de promoción de la inversión privada, toda vez que consideré el conocimiento y experiencia en el tema a evaluar. Y buscar la ejecución contractual y los posibles mecanismos de solución de controversias.

Crispín (2020) en su estudio tuvo por meta frecuente establecer la correlación que preexiste entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral del hospital de Huaycán de Ate – Lima, 2020, para lo cual se ejecutó una averiguación del tipo radical, cuantitativa, correlacional y de un diseño no experimental y transversal en el tiempo, se consideró como población a 29 colaboradores de disímiles áreas anexas del hospital entre personal administrativo y asistencial considerando un muestreo por conveniencia, la herramienta utilizada fue el cuestionario, el cual fue perfeccionado por los participantes de manera virtual a través de la plataforma electrónica de Google forms, los antecedentes alcanzados fueron desarrollados en el programa estadístico SPSS donde se consiguió primariamente como resultados que tanto la comisión de recursos humanos y el compromiso laboral fueron suficientes para regular la valoración de los participantes, asimismo, se estableció que la gestión de recursos humanos tiene una correlación reveladora con el compromiso laboral, ya que el valor p obtenido fue de 0.039 que es menor a 0.05, señalando que una buena gestión de recursos humanos genera positivamente una mejora en el compromiso laboral de los colaboradores del hospital de Huaycán.

Otro aporte es de Benavides (2020) que en su estudio empleado propone un modelo de mejora de la calidad del gasto del programa administrativo, donde utiliza el enfoque cuantitativo, analiza los cambios de la 6 variable durante los años 2015-2018, con la ayuda del análisis de contenido de datos. Concluye que la ejecución presupuestaria se ha incrementado, generando los gastos, pero los indicadores estudiados no se lograron, de lo podemos deducir que el gasto de transmisión articulado nutricional no ha sido eficiente ni eficaz, proporcionando poca importancia al estímulo de las capacidades del personal de salud encargado de implementar el programa. Podemos deducir en la necesidad de considerar que, para lograr resultados positivos en la gestión pública, el personal debe contar con las competencias y capacidades, así como el conocimiento de los indicadores y metas de la ejecución presupuestal.

López (2019) en su investigación denominado; el cumplimiento de metas y gestión pública por resultados en la Municipalidad Distrital de San Pablo, Bellavista, Tarapoto, 2019 – 2020; tuvo como meta instituir la correlación entre el desempeño de metas y gestión pública por resultados en la Municipalidad Distrital de San Pablo, Bellavista del 2019. Este estudio fue de modo básico, no experimental, con diseño correlacional, asimismo la muestra estuvo conformada por 15 reportes de metas durante el 2019. La herramienta manipulada fue el examen fundamentado y como instrumentales se obtuvieron 2 listas de comprobación, donde se consiguió como efecto que la correlación entre la meta 1 y la gestión pública por resultados fue positiva moderada, la correlación entre la meta 2 y la gestión pública por resultados fue positiva alta, la correlación entre la meta 3 y la gestión pública por resultados fue positiva muy alta y la correlación entre el desempeño de metas y el presupuesto por resultados fue positiva alta. Llegando a la terminación que la correlación entre el desempeño de metas y la gestión pública por efectos se instauró como una correlación efectiva muy alta y no significativa. Asimismo, el importe de la capacidad de correlación de Rho de Pearson fue de 0.901 y la trascendencia bilateral fue de 0.099.

Rojas (2018) en su estudio sobre la gestión de recursos humanos y su asimilación con el ejercicio laboral en Lima. Mediante el cual se buscó comprobar la correlación entre las variables, asimismo se ejecutó un artículo de enfoque cuantitativo, no experimental de nivel correlacional, donde participaron 50 trabajadores cumpliendo con los criterios de inclusión. Las metodologías excedentes fueron la observación, encuesta y la entrevista. Asimismo, se utilizó un cuestionario el cual fue validado por expertos. En los resultados se pudo determinar que se reconoce significativamente la necesidad de aplicar la administración de RRHH en las escuelas, ello desde una perspectiva estratégica las prácticas de la organización y control del personal pueden reforzarse mutuamente para contribuir a alcanzar los objetivos de la institución.

Ahora bien, De la Cruz (2017) en su trabajo de investigación tuvo un aporte asentado en el positivismo, establecido por, quien hace énfasis en la precisión de las instrucciones para la medición, es decir cumplen con la selección relativa e intersubjetiva de guías a través de percepciones versátiles de ciertos compendios

de procesos, hechos, organizaciones e individuos. En resumen, no atienden en su totalidad los procesos o las personas, por lo cual, los cuantitativistas nunca ven un fenómeno de forma compuesta sino siempre como conjuntos de átomos de los fenómenos relacionados con la investigación.

Botero y Tafur (2018) manifestaron que para que la Gestión de Recursos Humanos se debe buscar la verdad misma como ciencia y cumplir tres requisitos: a) relación sujeto-objeto, b) método científico y c) organización, en relación a los paradigmas que se asumen en el presente estudio científico respecto a la gestión pública y ciencias administrativas combina con el pensamiento científico desde un aspecto plural, ecléctica, transdisciplinario y sinérgico, es decir tendrá un impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los empleados.

Cadena et al. (2017) expresaron que la diferencia más obvia con los métodos cuantitativos es promover conocimientos a partir de la generación de datos numéricos, como la dirección de acumulación y análisis de datos cuantitativos. Estas direcciones pueden usarse para optimizar la efectividad de las evaluaciones basadas en encuestas porque ayudan a formular una hipótesis de evaluación, fortalecer el diseño del cuestionario y agregar conclusiones de evaluación. Con todo, este método se basa en la incitación probabilística, la penetración, la medición controlada y objetiva del positivismo lógico, lo que permite a los investigadores ir más allá de los datos para hacer inferencias, un proceso de confirmación de inferencia deductiva que es confiable y confiable para su uso, resultado de datos repetidos.

Así también las principales teorías que guardan relación con la presente investigación tenemos a Weber (1922), que menciona a la teoría neoclásica de la administración progresivamente este supuesto se sitúa entre los años 1925 y 1946 junto con la academia de relaciones humanas, existió un momento de producción y actuación que se dio entre 1930 y 1948. En ese entonces esta teoría era considerada como un organismo bien definido con un movimiento que intentó instaurar los conocimientos de la teoría clásica. Es por ello que esta teoría neoclásica radica en situar y examinar los esfuerzos de un conjunto de personas

para obtener un punto en común (Palafox et al., 2020; Ballina, 2019). Así también favorece a conceptos básicos sobre centralización y descentralización de las organizaciones.

Asimismo, Wehrich (2008), quien refiere que la especialización en las prácticas de recursos humanos puede darse en sentido vertical y horizontal, siendo este, el aspecto de mayor influencia en la investigación en cuestión, toda vez que se examinara la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y las metas institucionales actuales en la unidad de estudio. Lo que transportó gradualmente las actividades hacia los objetivos o propósitos de la distribución. Que están asentadas en los procesos y la preocupación de las actividades que fueron sustituidas por una orientación centrada en resultados y puntos alcanzados. La afectación es hacer y desarrollar correctamente el trabajo efectuado, buscando lo más sobresaliente para los objetivos de la entidad o sociedad, con el fin de conseguir la eficacia esperada.

El aporte principal de esta teoría es que la presente investigación de prácticas en la gestión de recursos humanos guarde relación con el alcance de los puntos estratégicos de cada órgano jurisdiccional reflejado en las metas jurisdiccionales; siendo este, un aspecto de mayor influencia en la presente investigación toda vez que se examinara la correlación entre prácticas de recursos humanos y metas institucionales actuales de la unidad de estudio.

Por otro lado, tenemos a la teoría de la burocracia; por Cannice (2008), quien señala que esto nace en el período de los cuarenta, a partir de las ilustraciones derivadas de la sociografía de la burocracia de Maximiliano Carl Emil Weber quien precisa que esta teoría se extendió alrededor del año 1940 a partir de los trabajos de Max weber y tiene sus compendios en las insuficiencias encontradas en las deducciones principales de la teoría clásica y de las relaciones humanas, esto expresa un signo moderado de preparar el personal y las actividades a fin de conseguir objetivos determinados (Jurado, 2018). Las principales características de la Burocracia son: la dación de Normas y reglamentos, la persistencia de la Comunicación formal, una División racional del trabajo relevante, visible

Impersonalidad en las relaciones, una resaltada autoridad y jerarquía, un alto desarrollo y estandarización de los procesos, desarrollo de administradores altamente especializados, excesiva profesionalización del trabajo, entre otros (Almanza et al., 2018; Muñoz, 2019).

El aporte de la presente teoría radica en la conducta previsible de cada trabajador, así como las normativas vigentes establecidas, característica principal de la burocracia, mediante la cual se definen ocupaciones, perspectivas y dimensionan el desarrollo de toda la actividad organizacional de la unidad de estudio de la presente investigación, las cuales entran en conflicto con una de las variables propuestas en este caso las prácticas en los recursos humanos (Azüero, 2020; Johnston y Holt, 2019).

Robbins (1993) manifiesta que el término gestión de recursos humanos, surgió en el Reino Unido a mediados de los ochenta y se extiende como motivo de disputa en la actualidad. Ya que ha sido considerada como un nuevo suceso para la gestión de personal y las relaciones técnicas. Para otros autores esto viene a revelar una inmediatez más trascendental, y se ve afectada por dos corrientes precedentes: las relaciones humanas y la teoría del capital humano.

Por otro lado, Sisson y Storey (2003). refieren que este enfoque viene hacer una de las primeras influencias, en la corriente de la teoría de las relaciones humanas, donde se ensamblan versiones relativas al esparcimiento del potencial humano de la empresa a través de política de liderazgo y comunicación. Asimismo, la segunda atribución se centraliza en la suposición del Capital Humano que confirma al recurso humano como activo de la empresa en lugar de un coste, lo cual se esboza en un acercamiento importante a la gestión de los recursos humanos. Es por ello que se ha definido que el planteamiento de la gestión de recursos humanos es mucho más que la gestión de personal tradicional uniendo el aspecto más representativo de las academias de relaciones humanas tales como la estimulación, la responsabilidad, etc. (Acevedo, 2018).

Es así que el presente diseño transgrede que la gestión de recursos humanos debe situarse en la obtención de los puntos estratégicos de la empresa, implicando a los variados niveles de la línea de atribución en la gestión de las personas (Azatovna, 2019).

Se considera muy importante a esta teoría porque a partir de este enfoque se van a obtener las prácticas en los recursos humanos, siendo lo que hoy se denomina gestión de recursos humanos, donde se define como las prácticas pueden influenciar significativamente al rendimiento de la organización en el caso de investigación al cumplimiento de sus metas institucionales (Odriozola, 2008).

Coulter (2002) describía a la gestión de recursos humanos como el concepto que simbolizaba una nueva dirección para la gestión de personal, acoplado un tributo importante de los factores humanos en la organización, así como la gran categoría de la responsabilidad de las personas que trabajan en una distribución, y las necesidades de formación entre las habilidades corporativas y las destrezas de recursos humanos. Es así, que se reflejó el interés de diversos académicos que han ido encajando con varias contribuciones, y por otro lado las oportunas formaciones han estimulado que sus estudios se hayan desarrollado entre las diferentes secciones corporativas. Por tal razón, subsisten hondas de inseguridades y discusiones con correlación a este tema, especialmente conexas con tres áreas: significado, prácticas y ética de la gestión de recursos humanos.

Según la conceptualización de Cannice (2008) indica como puntualizar a la Gestión de Recursos Humanos, encontraremos distintos enunciados que convertirán las relaciones de empleo, y tendrán como puntos en comunes que las mayorías de ellas hacen noticia a su huella sobre las resultas de las distribuciones. Desde el punto vista transcendental, se va a profundizar a los individuos como uno de los talentos más excelentes en la comisión corporativa las que tanto de manera particular como agrupada asisten a la elaboración de los objetivos gremiales. Asimismo, es el vínculo de ilustraciones y prácticas que precisan la naturaleza del trabajo e instituyen las relaciones del empleo (Anzola, 2018; Drela, 2020; Jovanović y Božilović, 2017).

Koontz (1997) planteó que la ubicación de los recursos humanos en la compañía se rige bajo cuatro elementos como son: Las orientaciones a las estrategias de ubicación de la empresa; pretende crear en las personas capacidades de adaptaciones rápidas y flexibles a las situaciones inestables de los medios y de las oportunas distribuciones corporativas. La disposición al asunto directivo: pretende administrar a los individuos con la consumación de sujetar valores de coordinaciones a través de trabajos en equipos. Las orientaciones a los propios procesos productivos: pretende de perfeccionar a los individuos con los procesos, con el propósito que su retribución, esfuerzo y recursos sean lo más eficaz posible.

Paauwe y Boselie (2005) definen a la gestión de recursos humanos como una distribución para la obtención de los principales efectos organizacionales, y para esta se esboza la apariencia de un conjunto de política y experiencias que rigen en una gestión y la colocan a la obtención de resultados. Asimismo, la totalidad de las ilustraciones elaboradas en el campo de HRM esta define en término de prácticas de recursos humanos o bien como conjunto o método de práctica de recursos humanos.

Para Guest (1997), uno de los altercados claves en el campo reside en las prácticas de recursos humanos. Por ello concurren dos aspectos visiblemente diferenciados en relación con la práctica de recurso humanos y la influencia sobre los resultados: El aspecto universal, se orienta libremente de las condicionantes internas o externas que pueden haber dentro de una distribución, en la actividad de un conjunto completado de practica de recursos humanos que nos va a permitir hacer capaz la responsabilidad de los empleados y el beneficio individual, ejercitando y a la vez instruyendo una secuela positiva sobre el rendimiento organizativo. La representación circunstancial, tiene las evidencias eventuales que involucran las existencias de interacciones, en lugar de las relaciones directas planteadas. Según esta orientación, las prácticas de recursos humanos corresponden de forma coherente con otros talentos de la formación y por lo tanto prorrogarán según las características de las organizaciones (López et al., 2018).

Por ello se centraron en la monografía de aquellas prácticas de recursos humanos que implican a la cualidad particular y a los conocimientos de los trabajadores influenciando de esta manera el interés de las distribuciones, así como las prácticas de alta responsabilidad.

La rotación de personal para Koontz (1995) es el parámetro de la creciente de personas que ingresan y salen de una entidad o de un determinado espacio de tiempo. Así también puede catalogarse como rotación voluntaria, por ejemplo: cuando es el servidor o empleado quien resuelve romper el lazo con la corporación u empresa, y por otro lado la rotación inconsciente cuando es la entidad que asevera colocar fin a la correlación pactada con el trabajador. Para el estudio, lo que nos concierne es frecuentar a la rotación voluntaria e involuntaria, y saber las primordiales causas que la incitan y las derivaciones que se dan sobre las metas institucionales. Hoy en día, la rotación define primariamente a 2 componentes, uno vendría hacer la complacencia o agrado en el trabajo y la práctica para abandonar la formación (Imran y Ayub, 2017; Wangiri y Muturi, 2020).

La satisfacción en el trabajo viene hacer una etapa entusiasta positiva, resultado de una estimación positiva de las prácticas profesionales. La no complacencia en el trabajo acrecienta la aspiración de cambiar, y por lo tanto consigue trasladar al servidor a tratar de renunciar a la formación (Estrada y Gallegos, 2021). En la medida que las compañías puedan extender capacidades y experiencias que inciten la complacencia laboral y formen aprobaciones de progreso profesional, será más factible detener a los servidores y evadir menoscabos de capital intelectual. Una de las esenciales experiencias que interviene en la conservación de los servidores son la declaración doble, el buen clima profesional y el liderazgo interactivo (Culibrk et al., 2018).

Así también tenemos a la Administración de Justicia que viene hacer todo aquello que ayuda a la obediencia de la misión reglamentaria de los jueces, desde los capitales materiales hasta el personal auxiliar y participante ello pasando por todos los procedimientos. Es el ejercicio o efecto de administración de justicia, donde se invierte en resultado de la competencia o de la función interna. Este primer

punto es el esgrimido por los convenios de derecho para precisar y diferenciar a la competencia del resto de los puestos jurídicos del estado la legislación y la gestión es el poder judicial donde se despliegan los órganos judiciales y tribunales cuando gestionan Justicia, cuando expresan o crean el derecho en el caso preciso o si se elige, cuando practican su ocupación constitucional de protección y ejecución del derecho objetivo en casos determinados (Gaceta Jurídica, 2020).

Las metas institucionales vienen hacer aquellos elementos de valoración, apreciación con los que se evaluarán los cumplimientos de logro definitivos o fijados de formas individuales a cada empleado civil estimado o al objetivo fijado como órgano o unidad orgánica a la que pertenecen. Existe dos tipos de metas: a. Meta individual: vienen a estar ligadas con la misión y funciones puestos del empleado civil evaluado, donde importa que cada colaborador evaluado debe estar suscrito de manera directa a los objetivos del órgano o unidad orgánica, b. Metas grupales: Están ligadas con los objetivos del área o unidad orgánica a la que va a corresponder el colaborador civil evaluado, estas metas colectivas a su vez se disponen en las metas particulares para los colaboradores pertenecientes a la fracción directiva de acuerdo con el acuerdo o a lo advertido en la presente directiva. Gutiérrez, (2010). Asimismo, se pueden tomar en cuenta metas colectivas, cuando la empresa refiera que se haya aprobado expresamente itinerarios de gestión para sus secciones y aparatos orgánicos. (Plan Operativo Institucional, 2019).

La estabilidad laboral, según Viteri (2006), es una de las primordiales y más brillantes expresiones de la especie humana, cuando el hombre surgió en la faz de la tierra tuvo que dedicar su diligencia y esfuerzo a la complacencia de sus necesidades vitales para conseguir su bienestar y de los que lo rodeaban; el suministro del sustento, así como el ajuste de la vivienda, la fabricación de su vestuario le permitió protegerse de los infortunios causados por la naturaleza, así a lo largo de la historia fueron componiendo su primera forma de desarrollo productivo, claro está con las restricciones propias de cada época". En ese entender, la estabilidad laboral entonces viene a ser el derecho de la clase trabajadora para la estabilidad y prolongación ocupacional en el aspecto

empresarial constante para el cual ha resuelto su actividad, con la recíproca obligación del colaborador de no despojar del trabajo mientras no hubiere orígenes legales que lo ocasione, o hechos legales o justificables que establezcan la separación (Gómez et al., 2018; Canessa, 2017).

El personal jurisdiccional, define a todos los servidores que brindan funciones judiciales en los miembros jurisdiccionales conferidos de la autoridad decisoria en el órgano jurisdiccional que representan. A excepción de los jueces supletorios y de los jueces de paz, todo el personal jurisdiccional concierne a la carrera judicial en la cual se componen también los jueces y las autoridades, habiéndose eclipsado la diferencia entre el tribunal y jerarquía. Es decir, deben ser licenciados en derecho que han ingresado a la persecución judicial. Asimismo, para un adecuado desarrollo de los procesos se requieren las actividades de un grupo de personas que favorecen a jueces y tribunales en la función de gestionar justicia y a los que engloba la designación de aquellos (Ley orgánica del Poder Judicial, 2010).

Los órganos jurisdiccionales; están determinados como aquellos entes que despliegan la ocupación de atender las solicitudes enfocadas a la ejecución del derecho entes que se esbozan, despliegan y resuelven los procesos civiles. Donde se dan los hechos procesales originarios de los órganos jurisdiccionales con el objeto de compromiso habitual para traductores e intérpretes jurados y judiciales. Un fragmento de los conceptos que se detalla en el texto del ámbito Judicial hace referencias a la designación del personal que colabora en la constitución, progreso y resolución del proceso judicial. Es decir, los órganos jurisdiccionales son estacionarios, permanente y solemne a efectos judiciales, esto significa que son entes a través del cual los servidores judiciales tienen las funciones de intervenir en estos procesos para examinar y compararlas y dar el trámite correspondiente. Así También se utilizan como corte de justicia para describir a los órganos jurisdiccionales delegados de conocer, resolver y elaborar los casos judiciales donde se aportan las soluciones más adaptadas (Gaceta Jurídica, 2020).

Así también tenemos documentos normativos siendo la base legal la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) prevista por la propia Constitución Española del 1978 (CE) ingresando en vigor el 1 de Julio de 1985 lo cual tiene varios elementos comprendidos en su título preliminar y desarrollado a lo extenso de todo su acoplado. Se detallan los siguientes:

Disposiciones constitucionales; que simboliza la propia comunidad europea donde se ha comenzado a regular el poder judicial en su sexto título, el artículo 122 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece el ejercicio y la gestión de los juzgados y tribunales, asimismo la ley prevé a jueces profesionales, establecer una insuperable institución privada al servicio de la administración judicial, que regule la condición jurídica, de jueces, fiscales, secretarios, abogados, etc. (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2010).

El origen popular de la justicia y su administración; tiene su contenido en el artículo 117.1, es el siguiente, la justicia proviene del pueblo y se ejecuta en nombre del rey, es decir es ejecutada por jueces y magistrados miembros del poder judicial, con limitaciones del estado de derecho, autónomas, permanentes, prometidas y aceptadas. Es decir, este capítulo amplió el principio de autonomía (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2010).

La exclusividad de la jurisdicción; está estipulada en el artículo 117.3 CE, que establece el ejercicio de la jurisdicción en todos los procedimientos prototipo corresponde a los juzgados y tribunales que determine la ley y las medidas basadas en la jurisdicción y los procedimientos del artículo 2 de la jurisdicción. Así como el principio de legalidad funcional; en su artículo 117.4 del artículo 2.2 de la Ley de Organización del Poder Judicial, los juzgados y tribunales no ejercen más funciones que las previstas por la ley para proteger los derechos (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2010).

Jurisdicción; el artículo 117.5 y el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dijo que el principio de unificación de competencias es la base para la organización y funcionamiento de la corte. La ley se basará en los principios de la

constitución. Una anomalía de este principio aparece en la jurisdicción militar otorgada por la misma constitución, aunque se limita al ámbito puramente militar y los delitos militares. Por otro lado, en el caso de un delito conjunto (por ejemplo: homicidio), este correspondería a la jurisdicción conjunta, pero se ha implementado en el sometimiento militar.

Principio de independencia; específico que, debido a los recursos legalmente iniciados por cualquiera de las partes la organización de nivel superior solo puede condenar o modificar la organización de nivel inferior cuando escuche el asunto. Solo cuando la autoridad superior pueda sostenerlo, y siempre que la jurisdicción establecida lo permita (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2010).

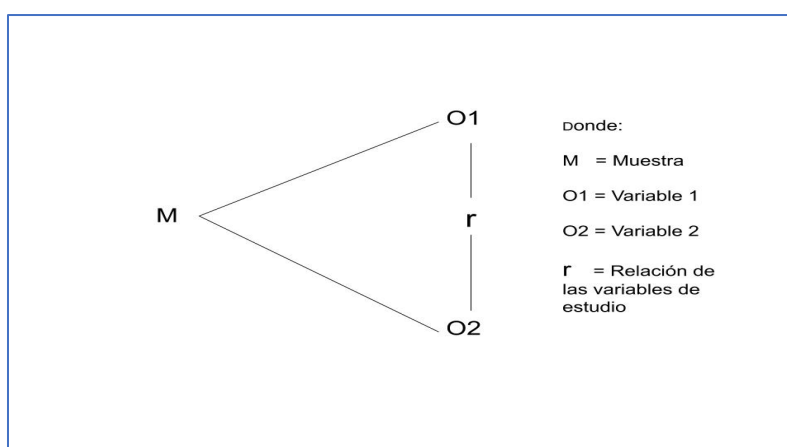
La estructura del Poder Judicial en todas sus instancias, tanto de las áreas administrativas como áreas productoras, estos últimos corresponde a los Órganos Jurisdiccionales, Módulos de Justicia de las Cortes Superiores del país aspectos que son el estudio principal de la presente investigación. Así también tenemos a la Resolución Administrativa N° 090-2018-CE-PJ, emitida por el consejo ejecutivo del poder judicial que Aprueban el reglamento de Organización y Funciones de la Cortes Superiores de justicia del país, esto se aplica en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios y a sus veintitrés 23 órganos jurisdiccionales y áreas administrativas. Asimismo, este documento establece la naturaleza, finalidad, idoneidad, distribución orgánica y relaciones del Poder Judicial, las funciones y la estructura de cada una de sus dependencias; las facultades y jerarquías de decisión, las cuales entrarían en conflicto en la presente investigación (Poder judicial, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Hernández et al. (2014) sostienen que la investigación tiene un enfoque cuantitativo, es aplicada ya que se utilizarán los conocimientos definidos de las Ciencias Administrativas e incluso definiciones jurídicas para la presente investigación. Asimismo, tiene diseño no experimental, ya que no habrá manipulación de la variable independiente en estas prácticas de recursos humanos, por el contrario, el análisis se realizará tomando en cuenta su situación actual. Es decir, no manipularemos la variable independiente, la variable “Prácticas de Recursos Humanos” para que no pueda influir en los resultados de la variable dependiente “Cumplimiento de Metas Institucionales”. La investigación fue de corte transversal, dado que se aplicará el instrumento en un solo momento.

Figura 1: Representación Correlacional de la investigación



Fuente: Adaptado de Hernández y Mendoza (2018).

Al respecto Hernández et al. (2010) indican que la prolongación en el tiempo es longitudinal, ya que la presente investigación se tomará en cuenta datos de diferentes periodos consecutivos, porque no se funda ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien lo realiza, su intención principal es establecer el comportamiento de una variable conociendo el comportamiento de la otra. Según su naturaleza de los datos,

indica claramente que el nivel cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Practicas de Recursos Humanos

Definición conceptual

Según Armstrong (2010) lo interpreta desde un punto de vista estratégico importante como uno de los aspectos más valiosos de la gestión empresarial; que van a demostrar con su trabajo de manera individual y colectiva, como se va a ir contribuyendo a la obtención de los objetivos corporativos;

Definición operacional

En base a Becker y Gerhart (1996), la medición de la variable prácticas de recursos humanos se realizó mediante una escala ordinal, politómica, aplicando un cuestionario de preguntas que constan de 15 ítems, distribuidos entre sus tres dimensiones: absentismo laboral, autonomía y flexibilidad, rotación, (ver anexo 1: matriz de operacionalización).

Variable dependiente: cumplimiento de metas institucionales

Definición conceptual

Al respecto, Rodríguez (2015) refirió que es un instrumento muy significativo para el empleador ya que a través de estas se tomará una sustancial revisión de gestión, evaluación, medición, retroalimentación, medidas correctoras, que van a instituir una investigación trascendental para revelar el compromiso de cada órgano y permitir evaluar el grado de avance o de cumplimiento. Siendo el objetivo de esta estrategia mejorar y optimizar la productividad, calidad garantizando la viabilidad de la institución.

Definición operacional

En base a Becker y Gerhart (1996), la medición de la variable cumplimiento de metas institucionales se realizó mediante una escala ordinal, politómica, aplicando un cuestionario de preguntas que constan de 15 ítems, distribuidos entre sus tres dimensiones: eficiencia procesal, eficacia judicial y Metas Judiciales, donde se va a determinar el grado de participación de los encuestados y los niveles en el procedimiento. (ver anexo 1: matriz de operacionalización).

3.3 Población, muestra y muestreo.

Ámbito de Estudio:

La localización Geográfica está ubicada en el departamento de Madre de Dios, distrito de Tambopata, ciudad de Puerto Maldonado, al sureste del país, en la Amazonía, limitando al norte con Ucayali y Brasil, al este con Bolivia, al sur con Puno y al oeste con Cuzco. Superficie: 85.300,54 km². Latitud sur: 9° 55´ 3". Longitud oeste: entre meridianos 70° 37´ 59" y 77° 22´ 27". Densidad demográfica: 1,3 habitante/km².

Parella y Martins (2006) señalan que la población de una investigación "es el conjunto de dispositivos de las que se quiere obtener información y sobre las que se van a formar las conclusiones" (p. 115). La población en el presente estudio se encuentra compuesta 50 servidores judiciales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios - Tambopata.

3.3.1. Población

Según Moreno (2003), la población es un conjunto de individuos, grupos, instituciones, materiales educativos, etc., que, por tener ciertas características, han sido seleccionados por el investigador como unidades de análisis en relación con las cuales se va a estudiar la acción, el comportamiento o los efectos de las variables de interés. En ese entender el presente estudio tiene como universo estadístico doscientos sesenta y tres (263) servidores públicos (jurisdiccionales) de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, bajo el régimen laboral N° 728.

3.3.2 Técnica de selección de Muestra

Para Ander-Egg (2003), la muestra fue tomada por el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, el autor hace mención que se puede saber de qué tamaño es el contenido de una muestra, no se basa en estadística-matemática, depende del investigador, por lo que lo dicho por este autor se tuvo en cuenta y la muestra está compuesta por servidores judiciales (jurisdiccionales) de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Para la determinación de la muestra hemos considerado una representación del 20% del total de la población el cual asciende a cincuenta (50) servidores judiciales (jurisdiccionales), se determinó bajo la técnica del muestreo no probabilístico por conveniencia; dado que los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

Criterios de inclusión

Servidores judiciales pertenecientes a los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Tabla 1

Población de estudio

Provincia	Servidores	Total población
Tambopata,	50	50

Fuente: Elaboración propia

3.3.3 Muestreo

Según Hernández et al. (2014), para las muestras no probabilísticas se sigue un procedimiento de selección teniendo en cuenta las características de la investigación el mismo se considera por encima del muestreo estadístico, tomando en cuenta lo anterior se considera a la población ya que se trabaja con ello.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Al respecto, Báez (2018) expresa que esta técnica se realizará la observación de la actividad, el procedimiento dentro del poder judicial de Madre de Dios, se realizará a los servidores judiciales de un determinado juzgado, la actividad dentro del acto de audiencia. está conformado por escalas de percepción de Likert, se hará uso de este tipo de instrumento documental para recopilar información que muestre la percepción del comportamiento de las variables.

La escala de likert; al respecto se encargará de la medición de actitudes se usará el escalamiento de Likert, de acuerdo con el siguiente contexto de categorías:

Tabla 2

Categorías de la Escala de Likert

Categorías	
Siempre	(5)
La mayoría de las veces	(4)
Algunas veces sí, algunas veces no	(3)
La minoría de las veces	(2)
Nunca	(1)

Fuente: Elaboración propia

Se realizó una observación sistemática y análisis de contenidos de la información que se obtenga durante el desarrollo de la investigación, así mismo los ítems podrán varían de acuerdo con el contexto de la pregunta. Aunado a ello están las entrevistas, semiestructuradas que se realizará al personal jurisdiccional especializado, así como al personal administrativo de todos los órganos jurisdiccionales, de la población segmentada, tomando en cuenta su experiencia y permanencia en la función jurisdiccional.

Según Hernández et al. (2014), la validación de expertos representa la probabilidad de que un método de investigación sea apto para responder a las interrogantes formuladas Es por ello que, para validar el instrumento de esta

investigación, se ha inclinado por elegir a primera instancia la validez por juicio de expertos.

Tabla 3

Validez por juicio de expertos

N.º	Experto	Especialidad	Calificación instrumento
1	Huapaya Rojas, Melissa	Mg. Gestión Pública	Aplicable
2	Quea Juanito, Myrcia Luz	Mg. Gestión Pública	Aplicable
3	Aguilar Torres, José Antonio	Mg. Gestión Pública	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

3.5 Método de análisis de datos.

Landeau (2007) refiere que el análisis de datos de tipo estadístico en enfoques cuantitativos se realiza: estadística descriptiva para cada variable, incluyendo distribución de frecuencias; estadística inferencial, utilizando el paquete estadístico SPSS y técnicas para el rediseño las tablas y gráficos correspondientes. Asimismo, en la segunda parte de la investigación se realizará un análisis de tipo cualitativo, para investigar las dimensiones de la estructura organizacional frente a la calidad de servicio.

La confiabilidad del instrumento se presenta a través del análisis del SPSS, ya que analizamos los datos obtenidos de una prueba piloto compuesta por 50 servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.

Tabla 4

Resultados de prueba piloto

Variables	α de Cronbach
Prácticas de recursos humanos	0,881
Cumplimiento de metas institucionales	0,870

Fuente: Base de datos.

3.6. Procedimientos

El presente estudio se orienta en la recolección de datos mediante un cuestionario como instrumento, para así poder establecer tablas, figuras que describen a las variables, asimismo se emplea la estadística inferencial para la contrastación de las hipótesis y comprobar la correlación.

3.7. Método análisis de datos

Estadística descriptiva

Se ejecuta en los gráficos de barras según los niveles de la variable de prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales, con el objeto de evidenciar las frecuencias y porcentajes de los datos, para ello se tiene presente la estadística descriptiva, así como también la estadística inferencia para corroborar las hipótesis de estudio.

Estadística inferencial

Para la comprobación de las hipótesis se ejecuta la prueba estadística rho de Spearman, que nos permitió conocer si las variables y dimensiones se relacionaban significativamente.

3.8 Aspectos éticos

La presente investigación se realizó en la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, sobre las variables de investigación Prácticas de Recursos Humanos y el Cumplimiento de Metas Físicas, que contó con el aval de la institución y emitió una constancia de autorización el cual brindó las facilidades correspondientes para su ejecución. Por otro lado, con relación a los colaboradores, es necesario indicar que también se contó con su consentimiento previo, manifestándoles que dicha información solo será utilizada para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación, y en ninguna situación se utilizará en contra de los principios éticos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

En la presente indagación se exponen los resultados obtenidos de las variables estudiadas y sus dimensiones independientes. Los datos fueron recopilados mediante encuestas, se procesaron mediante Excel y en el SPSS versión 25. Los resultados estadísticos de esta indagación se expondrán en tablas como se aprecia de la siguiente manera:

En la tabla 5, se describen que los resultados de opinión de los 50 colaboradores trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios en cuanto a las prácticas en recursos humanos. Se observa que el 50% de ellos indican que se encuentra en un nivel bajo, el 44% indica que se encuentra en el nivel medio y solo el 6% señala que está en un nivel alto. Respecto a la dimensión absentismo laboral, el 58% precisa que está en un nivel medio, el 36% indica que se encuentra en el nivel bajo y el 6% menciona que está en el nivel alto. En cuanto a la dimensión autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo, el 68% percibe que está en un nivel bajo, el 28% señala que se encuentra en el nivel medio y el 4% menciona que está en un nivel alto. Finalmente, con relación a la dimensión rotación en el puesto de trabajo, el 56% señala que está en un nivel medio, el 22% indica que se encuentra en un nivel bajo y también el 22% precisa que está en el nivel alto.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable prácticas en recursos humanos

Nivel	VI. Prácticas en RRHH		D1. Absentismo Laboral		D2. Autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo		D3. Rotación en el Puesto de Trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	25	50,0	18	36,0	34	68,0	11	22,0
Medio	22	44,0	29	58,0	14	28,0	28	56,0
Alto	3	6,0	3	6,0	2	4,0	11	22,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Base de datos.

De otro lado, en la tabla 6, se exponen los resultados obtenidos de la segunda variable y sus dimensiones independientes. Se puede ver que el 58% de los trabajadores que existe un bajo nivel de cumplimiento de metas institucionales, el 40% señala que el nivel es medio y el 2% precisan que es alto. Respecto a las dimensiones, el 62% señala que la eficiencia procesal es baja, el 32% indica que se encuentra en un nivel medio y el 6% señala que está en un nivel alto. En cuanto a la dimensión eficacia judicial, el 60% indica que está en un nivel bajo, el 38% precisa que se ubica en el nivel medio y el 2% percibe que está en el nivel alto. Por último, el 66% de trabajadores indican que el nivel de cumplimiento de las metas judiciales es bajo y el 34% señala que es medio.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable cumplimiento de metas institucionales

Nivel	V2.							
	Cumplimiento de Metas Institucionales		D1. Eficiencia procesal		D2. Eficacia Judicial		D3. Metas Judiciales	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	29	58,0	31	62,0	30	60,0	33	66,0
Medio	20	40,0	16	32,0	19	38,0	17	34,0
Alto	1	2,0	3	6,0	1	2,0	0	0,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: elaboración propia

4.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Para la prueba de hipótesis se aplicaron los criterios de las pruebas no paramétricas. Las categorías ordenadas se analizaron mediante la prueba rho de Spearman.

En la tabla 7, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica rho de Spearman entre las variables prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales fue de 0,505 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$), por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa, moderada y significativa entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los

juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios del año 2021. En ese sentido, si las prácticas de los recursos humanos son adecuadas, mejorará el cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 7

Correlación de las variables prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales.

		Prácticas de recursos humanos	Cumplimiento de metas institucionales
Rho de Spearman	Prácticas de recursos humanos	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,505**
		N	50
de metas institucionales	Cumplimiento de metas institucionales	Coeficiente	,505**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 1

De acuerdo a la información expuesta en la tabla 8, el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión absentismo laboral y la variable cumplimiento de metas institucionales fue de -0,511 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$), por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación inversa, moderada y significativa entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios del distrito de Tambopata año 2021. En ese sentido, si se dan altos niveles de absentismo en la Corte Superior de Justicia, existirá un menor cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 8

Correlación entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales

			Absentismo laboral	Cumplimiento de metas físicas
Rho de Spearman	Absentismo laboral	Coeficiente	1,000	-,511**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Cumplimiento de metas institucionales		Coeficiente	-,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hipótesis específica 2

De acuerdo a la información expuesta en la tabla 9, se muestran los resultados de la prueba no paramétrica rho de Spearman entre la dimensión autonomía en el puesto de trabajo y la variable cumplimiento de metas institucionales fue de 0,535 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000 < 0,05$), por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación directa, moderada y significativa entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios año 2021. En ese sentido, si se promueve una mayor autonomía a los trabajadores en sus puestos de trabajo, existirá un mayor cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 9

Correlación entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.

	Autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo	Cumplimiento de metas institucionales
Coeficiente	1,000	,535*

	Autonomía en el	Sig. (bilateral)	.	,000
	puesto de			
Rho de	trabajo	N	50	50
Spearman	Cumplimiento	Coeficiente	,535*	1,000
	de metas	Sig. (bilateral)	,000	.
	institucionales	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis específica 3

En la tabla 10 se puede observar que el coeficiente de correlación rho de Spearman entre la dimensión rotación en el puesto de trabajo y la variable cumplimiento de metas institucionales fue de -0,671 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$), por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna que indica que existe una relación inversa, alta y significativa entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Bajo esa perspectiva, si se rota constantemente a los trabajadores, existirá un menor cumplimiento de metas institucionales

Tabla 10

Correlación entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales.

			Rotación en el puesto de trabajo	Cumplimiento de metas institucionales
	Rotación en el	Coeficiente	1,000	-,671**
	puesto de	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	trabajo	N	50	50
Spearman	Cumplimiento	Coeficiente	-,671**	1,000
	de metas	Sig. (bilateral)	,000	.
	institucionales	N	50	50

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

V. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales, de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021.

Un primer hallazgo indica que dicha institución las prácticas de los recursos humanos es baja, es decir, se promueve de manera poco adecuada las prácticas de los recursos humanos, lo cual afectaría de manera negativa el compromiso de los trabajadores, su eficacia, flexibilidad e incidiría en su desempeño. Este hallazgo coincide con lo reportado por Arroyo (2018) quien encontró que la gestión de los recursos humanos era parcialmente adecuada, es decir, debido a la poca formación y fortalecimiento de capacidades de los trabajadores, así como a las pésimas políticas remunerativas y de crecimiento profesional, existía una tasa considerable de rotación, lo que a su vez incidía negativamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Como se sabe, en los diferentes procesos de la gestión pública, las personas son un elemento clave para garantizar el éxito de la misma: personas trabajadoras y comprometidas que asisten al cumplimiento de las metas institucionales, donde se respetan los roles y funciones establecidas dentro de la estructura organizativa, facilitan el proceso de dirección, motivación y liderazgo, así como contribuyen a mejorar los resultados del control administrativo y de los recursos de la empresa (Pereyra, 2017).

Teóricamente, Sandoval y Pereyra (2017) destacan que la gestión de recursos humanos de las instituciones está orientada hacia el cumplimiento de metas institucionales, así como los objetivos que persigue cada organización. Por su parte, Piguave (2018) destaca que realizar procesos de gestión de recursos humanos en las organizaciones implica la puesta en marcha de los procesos de empezar labores de planificación, de organización de actividades y recursos. Por otro lado, Salazar (2018) concluyó que la gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas está basada en la guía de la gestión del desempeño del

trabajador, es decir al logro de la eficiencia y eficacia administrativa a través de la reducción de costos administrativos, el fortalecimiento de la conciencia del servicio a la ciudadanía y la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos por las organizaciones de gestión pública.

Por otro lado, Chiavenato (2008) sostiene que una adecuada práctica de recursos humanos permite planear, organizar y dirigir las tareas y activos relacionados con individuos que conforman una organización; es la conexión de unión entre los principales valores de la entidad y sus trabajadores. Así pues, su principal objetivo es alinear los objetivos de la empresa con los objetivos de las personas que trabajan en ella, mientras se garantiza el bienestar de todos los trabajadores.

Aunado a ello, se encontró que existía un bajo nivel de cumplimiento de metas institucionales, es decir, pocos objetivos planteados y metas institucionales lograban concretizarse, lo cual pone en evidencia que faltan ajustar algunas estrategias y promover el trabajo en equipo para que mejoren su desempeño. Este resultado es similar al hallazgo encontrado por Crispín (2018), quien encontró que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores tenía una tendencia al nivel medio, lo cual significaba que los objetivos planteados no se estaban cumpliendo plenamente, por lo que cabe destacar la relevancia que tiene la misión los directivos en relación con el desempeño laboral y cuán importante resultan sus medidas de gestión de recursos humanos para mejorar las labores y alcanzar los objetivos organizacionales.

De acuerdo con Gálvez (2017), el cumplimiento de las metas físicas permite evaluar de manera cualitativa y cuantitativa si la institución está obteniendo los resultados esperados o, si, por el contrario, existen desviaciones significativas respecto a lo estimado que requieran de una toma de decisiones para reconducir el curso de los hechos y reorientarlos hacia el cumplimiento de las metas. Dichos efectos se sustentan teóricamente por Sandoval (2017) en una exploración titulada: Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial donde se perfecciono se ha probado que la respectiva expansión en las resoluciones judiciales se

manifiesta más que nada por la contratación de nuevo personal, que ha sucedido en los últimos años. Por ello, se puede decir que el aumento de la producción de resoluciones judiciales se expone en gran parte por la extensión del factor trabajo. Sin embargo, el aumento en el número de trabajadores ha sido insuficiente para acrecentar la oferta de resoluciones judiciales a niveles que pudiera no solo confrontar al ingreso de nuevos expedientes; sino situarse por encima de este para comprimir la carga procesal almacenada. En este caso, podemos entenderlo, para los efectos del tema en estudio, cómo influyen las prácticas de recursos humanos y la capacitación del personal idóneo en cuanto a la contratación, así como llegar al objetivo de cumplimiento de metas judiciales, siempre y cuando exista coordinación con el servidor. Sobre el particular, se aprecia que en los años en estudio ha habido un ligero incremento en el número de dependencias judiciales; sin embargo, esto no ha afectado de manera significativa el cumplimiento de metas institucionales.

Un hallazgo bastante relevante es que se encontró que existe una relación directa y significativa entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. En tal sentido, el coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,505 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Ello implica que, si las prácticas de los recursos humanos son adecuadas, existirá un mayor cumplimiento de metas institucionales. Este resultado coincide con el hallazgo reportado por Torres (2017), quien determinó que un adecuado modelo de gestión del talento humano mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Servicont, Torres (2017).

Del mismo modo, va de la mano con los resultados de Jaén (2018) quien encontró que el enfoque de gestión de recursos humanos por competencias laborales mejora de manera significativa el desempeño técnico y administrativo en una institución pública guatemalteca. Por otro lado, es corroborado por el estudio de Vargas (2018), quien halló que una adecuada gestión de los recursos humanos puede optimizar la calidad del servicio educativo de una institución educativa de Lima, permitiendo obtener además resultados favorables y coherentes con lo

planificado. Finalmente, coincide con el hallazgo de Crispín (2018) quien pudo corroborar que una adecuada práctica y gestión de los recursos humanos promovía un mejor desempeño en los trabajadores, así como una adecuada calidad del servicio.

En tal sentido, se determinó que existe una relación significativa entre las dimensiones absentismo laboral, autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo, y rotación en el puesto de trabajo y la variable cumplimiento de metas institucionales. Los coeficientes de correlación rho de Spearman fueron de -0,511, 0,535 y -0,671 respectivamente con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p < 0,05$). Asimismo, se planteó el primer objetivo específico, determinar la relación que existe entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Se estableció mediante la prueba de hipótesis un coeficiente de rs de -0,505 y un $p < 0,05$ con una confiabilidad del 95% del estudio, aceptando que, si existe relación inversa entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, año 2021. Teniendo similitud con Sandoval (2017), que desarrolló un estudio de las instituciones sobre sus gestiones de movimiento por medio de instrucciones, brotando así las necesidades de controlar al personal, donde concluyó que los sistemas de control de permanencia son fundamentales para las instituciones, porque integrarán normativas y procesos para los flujos contables, de manera detallada para cada operación que esté realizando la institución. Coincidió con pengiave (2018), que aplicó un modelo del control de permanencia, supervisión, monitoreo y control; ya que, estos valores hacen que cada evaluación se dé adecuadamente.

Tuvo similitud con Pengiave (2018), quien mencionó que las prácticas de recursos humanos son fundamentales para dirigir y aseverar diversas organizaciones o instituciones, permitiendo lograr cada objetivo institucional y optimizar la gestión administrativa, reforzando cada sistema administrativo que se sujetan a los periodos donde hay salida pública. Donde se arribó con Crispín (2020), que relató que el cumplimiento de metas institucionales, anima a la valoración propia del colaborador de manera laboral y así se puede determinar alguna

desorientación, pudiendo mejorar, o solicitar soporte cuando lo necesite, para que así sus labores que efectúen y se formen de manera correcta, transparente y veraz. Además, se planteó el segundo objetivo específico, determinar la relación que existe entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021.

Es así que se llega a determinar la relación que existe entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021, para lo cual tiene similitud con Rodríguez y Hurtado (2019), quienes establecieron la influencia de la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales, así como la rotación en el puesto de trabajo en una institución, también el 48% de colaboradores mostraron que existe un nivel medio de rotación en el puesto de trabajo y el 24% demostraron un nivel bajo de desempeño laboral; concluyendo se tiene influencia en el desempeño de labores de los colaboradores. Se sustentó con Leiva (2014), que describió que la autogestión, sustenta a la entidad pública para que coordine, planifique y aplique de manera efectiva, eficaz y eficiente el proceso administrativo para poder cumplir sus objetivos.

Sin embargo, Reategui (2016) indica que el Poder judicial de Moyobamba, tiene un deficiente desarrollo de cada uno de sus elementos que la componen, en cuanto a la organización, se determinó que a diferencia de la primera dimensión, esta es apreciada por los trabajadores del Poder Judicial de Moyobamba, como eficaz, puesto que se está desplegando de manera conveniente donde existe división del trabajo y coordinación de los recursos y esfuerzos de los trabajadores, por otro lado respecto al control, según los resultados obtenidos se determinó que es deficiente, lo cual se debe principalmente a que no se está dando la debida importancia a la evaluación de los riesgos, al monitoreo y supervisión.

Por su parte el nivel de la producción sobresaliente del Poder Judicial: caso Modulo penal de Moyobamba, 2016, es el aprobado con 61.11%, lo que quiere decir la producción en el módulo aun no llega a niveles de eficiencia global, pero que

cumple mucho de las técnicas que pretende la propia actividad judicial a nivel administrativo. En consecuencia, Crispín (2020) afirma que la mecánica no está cumpliendo con las metas y 42 objetivos, por lo que le impide satisfacer sus propias necesidades y las de sus clientes. En la actualidad, lograr la plena "las buenas prácticas de recursos humanos" es un requisito indispensable para el real cumplimiento de metas institucionales y por ende se debe tener una distribución orgánica- utilizable formal de la organización, saber quién depende de quién y qué es lo que a cada una le corresponde realizar dentro de la organización; por lo que, guarda relación con la presente investigación que tiene como misión que el personal o recursos humano este altamente calificado no solo en el área de trámite de causas judicial o administrativa sino también en el área decisoria, esto es, en los Jueces.

Por su parte, Fuentes (2012) esboza que es trascendental para los servidores judiciales que los jefes presten un buen seguimiento a su ejercicio laboral, que les ofrezcan una apropiada retroalimentación en el trámite regular de los procesos, que valoren habitualmente el cumplimiento de metas planteadas y que feliciten asiduamente sus logros. Así mismo es útil perpetrar cálculos de buenas prácticas de recurso humanos, para conservar indagación renovada de la misma y que ayuden a conocer cuáles son las insuficiencias del equipo que compone la representación de recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

Se ha determinado que existe una relación directa y significativa entre las prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,505 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Lo expuesto significa que, si las prácticas de los recursos humanos son adecuadas, existirá un mayor cumplimiento de metas institucionales.

Se concluyó que existe una relación inversa y significativa entre el absentismo laboral y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de -0,511 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Ello quiere decir que, si se dan altos niveles de absentismo en la Corte Superior de Justicia, existirá un menor cumplimiento de metas institucionales.

Asimismo, para concluir se corrobora que existe una relación directa y significativa entre la autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,535 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). En ese sentido, si se promueve una mayor autonomía a los trabajadores en sus puestos de trabajo, existirá un mayor cumplimiento de metas institucionales.

Es que existe una relación inversa y significativa entre la rotación en el puesto de trabajo y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de -0,671 con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Bajo esa perspectiva, si se rota constantemente a los trabajadores, existirá un menor cumplimiento de metas institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la alta dirección promover una gestión adecuada y moderna de los recursos humanos para que se maximicen sus potencialidades y puedan desempeñarse eficaz y eficientemente, cumpliendo así las metas trazadas.
2. Se recomienda fortalecer las competencias laborales de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia para que puedan desempeñarse adecuadamente y puedan concretizar los objetivos institucionales planteados.
3. Es necesario que los mandos superiores e intermedios brindar la confianza para que los trabajadores puedan tomar sus propias decisiones relativas al puesto de trabajo donde desempeñan, siempre bajo supervisión.
4. Se debe controlar el absentismo laboral de los trabajadores para evitar que incida negativamente en la buena marcha de la Corte Superior de Justicia y en el cumplimiento de las metas físicas.
5. Se recomienda al equipo de recursos humanos promover políticas remunerativas y de ascenso para que los trabajadores se desempeñen de mejor manera, desarrollen un compromiso hacia la Corte Superior de Justicia y se evite la rotación.
6. Se recomienda a la alta dirección gestionar la presencia de psicólogos organizacionales para mejorar la interacción de los trabajadores con sus compañeros y puedan trabajar en equipo de manera efectiva.

REFERENCIAS

- Acevedo, A. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 8, 58-72. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/971>
- Almanza, R., Calderón, P. y Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de Futuro*, 22(1). <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/177>
- Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social* (Vol. IV). Magisterio del Río de la Plata.
- Anzola, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-1.grhc>
- Azatovna, A. (2019). Conceptual analysis of education role in economics: The human capital theory. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 410-421. <https://doi.org/10.7596/taksad.v8i3.2256>
- Azuero, A. (2020). Evaluación epistemológica a la Teoría de la Burocracia de Max Weber. *Revista Espacios*, 41(45), 338-353. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p27.pdf>
- Ballina, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 8(16), 1-28. <https://doi.org/10.23913/ricea.v8i16.142>
- Barzola, M. (2015). *Gestión de Recursos Humanos en Enfermería. Criterios de Reclutamiento y Selección de Personal*. Universidad Nacional de Cuyo.
- Bustamante, M. (2016). *Gestión de Recursos Humanos en Administración* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2181>
- Canessa, M. (2017). La Protección Interamericana de la Libertad Sindical y de la Estabilidad Laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 8(16), 143-149. <https://boletinjidh.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/48381>
- Carrasco, J. (2006). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la

- administración local. *Revista electrónica CEMCI*, 2(1), 1-50.
<https://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw Hill Interamericana S.A.
- Comisión Europea. (1995). *Libro verde sobre la liberalización de las infraestructuras de telecomunicaciones y redes de televisión por cable*. Comisión Europea.
- Crispín, L. (2018). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11577>
- Ćulibrk, J., Delić, D., Mitrović, S. y Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 132.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dessler, G. (2005). *Administración de empresas en Ingeniería*. Ediciones Universidad de Oviedo.
- Drela, K. (2020). Sustainable management of human resources in enterprises as an example of sustainable development. *Zeszyty Naukowe Akademii Morskiej w Szczecinie*, 133(61), 91-98. <http://dx.doi.org/10.17402/404>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional em docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fernández, G. (2016). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del estado guatemalteco* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf
- Gaceta Jurídica (2020). *Administración de Justicia*.
<http://www.gacetajuridica.com.pe/>
- Ghiglione, F. (2016). *Gestión de recursos humanos del personal de la planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* [tesis de maestría,

Universidad Nacional de La Pampa].

<https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/944>

Gómez, N., Rivera, C., Carmona, A. y Cogollo, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad: ¿qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista latinoamericana de derecho social*, (27), 59-95.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12530>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Hutt, G., & Marmioli, M. B. (1998). *La Estructura Organizacional* (cuarta edición).
http://pdf-esmanual.com/books/11478/estructura_organizacional_.html

Imran, S. y Ayub, R. (2017). Impact of staff turnover on employees` performance. *RADS Journal of Social Sciencess & Business Management*, 4(1), 15-35.
<https://jssbm.juw.edu.pk/index.php/jssbm/article/view/27>

Jaen, I. (2018). *Gestión de recursos humanos y competencias laborales en la secretaria de Inteligencia para mejorar el desempeño técnico y administrativo del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco* [tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala].
http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf

Johnston, J. y Holt, S. (2019). Examining the Influence of Representative Bureaucracy in Public and Private Prisons. *Policy Studies Journal*, 49(2), 516-561. <https://doi.org/10.1111/psj.12367>

Jovanović, G. y Božilović, S. (2017). The Influence of Management of Human Resources on Motivation and Job Satisfaction. *Economics - Journal of Economic Theory and Practice and Social Issues*, 1, 97.110.
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=528860>

Jurado, J. (2018). Autoridad. Derivaciones conceptuales en las teorías de la administración. *Cuadernos de Administración*, 31(56), 81-104.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.cao.31-56.adcta>

Ley Orgánica del Poder Judicial (2010). *Ley Orgánica del Poder Judicial*. MINJUS.

López, R., Urquiola, O. y Capa, L. (2018). Prácticas de recursos humanos e innovación en las PyMES de alojamiento turístico en Machala, Ecuador: un estudio exploratorio. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16(3), 833-842. http://www.pasosonline.org/Publicados/16318/PS318_18.pdf

- Marmilori, B. (1998). *Estructura Organizacional*. Estados Unidos.
- Muñoz, H. (2019). La burocracia universitaria. *Revista de la educación superior*, 48(189), 73-96. <https://doi.org/10.36857/resu.2019.189.617>
- Odrizola, S. Análisis crítico de la teoría del capital humano: apuntes para una concepción alternativa para la construcción del Socialismo. *Economía y Desarrollo*, 143(1), 237-268. <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/376>
- Palafox, M., Ochoa, S. y Jacobo, C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 95-112. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.463>
- Piguave, M. (2018). *Gestión administrativa y su relación con la calidad educativa en el colegio fiscal "José Joaquín Pino Ycaza"*. Piura [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40099>
- Quiroz, F. (2015). *Análisis de las Tendencias en Gestión de Recursos Humanos desde una Perspectiva Académica y Empresarial* [tesis de doctorado, Universidad de Sevilla].
- Reyes, F. (2018). *Gestión de recursos humanos competencias laborales en la secretaria de inteligencia para mejorar el desempeño técnico y administrativo* [tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. http://biblioteca.usac.edu.gt/seminario/90/90_0038.pdf
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.
- Rodríguez, J. y Hurtado, J. (2019). *Impacto del Control Interno en el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Huaraz, 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41097>
- Sánchez C. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta ed.). Business Support Anneth SRL.
- Sandoval, S. M. (2017). *El impacto de la gestión de Recursos Humanos en el desarrollo del liderazgo femenino en organizaciones multinacionales: disminuyendo barreras a través de políticas y programas en pro de la diversidad de género* [tesis de maestría, Universidad de San Andrés]. <http://hdl.handle.net/10908/15658>
- Serrano, J. (2016). *El control interno de la Administración Pública: ¿Elemento de estancamiento o de desarrollo organizacional?* Unidad de Evaluación y

Control.

- Serrano P., Señalin, L., Vega, F. y Herrera, J. (2017) El control interno como herramienta indispensable para una gestión financiera y contable eficiente en las empresas bananeras del cantón Machala (Ecuador). *Revista Espacios*, 39(3), 30-42. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n03/a18v39n03p30.pdf>
- Vargas, G. (2018). *Gestión de recursos humanos y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 7012 “Jesús de La Misericordia” del distrito de Surquillo en el año 2014* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8355>
- Velasquez, A. (2017). E-Training: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 18(4), 53-73. <https://doi.org/10.14201/eks20171845373>
- Vilca, B. (2018). *Caracterización del control interno en el área operativa de recursos humanos de la municipalidad distrital San Juan del Oro, 2017* [tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2618>
- Vivanco, M. (2017). Los manuales de procedimientos como herramientas de control interno de una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(3), 247-252. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/637>
- Wangiri, E. y Muturi, W. (2020). Factors affecting labour turnover in organizations: a case study of delmonte limited, Kenya. *International Research Journal of Business and Strategic Management*, 1(1), 13-23. <https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/4>
- Yáñez, P. (2018). Estilos de pensamiento, enfoques epistemológicos y la generación del conocimiento científico. *Revista Espacios*, 39(51), 18-28. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p18.pdf>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de operacionalización de variables

Título: Prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, 2021. Autor: Katty Ángeles Sardón Ruiz							
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO
Variable 1 Prácticas de recursos humanos	el término Gestión de Recursos Humanos, es "(GRH) desde un punto de vista estratégico significativo ya que va a considerar a las personas como uno de los aspectos más valiosos de la gestión empresarial; este a su vez demostrara como el trabajo de manera individual y colectiva, va a ir contribuyendo a la obtención de los objetivos corporativos o una entidad". Armstrong Cuevas (2017).	Definición operacional, Se emplea el cuestionario como instrumento, el cual se realiza empleando el marco teórico y la problemática del estudio.	Absentismo Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - acciones correctivas injustificado - niveles de absentismo - causas de mayor incidencia 	1 - 5	Ordinal Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Escala ordinal (18-42) Bajo (43-67) Medio (68-92) Alto
			Autonomía y flexibilidad en el Puesto de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - grado de autonomía - satisfacción en el puesto de trabajo. - especialización y capacidad del cargo - nivel de flexibilidad - burocracia 	6-10		
			Rotación en el Puesto de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - porcentaje de rotación. - cantidad normativa de rotaciones internas. - reincidencia en rotación de personal. 	11-15		

				- nivel de afectación al desarrollo personal			
Variable 2	vienen hacer una herramienta muy importante, para el empleador ya que a través de estas se asumirá un importante control de gestión, evaluación, medición, retroalimentación, medidas correctivas, que van a establecer una indagación importante. Rodríguez, (2015).	En su reporte operacional, se utilizará el cuestionario como instrumento, con 15 items, distribuido en 3 dimensiones, se realiza empleando el marco teórico de la variable, dimensiones, indicadores y del estudio.	Eficacia procesal	- Nivel de cumplimiento de plazos. - Cantidad de audiencias realizadas con éxito. - Uso de recursos y tiempo en el trabajo diario.	1-5	Ordinal (Likert) (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Escala ordinal (18-42) Bajo (43-67) Medio (68-92) Alto
Cumplimiento de metas institucionales		Eficacia judicial	- Número de sentencias en el tiempo trazado. - Procesos concluidos que no son declarados nulos.	6-10			
		Metas judiciales	- Nivel de proposición de metas físicas. - Cantidad de evaluaciones formales - Grado de participación en la formulación de metas.	11-15			

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO						
DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS, PARA MEDIR LAS VARIABLES DE PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES DE LOS JUZGADOS CIVILES, EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS, 2021						
GRADO DE INSTRUCCIÓN		EDAD				
GÉNERO		ESTADO CIVIL				
<p>INSTRUCCIONES: Distinguido (a) Sr (a) trabajador de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, a continuación, se le hará un conjunto de preguntas sobre las Prácticas de Recursos Humanos y el Cumplimiento de Metas Físicas de los Órganos Jurisdiccionales Especializados en Materia Civil, por lo que se le ruega total sinceridad en sus respuestas. Se le ruega responder a las preguntas con la mayor sinceridad posible, recordándole que no hay respuesta mala ni buena, sólo se pretende conocer su percepción sobre el tema.</p>						
VARIABLE 1: PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS						
D1	ABSENTISMO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
1	¿El absentismo puede perjudicar el área donde viene desempeñando sus funciones?					
2	¿Estilan tomar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral?					
3	¿En tu área de trabajo estilan desarrollar estrategias que permitan hacer frente al absentismo laboral?					
4	¿El absentismo suele generar complicaciones en el trámite regular de los procesos?					
5	¿Su juzgado suele suplir las ausencias de un servidor para dar continuidad al servicio de justicia?					
D2	AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	N	CN	AV	CS	S
6	¿Suele existir Autonomía en las funciones propias del cargo que desempeñas?					
7	¿Suele existir independencia y participación en la toma de decisiones del área donde desempeñas tus funciones?					
8	¿Se suele aplicar el trabajo en equipo y participación en la toma de decisiones en su área de trabajo?					
9	¿Suele existir consensos de acuerdo con sus compañeros sobre la flexibilidad funcional y salarial de la institución?					
10	¿La institución suele tener consideración con los servidores para adaptarlos a los nuevos cambios tecnológicos que realizan?					
D3	ROTACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	N	CN	AV	CS	S
11	¿Su institución suele realizar rotación de personal de forma inesperada?					
12	¿La rotación del puesto de trabajo suele generar perjuicios en el cumplimiento de metas jurisdiccionales?					
13	¿La rotación constante del puesto de trabajo suele generar inestabilidad emocional y productiva?					
14	¿La rotación de personal previamente planificada y con las previsiones del caso, suelen impedir la paralización y afectación en producción de un juzgado?					

15	¿La institución al efectuar una rotación de personal suele describir los motivos y causas de dichos actos?				
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN					

VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS FÍSICAS		1	2	3	4	5
D1	EFICIENCIA PROCESAL	N	CN	AV	CS	S
1	¿En su área de trabajo suelen debatir y opinan sobre los niveles de metas estadísticas anuales del juzgado donde labora?					
2	¿Se suele realizar procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con las metas físicas y productividad?					
3	¿La normalización de los procesos judiciales suele adaptarse a la realidad regional y social?					
4	¿Estilan Realizar planes o proyectos de descarga procesal?					
5	¿En su área de trabajo se suele identificar la cantidad de nulidades o anulabilidades que ha cometido en un proceso judicial?					
D2	EFICACIA JUDICIAL	N	CN	AV	CS	S
6	¿El jefe inmediato o Magistrado suele realizar autocontroles de gestión interna?					
7	¿Los jefes inmediatos o Magistrados suelen enfocarse solamente en el cumplimiento de metas físicas dejando de lado otros aspectos?					
8	¿El juzgado donde labora suele tramitar los procesos judiciales en los plazos establecidos por ley?					
9	¿Suelen medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto al servicio que reciben y el grado de desarrollo del servicio de acuerdo con las normas establecidas?					
10	¿En sus áreas de trabajo se suele identificar la efectividad de las sentencias (confirmadas, revocadas, anuladas)?					
D3	METAS JUDICIALES	N	CN	AV	CS	S
11	¿La determinación de las metas judiciales, se programan en colaboración con su área?					
12	¿Se suele poner en conocimiento de su área el avance de cumplimiento de las metas en forma secuencial?					
13	¿Las metas programadas suelen estar acorde con la cantidad de trabajo y cantidad de personal asignado a su área?					
14	¿En tu juzgado se suele calificar la medición de los resultados personales?					
15	¿Su participación en la gestión de los procesos suele contribuir al cumplimiento de metas?					
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN						

Anexo 3. Certificado de validez de contenidos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ABSENTISMO LABORAL								
1	El absentismo puede perjudicar el área donde viene desempeñando sus funciones.	Sí		Sí		Sí		
2	Estilan tomar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral.	Sí		Sí		Sí		
3	En tu área de trabajo estilan desarrollar estrategias que permitan hacer frente al absentismo laboral.	Sí		Sí		Sí		
4	El absentismo suele generar complicaciones en el trámite regular de los procesos.	Sí		Sí		Sí		
5	Su juzgado suele suplir las ausencias de un servidor para dar continuidad al servicio de Justicia.	Sí		Sí		Sí		
DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO								
6	Suele existir Autonomía en las funciones propias del cargo que desempeñas.	Sí		Sí		Sí		
7	Suele existir independencia y participación en la toma de decisiones del área donde desempeñas tus funciones.	Sí		Sí		Sí		
8	Se suele aplicar el trabajo en equipo y participación en la toma de decisiones en su área de trabajo.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Suele existir consensos de acuerdo con sus compañeros sobre la flexibilidad funcional y salarial de la institución.	Sí		Sí		Sí		
10	La institución suele tener consideración con los servidores para adaptarlos a los nuevos cambios tecnológicos que realizan.	Sí		Sí		Sí		
DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

11	Su institución suele realizar rotación de personal de forma inesperada.	Sí		Sí		Sí	
12	La rotación del puesto de trabajo suele generar perjuicios en el cumplimiento de metas jurisdiccionales.	Sí		Sí		Sí	
13	La rotación constante del puesto de trabajo suele generar inestabilidad emocional y productiva.	Sí		Sí		Sí	
14	La rotación de personal previamente planificada y con las previsiones del caso, suelen impedir la paralización y afectación en producción de un juzgado.	Sí		Sí		Sí	
15	La institución al efectuar una rotación de personal suele describir los motivos y causas de dichos actos.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Huapaya Rojas Melissa Roxana*

DNI: *43111785*

Especialidad del validador: *Magister en Gestión Pública*

Lima, 31 de mayo de 2021


Melissa Roxana Huapaya Rojas
Firma del Experto Informante.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA PROCESAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su área de trabajo suelen debatir y opinan sobre los niveles de metas estadísticas anuales del juzgado donde labora.	Si		Si		Si		
2	Se suele realizar procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con las metas físicas y productividad	Si		Si		Si		
3	La normalización de los procesos judiciales suele adaptarse a la realidad regional y social.	Si		Si		Si		
4	Estilan Realizar planes o proyectos de descarga procesal.	Si		Si		Si		
5	En su área de trabajo se suele identificar la cantidad de nulidades o anulabilidades que ha cometido en un proceso judicial.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA JUDICIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El jefe inmediato o Magistrado suele realizar autocontroles de gestión interna.	Si		Si		Si		
7	Los jefes inmediatos o Magistrados suelen enfocarse solamente en el cumplimiento de metas físicas dejando de lado otros aspectos.	Si		Si		Si		
8	El juzgado donde labora suele tramitar los procesos judiciales en los plazos establecidos por ley.	Si		Si		Si		
9	Suelen medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto al servicio que reciben y el grado de desarrollo del servicio de acuerdo con las normas establecidas.	Si		Si		Si		
10	En sus áreas de trabajo se suele identificar la efectividad de las sentencias (confirmadas, revocadas, anuladas).	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: METAS JUDICIALES	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La determinación de las metas judiciales, se programan en colaboración con su área.	Sí		Sí		Sí	
12	Se suele poner en conocimiento de su área el avance de cumplimiento de las metas en forma secuencial.	Sí		Sí		Sí	
13	Las metas programadas suelen estar acorde con la cantidad de trabajo y cantidad de personal asignado a su área	Sí		Sí		Sí	
14	En tu juzgado se suele calificar la medición de los resultados personales.	Sí		Sí		Sí	
15	Su participación en la gestión de los procesos suele contribuir al cumplimiento de metas.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir
 No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Huapaya Rojas Melissa Roxana*
 DNI: *43111785*

Especialidad del validador: *Magister en gestión pública*

Lima, 31 de mayo de 2021

- 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



Melissa Roxana Huapaya Rojas
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: ABSENTISMO LABORAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	El absentismo puede perjudicar el área donde viene desempeñando sus funciones.	Sí		Sí		Sí		
2	Estilan tomar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral.	Sí		Sí		Sí		
3	En tu área de trabajo estilan desarrollar estrategias que permitan hacer frente al absentismo laboral.	Sí		Sí		Sí		
4	El absentismo suele generar complicaciones en el trámite regular de los procesos.	Sí		Sí		Sí		
5	Su juzgado suele suplir las ausencias de un servidor para dar continuidad al servicio de justicia.	Sí		Sí		Sí		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Suele existir Autonomía en las funciones propias del cargo que desempeñas.	Sí		Sí		Sí		
7	Suele existir independencia y participación en la toma de decisiones del área donde desempeñas tus funciones.	Sí		Sí		Sí		
8	Se suele aplicar el trabajo en equipo y participación en la toma de decisiones en su área de trabajo.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Suele existir consensos de acuerdo con sus compañeros sobre la flexibilidad funcional y salarial de la institución.	Sí		Sí		Sí		
10	La institución suele tener consideración con los servidores para adaptarlos a los nuevos cambios tecnológicos que realizan.	Sí		Sí		Sí		
	DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

11	Su institución suele realizar rotación de personal de forma inesperada.	Sí		Sí		Sí	
12	La rotación del puesto de trabajo suele generar perjuicios en el cumplimiento de metas jurisdiccionales.	Sí		Sí		Sí	
13	La rotación constante del puesto de trabajo suele generar inestabilidad emocional y productiva.	Sí		Sí		Sí	
14	La rotación de personal previamente planificada y con las previsiones del caso, suelen impedir la paralización y afectación en producción de un juzgado.	Sí		Sí		Sí	
15	La institución al efectuar una rotación de personal suele describir los motivos y causas de dichos actos.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Jose Antonio Aguilar Torres*

DNI: *29426175*

Especialidad del validador: *Mg. en Gestión Pública*

Lima, 31 de mayo de 2021

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



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA PROCESAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su área de trabajo suelen debatir y opinan sobre los niveles de metas estadísticas anuales del juzgado donde labora.	Si		Si		Si		
2	Se suele realizar procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con las metas físicas y productividad	Si		Si		Si		
3	La normalización de los procesos judiciales suele adaptarse a la realidad regional y social.	Si		Si		Si		
4	Estilan Realizar planes o proyectos de descarga procesal.	Si		Si		Si		
5	En su área de trabajo se suele identificar la cantidad de nulidades o anulabilidades que ha cometido en un proceso judicial.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA JUDICIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El jefe inmediato o Magistrado suele realizar autocontroles de gestión interna.	Si		Si		Si		
7	Los jefes inmediatos o Magistrados suelen enfocarse solamente en el cumplimiento de metas físicas dejando de lado otros aspectos.	Si		Si		Si		
8	El juzgado donde labora suele tramitar los procesos judiciales en los plazos establecidos por ley.	Si		Si		Si		
9	Suelen medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto al servicio que reciben y el grado de desarrollo del servicio de acuerdo con las normas establecidas.	Si		Si		Si		
10	En sus áreas de trabajo se suele identificar la efectividad de las sentencias (confirmadas, revocadas, anuladas).	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: METAS JUDICIALES	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La determinación de las metas judiciales, se programan en colaboración con su área.	Sí		Sí		Sí	
12	Se suele poner en conocimiento de su área el avance de cumplimiento de las metas en forma secuencial.	Sí		Sí		Sí	
13	Las metas programadas suelen estar acorde con la cantidad de trabajo y cantidad de personal asignado a su área	Sí		Sí		Sí	
14	En tu juzgado se suele calificar la medición de los resultados personales.	Sí		Sí		Sí	
15	Su participación en la gestión de los procesos suele contribuir al cumplimiento de metas.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Aguilar Torres Jose Antonio*
DNI: *29426175*

Especialidad del validador: *Mg. en gestión pública*

Lima, 31 de mayo de 2021

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

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:
LAS PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ABSENTISMO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El absentismo puede perjudicar el área donde viene desempeñando sus funciones.	Si		Si		Si		
2	Estilan tomar acciones para disminuir los efectos negativos del ausentismo en el Ambiente Laboral.	Si		Si		Si		
3	En tu área de trabajo estilan desarrollar estrategias que permitan hacer frente al absentismo laboral.	Si		Si		Si		
4	El absentismo suele generar complicaciones en el trámite regular de los procesos.	Si		Si		Si		
5	Su juzgado suele suplir las ausencias de un servidor para dar continuidad al servicio de justicia.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: AUTONOMÍA Y FLEXIBILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Suele existir Autonomía en las funciones propias del cargo que desempeñas.	Si		Si		Si		
7	Suele existir independencia y participación en la toma de decisiones del área donde desempeñas tus funciones.	Si		Si		Si		
8	Se suele aplicar el trabajo en equipo y participación en la toma de decisiones en su área de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Suele existir consensos de acuerdo con sus compañeros sobre la flexibilidad funcional y salarial de la institución.	Si		Si		Si		
10	La institución suele tener consideración con los servidores para adaptarlos a los nuevos cambios tecnológicos que realizan.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ROTACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Su institución suele realizar rotación de personal de forma inesperada.	Sí		Sí		Sí	
12	La rotación del puesto de trabajo suele generar perjuicios en el cumplimiento de metas jurisdiccionales.	Sí		Sí		Sí	
13	La rotación constante del puesto de trabajo suele generar inestabilidad emocional y productiva.	Sí		Sí		Sí	
14	La rotación de personal previamente planificada y con las previsiones del caso, suelen impedir la paralización y afectación en producción de un juzgado.	Sí		Sí		Sí	
15	La institución al efectuar una rotación de personal suele describir los motivos y causas de dichos actos.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

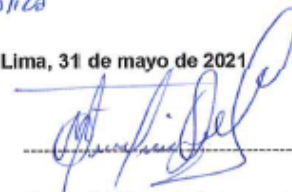
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Quea Juanito Myrcela Luz*

DNI: *42304628*

Especialidad del validador: *Magister en gestión pública*

Lima, 31 de mayo de 2021



Firma del Experto Informante.
Myrcela Luz Quea Juanito

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 QUE MIDE:
EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES**

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA PROCESAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	En su área de trabajo suelen debatir y opinan sobre los niveles de metas estadísticas anuales del juzgado donde labora.	Si		Si		Si		
2	Se suele realizar procedimientos adicionales para la evaluación que hayan sido implementados con el único fin de cumplir con las metas físicas y productividad	Si		Si		Si		
3	La normalización de los procesos judiciales suele adaptarse a la realidad regional y social.	Si		Si		Si		
4	Estilan Realizar planes o proyectos de descarga procesal.	Si		Si		Si		
5	En su área de trabajo se suele identificar la cantidad de nulidades o anulabilidades que ha cometido en un proceso judicial.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA JUDICIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	El jefe inmediato o Magistrado suele realizar autocontroles de gestión interna.	Si		Si		Si		
7	Los jefes inmediatos o Magistrados suelen enfocarse solamente en el cumplimiento de metas físicas dejando de lado otros aspectos.	Si		Si		Si		
8	El juzgado donde labora suele tramitar los procesos judiciales en los plazos establecidos por ley.	Si		Si		Si		
9	Suelen medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto al servicio que reciben y el grado de desarrollo del servicio de acuerdo con las normas establecidas.	Si		Si		Si		
10	En sus áreas de trabajo se suele identificar la efectividad de las sentencias (confirmadas, revocadas, anuladas).	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: METAS JUDICIALES	Si	No	Si	No	Si	No	

11	La determinación de las metas judiciales, se programan en colaboración con su área.	Sí		Sí		Sí	
12	Se suele poner en conocimiento de su área el avance de cumplimiento de las mesas en forma secuencial.	Sí		Sí		Sí	
13	Las metas programadas suelen estar acorde con la cantidad de trabajo y cantidad de personal asignado a su área	Sí		Sí		Sí	
14	En tu juzgado se suele calificar la medición de los resultados personales.	Sí		Sí		Sí	
15	Su participación en la gestión de los procesos suele contribuir al cumplimiento de metas.	Sí		Sí		Sí	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Quea Juanito Myrcia Luz*
DNI: *42304628*

Especialidad del validador: *Magister en gestión pública*

Lima, 31 de mayo de 2021

- 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



Myrcia Luz Quea Lonardo
Firma del Experto Informante.

**SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTOS Y
UTILIZACION DE NOMBRE EN
TESIS.**

SEÑOR:

**Dr. MARINO GABRIEL CUSIMAYTA BARRETO.
PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE
DIOS.**

KATTYA ANGELES SARDON RUIZ,
identificada con DNI N° 45910299, servidora
judicial de la Corte Superior de Justicia de
Madre de Dios, ante usted respetuosamente
me presento y expongo:

Que, la suscrita actualmente vengo cursando estudios de **Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo**, y a la fecha vengo desarrollando mi trabajo de tesis en el Tema: **“PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTUCIONALES DE LOS JUZGADOS CIVILES DE MADRE DE DIOS, 2021”**, siendo su estado el de la aplicación de los instrumentos a la población materia de investigación, por lo que solicito a usted de manera más comedida me autorice la aplicación de los mismos en los servidores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios que usted dignamente dirige, la misma que consistirá en encuestas, asimismo solicito a su respetuoso despacho a efectos que me autorice el nombre de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, en mi tesis denominado: **“PRACTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES DE LOS JUZGADOS CIVILES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRE DE DIOS, 2021”**, la misma que es un requisito indispensable que exige la universidad en la cual estoy cursando estudios de maestría.

Por consiguiente, con cordiales saludos y a tiempo de agradecer u atención a esta solicitud hago propicia la oportunidad, para manifestarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
Abog. KATTYA ANGELES SARDON RUIZ
DNI N° 45910299

Anexo. 5 Carta de autorización de aplicación de instrumentos y utilización de nombre.



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tambopata, 27 de mayo de 2021

PROVEIDO N° -2021-P-CSJMD-PJ

Tambopata, 28 de mayo del 2021

PROVEIDO N° 001978-2021-P-CSJMD-PJ

Firmado digitalmente por CUSIMAYTA BARRETO Marino Gabriel FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidente De La Csj De Madre De Dios
Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 28.05.2021 12:34:35 -05:00



Referencia : EXPEDIENTE 001273-
2021-MPU-SS
SOLICITUD 2021-S/N
(24MAY2021)

DADO CUENTA con la solicitud de la servidora judicial Kattya Ángeles Sardón Ruiz, mediante el cual señala que se encuentra realizando estudios de maestría, y por lo cual solicita se le autorice la aplicación de instrumentos de investigación a los servidores judiciales de esta Corte Superior de Justicia, consistente en encuestas, a efectos de elaborar su proyecto de tesis.

Siendo así, y atendiendo que lo solicitado es con fines netamente

académicos:

SE DISPONE:

- **AUTORIZAR** a la servidora judicial **KATTYA ÁNGELES SARDÓN RUIZ**, aplicar los instrumentos de investigación que solicita, de preferencia de formar virtual, y en el caso de ser presencial dicha actividad, dándose cumplimiento a las medidas de bioseguridad correspondientes.



Anexo. 6. Consentimiento de aceptación.

Sección 1 de 3

Cuestionario de Practicas de Recursos Humanos de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.



CORREO ELECTRONICO:

Texto de respuesta breve

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FINALIDAD:

Estimado (a) servidor (a) el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la gestión pública, específicamente es explicarle la finalidad de llevar a cabo el presente estudio de practicas de recursos humanos, específicamente en los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, en el año 2021.

INSTRUCCIONES:

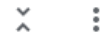
Se trata de un cuestionario de percepción y es anónimo, donde es necesario que respondas con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceremos las envíe al correo kattyangeles@gmail.com.

Se agradece por anticipado su valiosa participación

Atentamente;

Katty Ángeles Sardon Ruiz.

Cuestionario de Cumplimiento de Metas Institucionales de los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios.



CORREO ELECTRONICO:

Texto de respuesta breve

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FINALIDAD:

Estimado (a) servidor (a) el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la gestión pública, específicamente es explicarle la finalidad de llevar a cabo el presente estudio de practicas de recursos humanos, en los juzgados civiles de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, en el año 2021. específicamente en la segunda variable sobre cumplimiento de metas institucionales.

INSTRUCCIONES:

Se trata de un cuestionario de percepción y es anónimo, donde es necesario que respondas con sinceridad, para obtener una muestra real. Si tuviera alguna duda o consulta agradeceremos las envíe al correo kattyangeles@gmail.com.

Se agradece por anticipado su valiosa participación

Atentamente;

Katty Ángeles Sardon Ruiz.

Anexo. 7 resultados inferenciales

Tabla 3 Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Prácticas de recursos humanos	,094	50	,020
Absentismo laboral	,137	50	,021
Autonomía y flexibilidad en el puesto de trabajo	,183	50	,000
Rotación en el puesto de trabajo	,111	50	,013
Cumplimiento de metas institucionales	,133	50	,028
Eficiencia	,117	50	,046
Eficacia	,128	50	,039
Metas judiciales	,163	50	,002

Fuente: Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de Normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova ya que la muestra del estudio fue realizada a 50 individuos, de esta manera se puede ver que el p-valor para las variables y dimensiones fue inferior al nivel de significancia ($p < 0,05$) por lo que se determinó que la distribución de datos no se asemeja a la distribución normal. teniendo en cuenta además que las variables son categóricas y su nivel de medición es ordinal, se recurrió a la prueba estadística no paramétrica rho de Spearman, la cual además de contrastar las hipótesis nos señaló el sentido e intensidad de la correlación.

Anexo. 8 Base de datos de la muestra

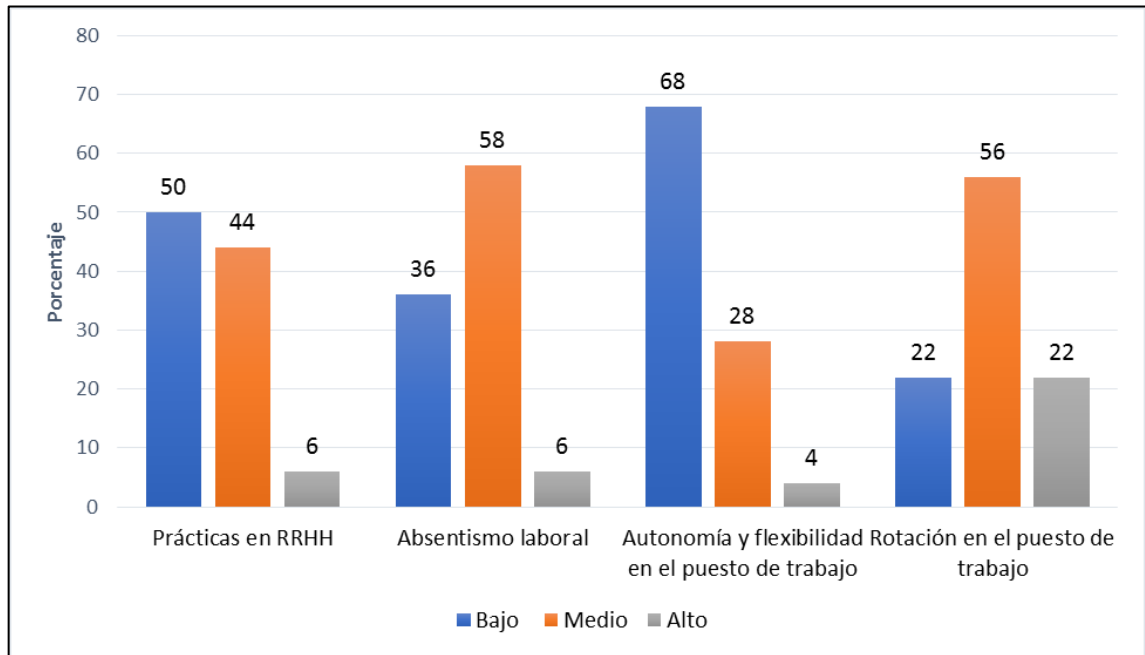
PRACTICAS EN RECURSOS HUMANOS															
N°	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	5	5	4	4	3
2	2	2	2	1	2	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3
4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
5	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
6	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	2
7	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	5	5	4	3	3
8	3	1	1	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3
9	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	5	4	5	4	3
10	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2
11	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4
12	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	1	1
13	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
14	4	4	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
15	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
16	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	4
17	3	3	4	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	1	3
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
19	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3
20	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3
21	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
22	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
23	4	4	4	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
24	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
25	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
26	4	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
27	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3
28	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1
29	1	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3
30	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3
31	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3
32	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	5	4	4	3	3
33	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
34	4	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2
35	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	4
36	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
37	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3
38	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3
39	3	3	4	4	4	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3
40	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2
41	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3
42	1	3	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2
43	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	5	4	4	3
44	2	3	1	1	3	3	2	3	2	2	5	4	2	4	3
45	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2
46	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2
47	2	3	1	2	1	2	2	3	2	2	4	5	4	4	4
48	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2
49	1	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3
50	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	5	4	3	3

CUMPLIMIENTO DE METAS FISICAS

N°	D1					D2					D3				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4
2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2
4	2	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	3
5	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
6	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3
7	2	5	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	4
8	3	2	1	3	1	2	4	4	2	2	1	3	5	3	4
9	3	2	3	2	2	2	3	3	5	5	2	4	3	2	2
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3
11	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4
12	3	3	2	3	1	2	3	3	1	2	2	5	3	1	4
13	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3
14	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4
15	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	1	2	3	3	4
16	3	3	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
18	3	3	2	5	2	3	4	2	3	3	3	3	3	5	2
19	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3
20	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4
21	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4
22	3	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	2	3	2	4
23	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	4	3	3	2
24	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3
25	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4
26	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1
27	3	3	3	3	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	5
28	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2
29	3	3	4	5	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4
30	2	3	5	5	2	4	4	3	3	3	1	2	3	2	4
31	3	4	3	3	4	3	5	2	4	3	3	2	2	2	3
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3
33	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2
34	2	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
35	3	2	2	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3
36	2	2	3	3	3	2	4	5	3	3	2	3	3	3	5
37	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	2	5	2	4
38	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
39	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	4
40	3	2	1	3	2	2	5	1	1	5	2	3	3	2	5
41	1	2	3	5	2	3	4	3	2	3	1	2	4	2	4
42	2	2	3	3	1	2	4	3	3	5	2	3	3	1	5
43	2	3	2	3	2	5	3	3	5	4	2	2	5	2	4
44	3	1	1	5	2	2	4	3	5	3	1	3	3	2	5
45	4	1	3	5	3	2	4	2	5	4	2	2	5	3	3
46	4	2	3	5	2	3	4	2	2	2	3	3	5	2	2
47	5	2	3	5	5	2	5	3	1	2	4	5	3	1	1
48	3	2	2	5	2	1	4	3	1	2	5	4	5	2	2
49	3	3	1	5	2	1	2	5	1	3	2	4	3	3	5
50	5	3	3	3	5	2	4	3	2	3	2	5	3	2	4

Anexo 8. Gráficos de barras porcentuales de las variables y dimensiones

Variable 1



Variable 2

