



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en juzgado
en procesos judiciales contenciosos administrativos en corte
superior de justicia – 2022**

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

AUTORA:

Mendoza Lezama, Egilda (orcid.org/0000-0002-1162-7365)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y familiares por estar conmigo, por su apoyo incondicional para lograr cumplir mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por contribuir con nuestro desarrollo académico. Además, un especial agradecimiento al Dr. Edwards Jesús Aguirre Espinoza por sus asesorías y paciencia durante desarrollo del proyecto de investigación.

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.1.1. Tipo de investigación	11
3.1.2. Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.2.1. Variables	12
3.3. Población y muestra	12
3.3.1. Población	12
3.3.2. Muestra	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.4.1. Técnica	13
3.4.2. Instrumentos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
4.1 Análisis descriptivo	15
4.2 Análisis inferencial	23
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.....	12
Tabla 2. Nivel de la Carga Procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.....	15
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral.....	17
Tabla 4. Dimensión características de trabajo del desempeño laboral.....	19
Tabla 5. Dimensión características individuales del desempeño laboral.....	21
Tabla 6. Correlación de Pearson entre la carga procesal y desempeño laboral.....	23
Tabla 7. Correlación de Pearson entre la carga procesal y la dimensión características de trabajo.....	24
Tabla 8. Correlación de Pearson entre la carga procesal y la dimensión Características Individuales.....	25

Índice gráficos y figuras

Figura 1.Nivel de Carga Procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.....	16
Figura 2. Nivel de desempeño laboral.....	18
Figura 3.Dimensión características de trabajo del desempeño laboral	20
Figura 4.Dimensión características individuales del desempeño laboral	22

Resumen

El presente estudio se propuso determinar el tipo de relación que existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022. El estudio es aplicado de diseño no experimental-correlacional. En la investigación no se aplica la fórmula para la muestra puesto la muestra fue igual a la población. En tal sentido, la muestra estuvo conformada por 18 trabajadores del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia. Además, como instrumento de estudio se tuvo un cuestionario validado por expertos. Como resultado del estudio se obtuvo que el 50% del personal tiene un nivel medio de carga procesal. Asimismo, un 22.2% del personal realiza sus funciones con un bajo desempeño laboral y solo un 16.7% lo realiza a un nivel superior. En tal sentido, al realizar la comprobación de la hipótesis se obtuvo que el coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de $-0,346$, por lo que se concluyó que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y desempeño laboral.

Palabras clave: Carga procesal, desempeño laboral, corte superior

Abstract

The present study aimed to determine the type of relationship that exists between the procedural burden and the work performance of the jurisdictional personnel of the Labor Court in contentious-administrative judicial processes in the Superior Court of Justice - 2022. The study is applied non-experimental-correlational design. The research does not apply the formula for the sample since the sample was equal to the population. In this sense, the sample consisted of 18 workers of the Labor Court in contentious-administrative judicial processes in the Superior Court of Justice. In addition, a questionnaire validated by experts was used as a study instrument. As a result of the study, it was found that 50% of the personnel have a medium level of procedural burden. Likewise, 22.2% of the personnel perform their functions with a low work performance and only 16.7% perform at a higher level. In this sense, when testing the hypothesis, the Pearson correlation coefficient had a value of -0.346, which led to the conclusion that there is an average negative correlation between procedural workload and work performance.

Keywords: Procedural burden, job performance, superior court

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, una gran parte de la investigación empírica sobre la democracia utiliza la Escala General de Burocracia (GRT), que pide a los encuestados que califiquen su nivel de democracia en una escala de 0 a 10 (Luyten y Marneffe, 2022; Borry, 2016). Por otra parte, según (Hattke et al., 2019) los retrasos administrativos, el estrés y las normas disfuncionales provocan distintas reacciones emocionales que impactan en el desempeño de las personas. Al respecto, Choi et al. (2022) afirmaron que desde la perspectiva de la preservación de recursos, el modo de rivalidad y la supervisión abusiva influyen en la conexión entre la equidad de los procedimientos y la innovación.

En esa línea, un desequilibrio de poder en el lugar de trabajo, genera un impacto negativo en la conexión entre los procedimientos justos y la competencia sana (Pandey et al., 2017). Por otro lado, Apaza Larico (2015) señaló que los sistemas de recompensa, como las diversas resoluciones, las cartas de congratulación y las becas de formación se relacionan con la mejora de la productividad en un 40,7%, evidenciándose una fuerte correlación (65,4% entre el ambiente físico y la estima, incluyendo la alegría del trabajo y la autorrealización), que es digna de mención ya que afecta a la productividad de los empleados.

En el contexto nacional, Alata Nina (2015) sostuvo que extender las etapas del proceso con audiencias separadas es innecesario, puesto que el concepto de justicia en todos los casos debe ser asumido con el mismo nivel de responsabilidad y atendido con el mismo nivel de eficiencia, objetividad e imparcialidad. Asimismo, Apaza Larico (2015) señaló que el impacto de los componentes de motivación en la carga de trabajo se basa en que variables de motivación tienen una influencia directa y de significado en el desempeño laboral de los empleados. Por otro lado, según Bejarano (2020) uno de los principales problemas que tiene que enfrentar el Poder Judicial en el Perú es lo difícil que es seguir las reglas. Hay cientos de miles de casos en el sistema judicial que tienen hasta veinte años y aún no se han decidido. En las decisiones de casos, es común leer que el secretario especialista tenía demasiados archivos para tratar en el tiempo permitido por la ley.

En relación a la problemática expuesta, se ha evidenciado que respecto al desempeño laboral los usuarios judiciales que alguna vez han visitado el Tribunal

por un procedimiento judicial pendiente, visualizan que los procesos se alargan mucho más de lo normal. En general, el número de nuevas instancias aumenta año tras año, dando lugar a un escenario que no puede ser remediado por la citada institución. Además, miles de usuarios judiciales se ven perjudicados por la problemática de la sobrecarga de trabajo, lo que los lleva a registrar quejas ante la Oficina Desconcentrada del Control de la Magistratura (ODECMA) por los retrasos en la tramitación (plazos vencidos). En tal sentido, los juzgados de lo laboral, que conocen de las acciones judiciales contencioso-administrativas, están corporativizados, y los secretarios Judiciales en las áreas de calificación de demandas, procesos procesales y ejecución de sentencias han tenido que soportar una carga que supera los niveles de productividad en lo que va de año.

Cabe precisar que los secretarios de calificación de demandas examinan cada una de ellas, dando cuenta a cada juez del Juzgado de lo Social correspondiente; los secretarios de tramitación procesal aportan los escritos presentados en el proceso hasta el dictado de la resolución de condena, dando cuenta de cada uno de los procesos a los jueces correspondientes; y los secretarios de ejecución de sentencia aportan los escritos presentados en los procesos judiciales tras la resolución de condena. Mientras que los auxiliares judiciales se encargan de notificar las resoluciones de los secretarios judiciales en las áreas de calificación de la demanda, tramitación del proceso y ejecución de la sentencia, así como de armar los expedientes principales y cautelares, coser los expedientes, foliar, ordenar los autos y clasificar los expedientes, esto sobrecarga las funciones de cada uno de los trabajadores adscritos a los tres juzgados de lo Contencioso Administrativo (ACA), que se encargan de más.

En particular, el trabajo presenta se justifica puesto que presenta relevancia social dirigido a obtener datos que corroboren la implicancia de la carga laboral en el personal jurisdiccional de los Juzgados Contencioso Administrativo, por tanto, al determinar los resultados, se establecen posibles soluciones que contribuyan a desarrollar un desempeño laboral óptimo, evitando quejas administrativas al personal por trato inadecuado y por falta de diligencia en las funciones. Además, respecto a las implicancias prácticas, con los datos obtenidos fue posible proponer acciones de mejora.

Por lo descrito se planteó como pregunta general ¿Qué tipo de relación existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022? En ese sentido el presente de trabajo está dirigido a obtener datos que corroboren la implicancia de la carga procesal en el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022.

Por lo mencionado nos planteamos el siguiente objetivo general: Determinar el tipo de relación que existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022. Además, como objetivos específicos se propuso: Determinar el nivel de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022; determinar el nivel de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 y determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión de carga procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022.

Además, como hipótesis general se planteó: Existe relación directa entre carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022. De tal forma, como hipótesis específicas se planteó: Existe nivel alto de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022; existe nivel alto de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022 y existe relación directa entre la dimensión de carga procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que estudios previos realizados se refiere, se consideró las investigaciones que tenían como base resultados empíricos y relacionaban las variables de investigación. En tal sentido, los antecedentes de mayor importancia se detallan a continuación:

Choi et al. (2022) en su artículo sostuvo que la perspectiva de la conservación de los recursos, cómo la competencia y la supervisión abusiva influyen en la relación entre la justicia procedimental y la creatividad. En tal sentido, como resultado obtuvo que de 377 empleados surcoreanos se demuestra que la justicia procedimental aumenta la creatividad a través de la mediación de la competencia. Además, la supervisión abusiva perjudica la conexión entre la justicia procedimental y la competencia. Asimismo, según los resultados, la competencia modera la relación entre la justicia procedimental y la creatividad, y cuanto menos abusiva es la supervisión, mayor es el impacto de la justicia procedimental en la competencia y la creatividad.

Hattke et al. (2019) en su artículo señaló que, a pesar de una larga historia de investigación sobre los procesos burocráticos en el gobierno, las repercusiones emocionales de los procedimientos burocráticos en las personas han tenido menos recepción de atención en la literatura. Esta investigación desarrolla un marco multidimensional para los trámites burocráticos en las relaciones entre los ciudadanos y el Estado y analiza cómo diversos escenarios de retraso administrativo, carga administrativa y disfuncionalidad de las normas provocan respuestas emocionales distintas. Como resultado obtuvo que los trámites burocráticos provocan considerables reacciones emocionales negativas, como perplejidad, molestia y furia, según las evaluaciones fisiológicas de las emociones de 136 personas estudiadas. Además, la investigación experimental muestra que el retraso administrativo es menos irritante que la carga administrativa, a pesar de que la aplicación de las normas no tiene un impacto tranquilizador, independientemente de los resultados positivos. Las conclusiones ponen manifiesto la necesidad de considerar la burocracia como un problema multifacético. También muestran que el rendimiento en el trabajo está vinculado con el funcionamiento de las instituciones gubernamentales.

Alata Nina (2015) en su estudio de doctorado, "La carga procesal en el poder judicial y la implementación de un proceso civil en el Perú", Universidad Néstor Cáceres Velásquez; abordó una solución alternativa a la actual dificultad que tiene el tribunal con los procesos civiles, que es causada por la carga procesal del poder judicial, que provoca retrasos innecesarios en el proceso procesal. En la tesis se sostiene que el proceso civil peruano necesita ser reformado, aportar nuevas ideas que puedan ayudar a alcanzar los objetivos del proceso para resolver los intereses contrapuestos en juego y la eliminación de las incertidumbres jurídicas en un tiempo razonable, a fin de restaurar la fe en la administración de justicia. Además, en respuesta a obstáculos procesales se propuso establecer un procedimiento estándar En consonancia con las normas de derecho y la autoridad de nuestra Constitución Política, para los efectos del proceso civil. También se recomendó la eficiencia de los procesos civiles sugiriendo que, una vez presentada la demanda, se proceda a su calificación y se reconozca su tramitación, y que se notifique a la parte contraria para que pueda presentar su defensa con los medios de defensa que invoque y se dé traslado también del instrumento a la parte contraria. Además, se sostuvo que extender las etapas del proceso con audiencias separadas, como en el caso del proceso sumario, es innecesario, dado que el concepto de justicia en todos los casos debe ser asumido con el mismo nivel de responsabilidad y atendido con el mismo nivel de eficiencia, objetividad e imparcialidad.

Apaza Larico (2015) partiendo de la premisa de que las variables motivacionales tienen un impacto directo y significativo en el desempeño laboral de los individuos, el autor de la tesis de maestría titulada "Los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2014" se propuso examinar el impacto que tienen estos factores en la productividad de los empleados municipales en el año 2014. Se incluyó en el análisis a los 635 empleados permanentes y temporales de la Municipalidad de San Román - Juliaca. La muestra de 182 empleados fue seleccionada mediante un enfoque de muestreo no probabilístico y guiado. Se identificaron vínculos significativos ($r=.659$) entre la remuneración mínima vital y el cumplimiento de las responsabilidades, ya que ésta tiene un impacto significativo Los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román

mostraron una fuerte correlación entre su nivel de motivación y su éxito en el trabajo ($r=.786$). Las herramientas de motivación, como las resoluciones, las cartas de felicitación y las becas de formación, también mostraron una alta correlación con la mejora de la productividad (40,7%). En consecuencia, se encontró una fuerte correlación (65,4%) entre el entorno físico y la estima, incluyendo la alegría del trabajo y la autorrealización), dado el gran impacto que tiene la estima en la productividad de los empleados del Ayuntamiento de San Román.

Fisfalen Huerta (2014) En su tesis de maestría titulada "Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial", un estudiante de la Pontificia Universidad Católica del Per buscó examinar, desde el punto de vista de diversas disciplinas académicas, el tema de la alta carga procesal del Poder Judicial en el Perú, encontrando que, a pesar de los esfuerzos por aumentar la eficiencia judicial, la carga crece cada año. La investigación utiliza un análisis fáctico cuantitativo y cualitativo, apoyado en técnicas matemáticas, estadísticas y econométricas, para expresar a través de modelos matemáticos las relaciones entre las variables en estudio sobre la cantidad de resoluciones judiciales demandadas, medidas por el número de expedientes presentados al Poder Judicial. En este trabajo de investigación se argumenta el uso del análisis económico del derecho para evaluar el desempeño del sistema judicial peruano. Además, el análisis socio-antropológico del derecho, que integra varios campos de estudio para investigar el sistema judicial, se acompaña de un análisis económico del derecho. Su tesis, Rodríguez (2020), se titula "La inejecución de sentencias y la creciente carga procesal administrativa en la Segunda Sala Laboral de la Corte Suprema de Ancash". En otras palabras, se trata de una tesis de maestría. El objetivo de esta investigación es pronosticar el número de casos ingresados en la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash en el año 2020, teniendo en cuenta el impacto del posible incumplimiento de las órdenes judiciales. El estudio se realizó con una metodología cualitativa y descriptiva. Durante la entrevista en profundidad, nos remitimos a una guía de entrevista para orientarnos. Las conclusiones revelan que el incumplimiento de las órdenes judiciales es la causa principal de la importante carga procesal. Además, los funcionarios del Segundo Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Ancash tardan más en

cumplir con las órdenes judiciales, ya que no existe un tribunal especializado en la ejecución de las sanciones. Debido a un atraso de más de 6,000 casos pendientes, la administración de justicia en este juzgado laboral es lenta. Esto se debe a que aún no existe un juzgado que se encargue exclusivamente de ejecutar las sentencias, lo que provoca retrasos tanto en los procedimientos de liquidación como de cumplimiento.

Maza (2021) en su tesis de maestría titulada "La carga procesal y el desempeño laboral del personal del Juzgado de Paz de Letrado en el período 2021", tuvo como objetivo determinar cómo se afectó el número de casos y el desempeño laboral del personal del Juzgado de Paz de Ancón en el año 2021. El estudio utilizó una metodología descriptiva, no experimental y cuantitativa. Se incluyó en la muestra a los funcionarios del Juzgado de Paz de Ancón, que forman parte de la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra y Ventanilla. En este estudio se empleó un cuestionario de 30 ítems y un enfoque observacional para la recolección de datos. La fiabilidad se calculó mediante el coeficiente omega de McDonald y el resultado fue 0.917, que es un número muy alto. En la variable carga procesal, el 17% de los efectos fueron medios o bajos, y el 43% fueron altos, obteniendo una puntuación de 67. Al final, se acordó que la Corte tiene que idear un plan y tomar medidas organizativas para facilitarles el manejo de los juicios dentro y fuera de su jurisdicción.

En su tesis de maestría, Arregui (2022) examinó el vínculo entre la gestión por procedimientos y la carga procesal en los Juzgados de Familia de Lima Norte en el distrito de Independencia-2021. La investigación utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, de corte transversal y con un enfoque descriptivo-correlacional; se trata, por tanto, de un estudio básico había 35 personas trabajando en administración y aplicación de la ley. De igual manera, los cuestionarios fueron las herramientas que se utilizaron donde pudieron encontrarse puntajes El alfa de Cronbach para la variable de gestión de procesos fue de (0,932), y para la variable de carga procedimental fue de (0,937), lo que indica altos niveles de consistencia interna para ambas medidas. Resulta especialmente relevante la fuerte relación positiva entre la gestión de procesos y la carga procedimental, así como la gran asociación positiva entre sus dimensiones. El resultado de que existe una asociación positiva muy alta entre la gestión de procesos y la carga procedimental se alcanzó utilizando el Coeficiente de Correlación Rho de

Spearman ($Rho = 0,791$) y siendo significativo ($p = \text{valor } 0,000 < 0,05$ de la sig. bilateral). En otras palabras, esto apoya la hipótesis alternativa y refuta la nula. La investigación de Campoverde (2019) "Carga procesal y distribución presupuestaria en los Juzgados de Paz de Letrado de San Juan de Lurigancho, 2019" buscó determinar si existe o no una correlación entre el volumen de casos y la cantidad de dinero asignada a cada juzgado. Se utilizó como muestra a 30 empleados de la institución para analizar factores como la carga procesal y la distribución del presupuesto. La investigación utilizó la técnica hipotética deductiva, que permite la contracción de hipótesis que parten de ciertos supuestos y tratan de aceptar o rechazar tales afirmaciones. Al no poder manipular ninguna de las variables, este diseño sólo puede clasificarse como correlacional. Utilizando una escala de Likert con opciones como "muy en desacuerdo", "en desacuerdo", "ni de acuerdo ni en desacuerdo", "de acuerdo" y "muy de acuerdo", las encuestas midieron las percepciones de la carga procesal y las solicitudes de cantidades específicas de financiación. Esta investigación apoya la idea general de que la carga de trabajo en los Juzgados de Paz tiene un impacto directo en los niveles de financiación de dichos tribunales.

Tesis de maestría de Segura Quiones (2017), Universidad Privada "César Vallejo", titulada "La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017." El objetivo del estudio fue determinar el efecto de la carga procesal en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. En este estudio se elaboró un cuestionario que fue validado rigurosamente por expertos en la materia con el fin de evaluar la calidad y cantidad de servicio que prestan los servidores a los usuarios durante los procesos judiciales. El coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido de $-0,345$ indica una asociación negativa entre la variable carga de procesos y la dimensión de características individuales.

En el contexto de las teorías pertinentes, la carga procesal puede definirse como el número total de expedientes pendientes en un determinado tribunal. Esta noción es equivalente a la comprensión común de la carga procesal, que es la

diferencia entre el volumen de casos nuevos y el volumen de casos antiguos que se han cerrado (Baharad et al., 2022; Greco & De Cock, 2021; Xia et al., 2021).

Cuando el número de demandas presentadas por los usuarios del sistema supera la capacidad de los operadores jurídicos para resolverlas oportunamente, se produce una situación conocida como congestión judicial. Esta es una expresión de la carga procesal que surge cuando el aparato judicial establecido por la Constitución y la Ley es incapaz de responder oportunamente a las necesidades de la población (Angermeyer, 2021; Malyuga, 2021; John Benjamins, 2021). Y para Silva (2018) la carga del procesal es el total de archivos y registros pendientes ingresados dentro de un cierto intervalo de tiempo.

Según Gutiérrez (2018) la carga procesal puede entenderse como el número de expedientes que se encuentran tramitando actualmente el órgano judicial. Esta idea no va en contra de la carga procesal es la diferencia entre el número de casos que deben decidirse y el número de casos que realmente se deciden, o el número de sentencias judiciales que realmente se dictan. Esto se debe a que los expedientes que se encuentran en proceso de resolución son los que han sido ingresados pero aún no han tenido resolución judicial firme.

La palabra "rendimiento" se refiere a las actividades o comportamientos de un empleado que contribuyen a los objetivos de la empresa. El rendimiento laboral se destaca como la principal ventaja competitiva de la organización (Taboada, 2021; Dayter, 2021; Steen et al., 2021).

Según Bohórquez, Pérez, Caiche, y Benavides, (2020) El desempeño laboral es qué tan bien cada trabajador hace sus tareas y cómo mejora con el tiempo. Esta es la razón por la que muchas empresas miden el rendimiento para ver qué tan bien y eficientemente hacen su trabajo actividades. Asimismo, el desempeño laboral es una parte clave del crecimiento de cualquier organización porque se mueve, crece y cambia tanto que puede adaptarse a las condiciones y necesidades de la sociedad. Si no lo hace, crea brechas que perjudican el crecimiento de la sociedad (Cárdenas y Bardales, 2020).

Según Cuello, Fructus, y Panduro (2020) el desempeño del laboral se ve como un sistema integrado que contribuye al éxito y la eficacia de la organización. Se compone de tres partes: el desempeño de la tarea, que es la realización de tareas basadas en el conocimiento que ayuda a la organización; las conductas

contraproducentes, que son actos intencionales que son buenos para el trabajador y la organización; y contexto desempeño contextual.

Para Álvarez, Alfonso, y Indacochea (2018) el desempeño del trabajador tiene diferentes definiciones, pero el eje central de sus definiciones es el cual refleja un proceso sistemático y permanente de su crecimiento individual.

El rendimiento de un trabajador son las acciones que realiza para alcanzar sus objetivos. Es su propio y único plan para llegar a donde quiere (Cotter et al., 2021; Ruitter, 2021; Agyekum, 2021).

Mediante el rendimiento en el trabajo, el trabajador demuestra las competencias de trabajo que alcanza para poder ejercer óptimamente sus funciones, integrándose en las mismas, los conocimientos, habilidades, experiencia, motivación, valores y características personales; por tanto, el éxito de los empleados en el trabajo se mide menos por lo bien que "saben hacer" sus tareas y más por lo bien que las realizan realmente.

"El rendimiento en el trabajo se refiere a lo que realmente hace el trabajador y no sólo a lo que sabe hacer, de ahí que se tengan en cuenta factores como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con la que desarrolla las tareas laborales asignadas en un tiempo determinado), el comportamiento disciplinario, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las particulares de los puestos de trabajo), y los atributos personales necesarios en el desempeño de las distintas profesiones o cargos (Fengguang et al., 2021; Desai et al., 2021; Heinrichsmeier, 2021).

Respecto a al problema epistemológico en función del derecho internacional de la UE y del derecho comparado es posible explicar que la técnica procesal supera los problemas que generan críticas negativas a los derechos de grupo (Körtvélyesi, 2022). Por otro lado, el término "carga procesal" ha sido utilizado por la doctrina procesal para referirse al volumen de casos asignados a los distintos órganos jurisdiccionales, al número de procesos en un determinado despacho judicial, al número de expedientes judiciales pendientes y al número total de procesos judiciales pendientes en el Perú en su conjunto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

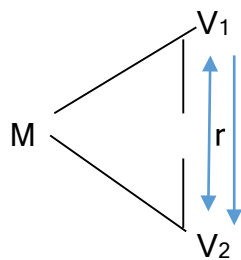
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica cuando en base a conocimientos existentes se establece relaciones que permitan fomentar la obtención de nuevos conocimientos (Escobar, 2020). El objetivo de la investigación es proporcionar una comprensión novedosa de la relación entre los factores de la carga procesal y el rendimiento de la tarea.

3.1.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2018) definen la "investigación no experimental" como los estudios en los que no se tomaron medidas para alterar sistemáticamente una o varias de las variables de estudio. Como tal, el estudio sugerido no incluyó ninguna manipulación experimental de los factores propuestos, sino que se limitó a la observación de los fenómenos en su entorno natural. Por otro lado, la investigación es correlacional porque existe correlación entre ambas variables.

El diseño considerado es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

V₁ = Carga procesal

V₂ = Desempeño laboral

r = correlación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1: Carga procesal

El tamaño de los casos se refiere al número total de casos pendientes ante un determinado tribunal (Código Procesal Civil, 2017, p. 642).

Variable 2: Desempeño laboral

El rendimiento de un empleado puede definirse como sus acciones para alcanzar sus objetivos. Es el plan de acción único para lograr los objetivos personales (Chiavenato, 2011, p. 138).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Los datos de interés pueden considerarse como una población (Ñaupas et al., 2018; Fernández Bedoya, 2020; Ferreyra y De Longhi, 2018).

Los empleados jurisdiccionales del Tribunal de Trabajo constituyen la población de esta investigación en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022, esto es 18 trabajadores, entre los cuales 11 son secretarios judiciales y 07 son asistentes judiciales.

3.3.2. Muestra

En el presente estudio no se aplica la fórmula para la muestra puesto que se cuenta con una población intacta esto 18 trabajadores del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia.

Tabla 1. Distribución del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia -2022

Trabajadores	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Nombrados	4	9	13	72%
Contratados - Plazo fijo	1	4	5	28%
Total	5	13	18	100%

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Lehman Cheryl (2017) las técnicas son un apoyo para la realización de la investigación. Al respecto, para medir las variables de la presente investigación, tanto para la carga procesal y desempeño laboral, se ha empleado como técnica la encuesta suministrando un cuestionario.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos son los medios mediante los cuales es posible recopilar la información de interés (Shcherbakova y Shcherbakov, 2020; Chorafas, 2015; Baena Paz, 2017).

En la presente investigación, se utilizó un cuestionario como Los cuestionarios utilizan una escala ordinal para evaluar la importancia de cada variable, y el instrumento ofrece cinco opciones para calificar cada elemento. Para administrar las preguntas a los 18 trabajadores de la administración pública que las utilizarían, se utilizó Google Forms.

3.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

Los expertos evaluaron la fiabilidad del cuestionario examinando la coherencia teórica entre las distintas preguntas. Para ello, se tuvo en cuenta la profundidad y la amplitud del enunciado de cada ítem, su adecuación a las indicaciones y, sobre todo, su coherencia con las dimensiones.

Confiabilidad

La fiabilidad de un cuestionario u otra herramienta de medición depende del examen minucioso de las pruebas que respaldan cada uno de los ítems, garantizando que el conjunto sea coherente y pertinente. El coeficiente de fiabilidad del cuestionario para medir la carga procesal y el rendimiento laboral se calculó mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach en una muestra piloto de nueve colaboradores de otro tribunal del Tribunal Superior de Justicia.

3.5. Procedimientos

A través de un enlace de Google Forms, accesible desde cualquier dispositivo electrónico, se recabaron datos del personal del Juzgado de lo Social que interviene en los procedimientos judiciales contencioso-administrativos del Tribunal Superior de Justicia - 2022. (ordenador portátil, teléfono móvil, tableta). Se tabularon los datos y luego se realizó el análisis estadístico, una vez finalizada la medición.

3.6. Método de análisis de datos

Cada evaluación estadística se realizó una vez finalizada la recogida de datos del instrumento; para estos análisis se utilizó el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25.

Dado que el coeficiente de Pearson sirve para mostrar la relación entre dos variables, se incluyó en la prueba de hipótesis. Correlación negativa: Una correlación negativa indica una relación adversa entre las variables. Los resultados se revisan y aplican comparándolos y contrastándolos con los de estudios anteriores.

Para abordar las preguntas de investigación planteadas en este trabajo, debemos evaluar primero las declaraciones de preguntas y objetivos, el marco teórico y la comprobación de las hipótesis en la discusión de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio estudió la práctica de citar el trabajo de otros académicos. La identidad de todos los miembros del personal judicial se mantuvo en secreto durante todo el proceso de solicitud, y los instrumentos de evaluación se completaron en un entorno seguro para garantizar su privacidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Los datos se recogieron mediante un cuestionario en formato google que se distribuyó a los trabajadores que participaban en procesos judiciales contencioso-administrativos ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia. Se pidió a los encuestados que calificaran su nivel de satisfacción con la gestión de sus casos por parte del tribunal en una escala de intensidad de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

Resultados de la variable nivel de carga procesal

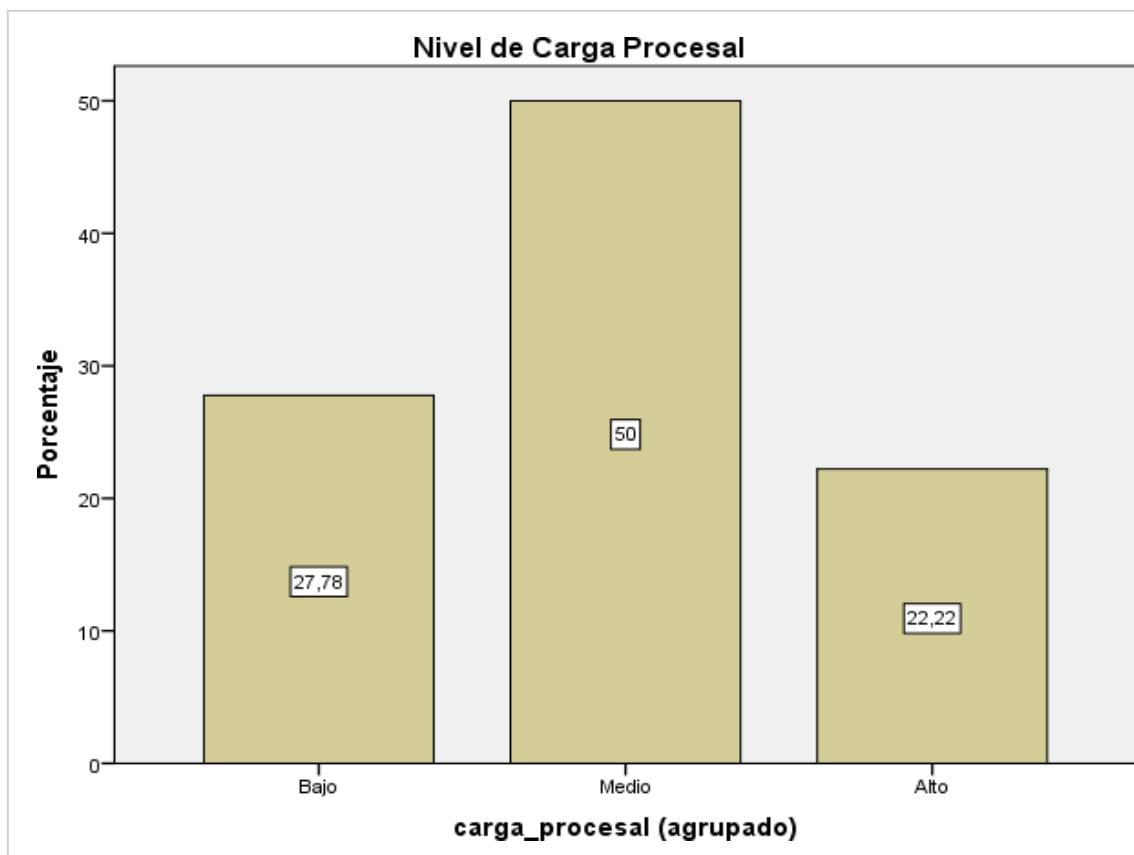
Tabla 2. Nivel de la Carga Procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	5	27,8
	Medio	9	50,0
	Alto	4	22,2
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

En la Tabla 2, se observa que el 50% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 tiene un nivel medio de carga procesal. Por otro lado, el 27.8% indica tener un bajo nivel de carga procesal y un 22.2%, un alto nivel.

Figura 1. Nivel de Carga Procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022



Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

Se puede inferir de la Figura 1 que menos de la cuarta parte del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 siente un nivel de presión alto por el número de expedientes que ingresan y están pendientes. Después de utilizar la herramienta de evaluación con la información que ha sido recopilada, los resultados obtenidos demuestran que es muy probable que se tarde más en terminar los procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de justicia debido a la saturación de procesos por la carga procesal y se suma a la cantidad de cosas que necesitan ser resueltas para la culminación del proceso. También debe pensar en el hecho de que cada mes se agregan más archivos a los que están detenidos porque no se pudieron resolver en el mes por diferentes razones.

Resultados de la variable el nivel de desempeño laboral

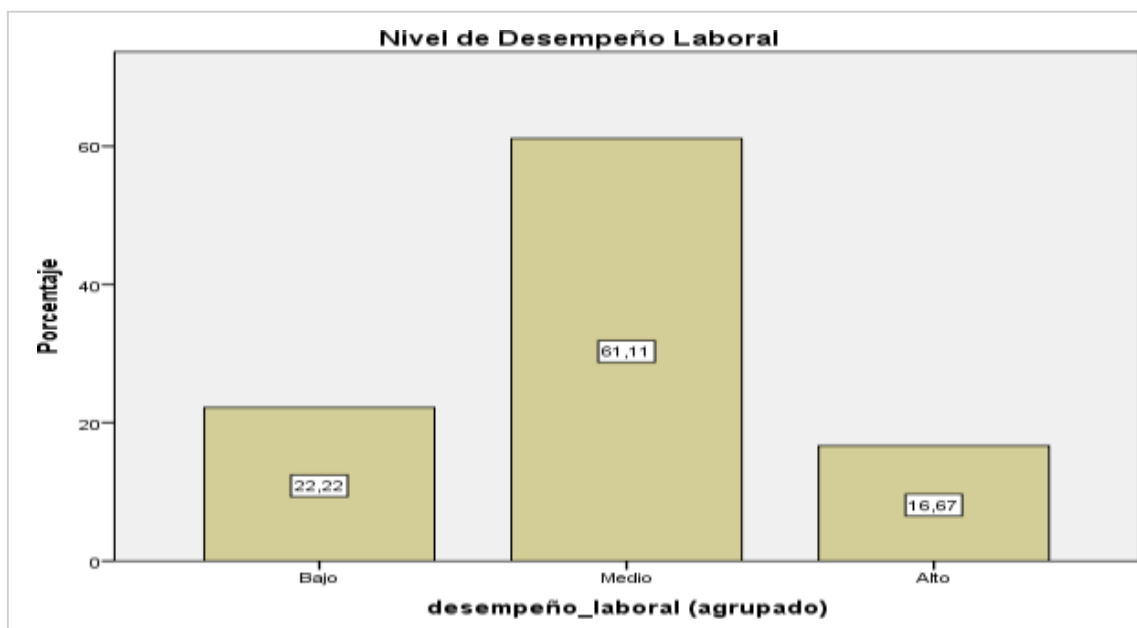
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	4	22,2
	Medio	11	61,1
	Alto	3	16,7
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

De la tabla 3, observamos que un 22.2% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 realiza sus funciones con un bajo desempeño laboral y solo un 16.7% lo realiza a un nivel superior. Sin embargo, la mayor parte, el 61.1% indica tener un nivel medio de desempeño laboral.

Figura 2. Nivel de desempeño laboral



Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

Se observa gráficamente que la mayor parte, el 61.11%, del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 ejerce un nivel medio de desempeño laboral. Después de utilizar la herramienta de evaluación con la información que ha sido recopilada, lo cual sirve como un indicador que el juzgado laboral se ve afectado por el desenvolvimiento de las funciones de sus trabajadores

Dimensiones de la variable desempeño laboral

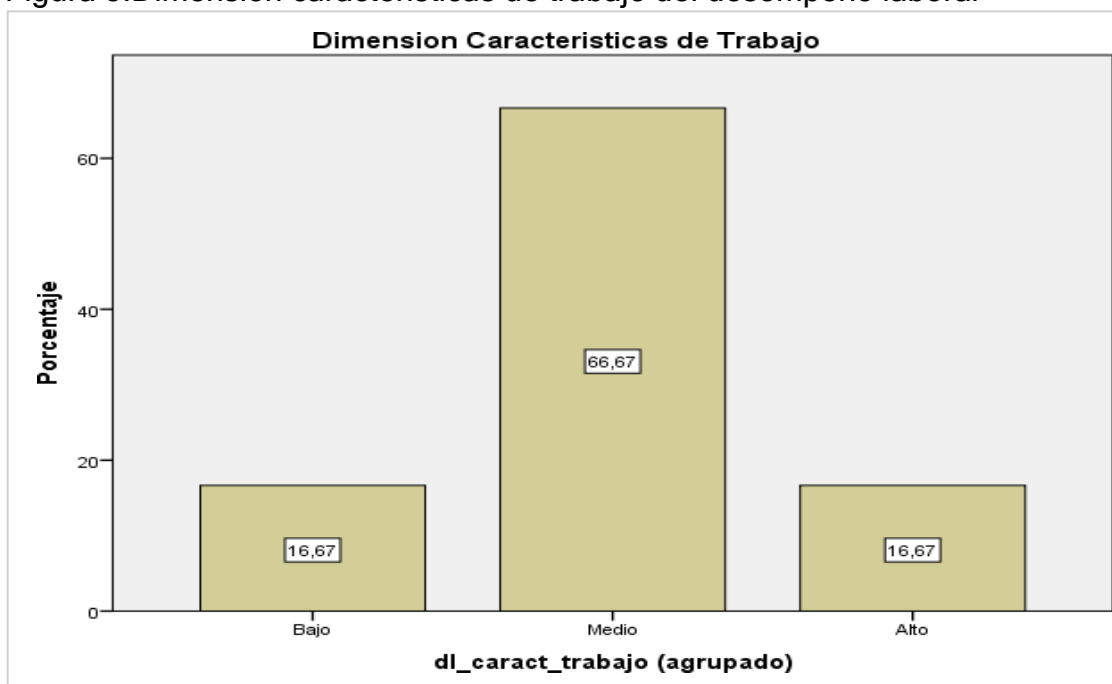
Tabla 4. Dimensión características de trabajo del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	3	16,7
	Medio	12	66,7
	Alto	3	16,7
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

De la Tabla 4, el 66.7% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 indica que tiene un nivel medio de desempeño laboral a causa de las Características de trabajo. Un 16.7% indica un nivel bajo y, por el contrario, la misma cantidad de trabajadores indican tener un nivel alto de desempeño laboral, todo ello por las Características de trabajo.

Figura 3. Dimensión características de trabajo del desempeño laboral



Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

De la Figura 3, se puede observar que existe una misma cantidad del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 que tiene un nivel bajo como alto de desempeño laboral a causa de las Características de trabajo. Después de utilizar la herramienta de evaluación con la información que ha sido recopilada, de los resultados obtenidos se puede deducir que la mayoría de los trabajadores no se ajusta a los lineamientos establecidos para el desarrollado desus labores dentro de la Corte Superior de justicia.

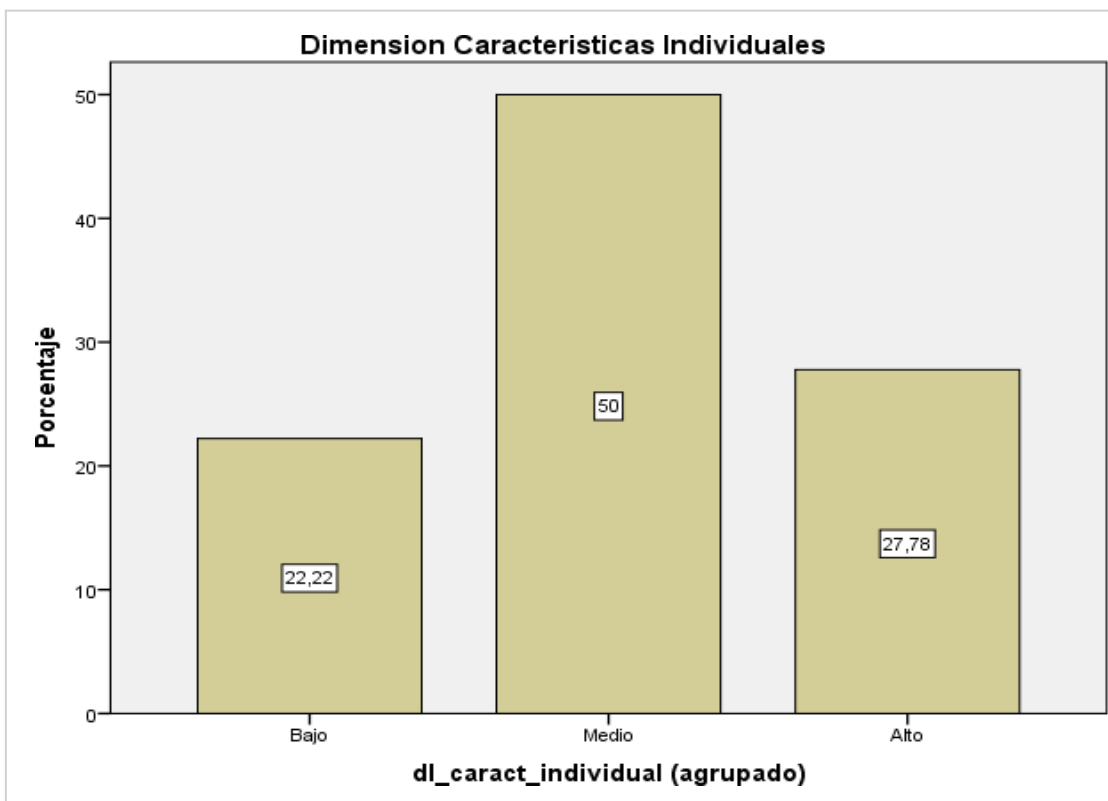
Tabla 5. Dimensión características individuales del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	4	22,2
	Medio	9	50,0
	Alto	5	27,8
	Total	18	100,0

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

En la tabla 5 se puede observar que el 50% de trabajadores del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 desempeña un nivel medio laboral a causa de sus Características Individuales. Un 22.2% indica desempeñar un nivel bajo y un 27.8%, por el contrario, un nivel alto de desempeño laboral.

Figura 4. Dimensión características individuales del desempeño laboral



Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

Interpretación: En la figura 4 se observa que el 50 por ciento de los encuestados consideran que existe un nivel medio de desempeño laboral en la dimensión Características Individuales, mientras que el 22.22 por ciento se encuentra en un nivel bajo. Después de utilizar la herramienta de evaluación con la información que ha sido recopilada, se deduce que la mitad de los encuestados no cumple con las características individuales, estas hablan de las habilidades, necesidades y cualidades indispensables que deben de poseer todo el personal que interactúan con el trabajo y la organización, en este caso relacionado con la Corte superior de justicia, que permitan ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos trazados.

En la Figura 4 se puede observar que solo un 22.22% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 desempeña un nivel bajo laboral referente a sus Características Individuales.

4.2 Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación directa entre carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.

H₁: Existe relación directa entre carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.

Relación entre la carga procesal y desempeño laboral

Tabla 6. Correlación de Pearson entre la carga procesal y desempeño laboral

		Carga Procesal	Desempeño laboral
Carga Procesal	Correlación de Pearson	1	-,346
	Sig. (bilateral)		,160
	N	18	18
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	-,346	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	18	18

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

En la tabla 6 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de -0,346 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y Desempeño laboral.

Se aprecia que el valor o significancia asintótica es de 0.160 demostrando que no existe relación entre la carga procesal y desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Relación existe entre la carga procesal y la dimensión características de trabajo del desempeño laboral

Tabla 7. Correlación de Pearson entre la carga procesal y la dimensión características de trabajo

		Carga Procesal	Dimensión Características de trabajo
Carga Procesal	Correlación de Pearson	1	-,239
	Sig. (bilateral)		,340
	N	18	18
Características de trabajo	Correlación de Pearson	-,239	1
	Sig. (bilateral)	,340	
	N	18	18

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

En la tabla 7 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de -0,239 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y la dimensión característica de trabajo.

Relación entre la carga procesal y la dimensión características individuales

Tabla 8. Correlación de Pearson entre la carga procesal y la dimensión Características Individuales

		Carga Procesal	Dimensión Características Individuales
Carga procesal	Correlación de Pearson	1	-,383
	Sig. (bilateral)		,117
	N	18	18
Características individuales	Correlación de Pearson	-,383	1
	Sig. (bilateral)	,117	
	N	18	18

Fuente: Encuesta aplicada al personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022

En la tabla 8 se aprecia que el coeficiente de correlación de Pearson nos da un valor de -0,383 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y la dimensión característica individual.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general “determinar el tipo de relación que existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022”, al aplicar la encuesta los 18 trabajadores del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia se obtuvo que el 50% del personal tiene un nivel medio de carga procesal. Además, un 22.2% del personal realiza sus funciones con un bajo desempeño laboral y solo un 16.7% lo realiza a un nivel superior. En tal sentido, al realizar la comprobación de la hipótesis en la conexión media negativa entre la carga de procedimientos y el rendimiento laboral se calculó en $-0,346$ mediante el coeficiente de Pearson. El resultado, o significación asintótica, fue de $0,160$, lo que indica que no existe una relación causal entre la carga procesal y la productividad. En el año 2021, Maza (2021) recomendó realizar una investigación sobre el grado de influencia de la carga procesal y el rendimiento laboral del personal del Juzgado de Paz de Ancón. Para este estudio se utilizaron métodos cuantitativos y un diseño descriptivo y no experimental. Se incluyó en la muestra a seis jueces y funcionarios de sala del Juzgado de Paz de Ancón, institución subordinada a la Corte Superior de Justicia de Puente Piedra y Ventanilla. En este estudio se utilizó un cuestionario de 30 ítems y un enfoque observacional. Además, se calculó la fiabilidad mediante el coeficiente omega de McDonald, y el puntaje resultante de $0,917$ es un número muy alto. En tal sentido se obtuvo que el 17% de los efectos en la variable de carga procesal fueron medios o bajos, mientras que el 43% fueron altos, dando como resultado una puntuación de 67. Finalmente, se determinó que el Tribunal debe crear una estrategia y ejecutar medidas organizativas para facilitar la administración de los asuntos dentro y fuera de su jurisdicción.

Desde otra perspectiva, Segura Quiñones (2017) se propuso determinar el impacto de los efectos de los engorrosos procedimientos del III Juzgado de Paz en la productividad del personal. Se incluyó en la muestra a los miembros del personal jurisdiccional del III Juzgado de Paz de Trujillo. En este estudio se elaboró un cuestionario que fue cuidadosamente probado con el fin de evaluar

la capacidad y la frecuencia con que los usuarios pueden acceder a los servidores utilizados en los procedimientos judiciales. El valor resultante de la Rho de Spearman es de -0,345, lo que sugiere una conexión negativa entre la variable carga procesal y la dimensión de las características individuales. En esta investigación se utilizó un cuestionario escalado para la recolección de datos, el cual fue diseñado utilizando variables, dimensiones e indicadores previamente validados. Cabe mencionar que se aplicó a través de un formulario de Google, dirigido a los empleados del Juzgado de Trabajo en los procedimientos judiciales contencioso-administrativos del Tribunal Superior de Justicia, quienes respondieron rápidamente. Los datos fueron recolectados y organizados en SPSS v25 utilizando Microsoft Excel para generar gráficos y tablas.

Teniendo en cuenta esto, la investigación define la carga procesal como el número de expedientes judiciales (procedimientos) pendientes en un determinado tribunal, lo que es sinónimo de la idea de carga procesal como la diferencia entre el número de expedientes presentados y el número de expedientes resueltos (Baharad et al., 2022; Greco & De Cock, 2021; Xia et al., 2021). Cuando el número de demandas presentadas por los usuarios del sistema supera la capacidad de los operadores jurídicos para resolverlas en tiempo y forma, existe una condición conocida como congestión judicial. Esto ocurre cuando el aparato judicial establecido por la Constitución y la Ley es incapaz de responder a las necesidades de las personas (Angermeyer, 2021; Malyuga, 2021; John Benjamins, 2021). Por otra parte, para Silva (2018) la carga procesal es el número total de expedientes y registros pendientes ingresados en un determinado período de tiempo.

Según Gutiérrez (2018), el volumen de expedientes en curso en el sistema judicial constituye una parte importante de la carga procesal. Sin embargo, esta idea es coherente con el hecho de que la carga procesal es igual a la diferencia entre el número de expedientes ingresados y el número de expedientes resueltos o, equivalentemente, el número de resoluciones judiciales dictadas, que es igual a la diferencia entre el número de resoluciones judiciales solicitadas y el número de resoluciones judiciales ofrecidas. Esto se debe a que los expedientes que se están tramitando actualmente han sido archivados, pero aún no han obtenido una sentencia judicial firme.

Se dice que los empleados rinden bien en su trabajo cuando sus actividades ayudan a la empresa a alcanzar sus objetivos. Un buen rendimiento laboral se cita a menudo como el mayor activo de una empresa (Taboada, 2021; Dayter, 2021; Steen et al., 2021). Además, el desempeño laboral, según Bohórquez, Pérez, Caiche y Benavides (2020) es el grado de ejecución de las obligaciones de cada empleado y su evolución en el tiempo. Por ello, muchas empresas miden el desempeño para ver la eficacia y eficiencia con que los trabajadores cumplen con sus responsabilidades laborales. Además, el rendimiento en el trabajo es un componente importante del crecimiento de cualquier organización, ya que se mueve, crece y evoluciona tan rápidamente que puede adaptarse a las situaciones y expectativas de la sociedad. Si no lo hace, impide el crecimiento de la sociedad al generar brechas (Cárdenas y Bardales, 2020). Así también, para Cuello, Fructus y Panduro (2020), el desempeño laboral es visto como un sistema integrado que contribuye al éxito y eficiencia de la empresa.

En cuanto al problema epistemológico en el derecho internacional de la UE y el derecho comparado, es posible afirmar que la técnica procesal resuelve las preocupaciones que conducen a la crítica adversa de los derechos de grupo (Kortvélyesi, 2022). Por otro lado, la teoría procesal ha utilizado el término carga procesal para referirse al número de casos asignados a los diferentes órganos jurisdiccionales, al número de expedientes judiciales pendientes o al número total de procesos judiciales en curso a nivel nacional.

En esa línea, respecto al objetivo específico 1 que corresponde a determinar el nivel de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022, se observó que el 50% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 tiene un nivel medio de carga procesal. Por otro lado, el 27.8% indica tener un bajo nivel de carga procesal y un 22.2%, un alto nivel. De manera similar, Fisfalen Huerta (2014) buscó examinar el tema de la pesada carga procesal del Poder Judicial en el Perú desde diversas disciplinas académicas. La investigación expresa los vínculos entre los factores investigados y la cantidad solicitada de decisiones judiciales, indicada por el número de expedientes ingresados al Poder Judicial, utilizando metodologías matemáticas, estadísticas

y econométricas. Asimismo, este artículo de estudio recomienda utilizar el análisis económico del derecho para examinar el estado de la justicia peruana. Rodríguez (2020) adoptó un enfoque diferente, con el objetivo de averiguar cómo influye la desobediencia de las órdenes judiciales en el crecimiento de los casos ante la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash en el año 2020. Según los datos, una de las principales fuentes de trabajo procesal innecesario es cuando las partes ignoran las demandas judiciales. Además, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash tarda más tiempo en ejecutar las instrucciones de los tribunales superiores, ya que no existe un juzgado especializado en la ejecución de sentencias. Dado que hay más de 6.000 casos pendientes, una gran cantidad de papeleo obstaculiza la impartición de justicia en este juzgado laboral. Debido a la ausencia de un tribunal especializado en la ejecución de sentencias, se ralentiza el proceso de liquidación y la finalización de los procesos de ejecución.

Adicionalmente, se determinó que el 22,2% del personal jurisdiccional del Juzgado de Trabajo en procesos judiciales contenciosos-administrativos de la Corte Superior de Justicia - 2022 realiza sus funciones con un bajo nivel de desempeño laboral, lo que corresponde al objetivo específico 2. Sin embargo, la gran mayoría (61,1% de los encuestados) reportó estar apenas por encima del promedio en su empleo. En cambio, Apaza Larico (2015) buscó examinar el impacto de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas en la productividad de los empleados de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca en 2014. Para ello se partió de la presunción de que estos dos conjuntos de variables están directa y significativamente relacionados. Seiscientos empleados de la Municipalidad de San Román - Juliaca formaron parte de la población de la investigación. Además, los 182 empleados que conformaron la muestra fueron seleccionados mediante un proceso de selección no aleatorio y dirigido. Se encontró una relación significativa ($r=0,786$) entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los empleados de San Román, y se demostró que el ingreso mínimo vital está significativamente asociado al cumplimiento de las obligaciones ($r=0,659$). Al igual que la correlación del 40,7% entre el rendimiento de los empleados y las resoluciones, las cartas de felicitación y las becas de formación, se identificó una correlación similar entre el rendimiento de los empleados y los incentivos. El entorno físico también demostró tener una

correlación sustancial (65%) con los factores de estima, incluyendo el sentimiento de orgullo por la profesión y el deseo de crecimiento personal, los cuales han demostrado afectar positivamente a la productividad de los empleados municipales en San Román.

En ese orden de ideas, Choi et al. (2022) afirmaron que la conservación de los recursos, la competencia y la supervisión abusiva influyen en la relación entre la equidad procedimental y la innovación. A este respecto, averiguó, a partir de 377 empleados surcoreanos, que la equidad procedimental promueve la innovación a través de la mediación de la competencia. Además, la supervisión abusiva erosiona la conexión entre la equidad procedimental y la competitividad. En tal sentido, los resultados revelan que la competencia modera la relación entre la justicia procedimental y la innovación, y que cuanto menos abusiva es la supervisión, mayor es el impacto de la justicia procedimental en la competencia y la innovación.

En suma, respecto al objetivo específico 3 que corresponde a “determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión de carga procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia –2022”; se obtuvo que el 66.7% del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia tiene un nivel medio de desempeño laboral a causa de las Características de trabajo. Además, un 16.7% indica un nivel bajo y, por el contrario, la misma cantidad de trabajadores indican tener un nivel alto de desempeño laboral, todo ello en relación con las características de trabajo. Así también, el 50% de trabajadores del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia desempeña un nivel medio laboral a causa de sus características Individuales. El dos y medio por ciento identificó un nivel pobre de rendimiento, mientras que casi tres cuartas partes (27,8 por ciento) indicaron un nivel bueno. En el análisis de la hipótesis se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de -0,239, lo que sugiere que existe una asociación media negativa entre la carga procedimental y la dimensión de características del puesto. La asociación media negativa entre la

carga procedimental y la dimensión de características individuales fue de $-0,383$, según el coeficiente de Pearson.

Arregui (2022) estudió la relación entre la gestión del proceso y la carga procesal en los Juzgados de Familia de Lima Norte en el distrito de Independencia, lo cual es similar a la investigación. En particular, este estudio fue de carácter no experimental, utilizando un diseño transversal, y su enfoque fue de carácter descriptivo-correlacional. Se interrogó a 35 empleados de los poderes judicial y administrativo. Los índices de fiabilidad Alfa de Cronbach para los cuestionarios utilizados fueron $(0,932)$ para la variable de gestión de procesos y $(0,937)$ para la variable de carga procesal. Los resultados importantes mostraron una fuerte relación positiva entre la gestión de procesos y la carga de procedimientos, así como un vínculo entre las características de ambos conceptos. Existe una relación positiva muy elevada entre la gestión de procesos y la carga procedimental, como demuestra el importante coeficiente de conexión Rho de Spearman ($Rho = 0,791$) ($p=valor\ 0,000\ 0,05$).

De manera similar, Campoverde (2019) abogó por analizar la asignación presupuestaria de los Juzgados de Paz de San Juan de Lurigancho en relación con la cantidad de tiempo y dinero invertido en los procedimientos. Se utilizó como muestra a 30 personas de la organización en cuestión para medir factores como la burocracia administrativa y el apoyo financiero. Los instrumentos fueron cuestionarios que utilizaban una escala de Likert. El estudio demostró que el presupuesto de los Juzgados de Paz es directamente proporcional al número de casos a tratar.

Por otra parte, Alata Nina (2015) planteó una alternativa de solución a la actual dificultad que tiene el juzgado en los procesos civiles, la cual es causada por la carga procesal del Poder Judicial, la cual provoca demoras innecesarias en el proceso procesal. Al respecto, para restablecer la fe en la administración de justicia, la tesis sostiene que se debe modificar el proceso civil peruano introduciendo nuevas tendencias que contribuyan a los objetivos del proceso de dirimir intereses contrapuestos y eliminar las incertidumbres jurídicas en un tiempo razonable. Asimismo, se sugirió, en atención a los obstáculos procesales, la elaboración de un procedimiento estándar para el proceso civil, el cual estaría relacionado con los principios que rigen el proceso civil y la vigencia de nuestra Constitución Política. Adicionalmente, se determinó que es innecesario ampliar

las etapas del proceso con audiencias separadas, como en el caso del proceso sumario, ya que el concepto de justicia debe ser asumido con el mismo grado de responsabilidad y servido con el mismo grado de eficiencia, objetividad e imparcialidad en todos los casos.

Finalmente, a pesar de una larga historia de estudios sobre los procesos burocráticos gubernamentales, Hattke et al. (2019) encontraron que el impacto emocional de los procedimientos burocráticos en los individuos ha recibido menos atención en la literatura. Esta investigación desarrolla un marco multidimensional para los procesos burocráticos en las relaciones entre los ciudadanos, la carga administrativa y disfunción de las reglas provocan respuestas emocionales distintas. En tal sentido, según las evaluaciones fisiológicas de las emociones de 136 individuos estudiados, se obtuvo que los procedimientos burocráticos inducen considerables reacciones emocionales negativas, entre ellas la perplejidad, la irritación y la ira. Además, las investigaciones experimentales demuestran que la demora administrativa es menos desagradable que la carga administrativa, a pesar de que el cumplimiento no tiene ningún efecto tranquilizador, independientemente de los resultados positivos. Estas conclusiones demuestran la importancia de considerar la burocracia como un problema complicado. También demuestran una correlación entre el rendimiento laboral y el funcionamiento de las instituciones gubernamentales.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general se obtuvo que entre las variables carga procesal y desempeño laboral, existe una correlación de $-0,346$, por lo cual se evidencia que se presenta una correlación negativa media. En tal sentido, de los datos estadísticos obtenidos, se verifica que la carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022, muestra un alto nivel, pues tienen un total de 1220 expedientes que han ingresado desde el mes de enero a junio del 2022, existen 1,425 escritos pendientes de resolver y 3,199 expedientes en trámite, esto que implica que mientras el secretario va diligenciando los escritos y a la vez, el asistente notificando, ingresan más escritos, acumulando la carga laboral pendiente.
2. Además, se obtuvo que el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022, se encuentra dentro del rango de un nivel medio con un 61.1%. Situación que debería mejorar si se avanza con la correcta distribución de carga procesal dentro de la corte.
3. Respecto a la variable carga procesal y la dimensión característica del trabajo de la variable desempeño laboral, existe un grado de correlación de $-0,239$, por lo que se evidenció una correlación negativa media. Es claro que la carga procesal es un factor determinante para el desempeño laboral y que el correcto desarrollo de los procesos en el desempeño laboral.
4. Adicionalmente, se observó que el coeficiente de correlación de Pearson tuvo un valor de $-0,383$, evidenciando que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características individuales.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Área de Recursos Humanos y Bienestar la Corte Superior de Justicia, como área técnica encargada de asignación de funciones al personal, en coordinación con la Oficina de Unidad Académica desarrolle capacitaciones gratuitas de acuerdo al trabajo que desempeña cada trabajador; en un horario y lugar adecuado que no interfiera con su labor, ni que amerite tener que desplazarse grandes distancias de una sede a otra. De la misma forma debe realizar una distribución adecuada de la cantidad de escritos y expedientes de manera que exista igualdad en la cantidad de procesos asignados a cada trabajador del juzgado, para evitar que alguno de ellos se sobrecargue con los distintos procesos y poner a disposición del trabajador atención no sólo médica, sino también psicológica a fin de ayudarles a sobrellevar mejor la carga de trabajo
2. Exhortar a los trabajadores del Juzgado a solicitar de manera oportuna licencias y hacer valer su derecho vacacional, puesto que algunos por la excesiva carga de procesos deciden dejar de lado sus días de esparcimiento para quedarse a diligenciar la gran cantidad de escritos que ingresan a diario, privándose de momentos de sosiego a lado de sus familiares, muchas veces quedándose a trabajar después del horario de trabajo, perjudicando su salud debido al esfuerzo físico y mental que realizan.
3. Facilitar al trabajador una infraestructura adecuada y el material necesario para que desempeñe su labor de la manera más cómoda posible, puesto que muchas veces no cuenta con el material de escritorio necesario; por lo que muchas veces el mismo trabajador tiene que agenciarse del material necesario para desarrollar su función eso sumado a las computadoras e impresoras con software obsoleto y el sistema con el que se usa para el proveído y notificación de escritos no es óptimo, lo que retrasa y por lo tanto perjudica el buen desempeño del trabajador.
4. La Administración de la Corte Superior de Justicia, a través de la Oficina de Informática, realice el trámite necesario a fin de adquirir un

mejor sistema de software, pues muchas veces el mismo ha sufrido múltiples deficiencias, lo que contribuye al retraso en el desempeño laboral pues al momento de subir una resolución al sistema o de notificar el sistema Integrado Judicial colapsa y no permite cargar, demorándose más de media hora en poder notificar o en muchos casos, toda una mañana sin sistema, lo cual perjudica enormemente el trabajo.

5. La Administración de la Corte Superior de Justicia, a través de la Jefatura de la Planeamiento y Desarrollo, debe gestionar la creación de nuevos juzgados, teniendo en cuenta la cantidad de demandas que se ingresan diariamente en Mesa de Partes y, los escritos pendientes de diligenciar.

REFERENCIAS

- Agyekum, K. (2021). *Proverbs in Akan highlife lyrics: A case study of Alex Konadu ' s lyrics*. 174, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.016>
- Alata Nina, M. (2015). *Carga procesal en el Poder Judicial y la implementación de un proceso civil en el Perú*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/647>
- Álvarez, B., Alfonso, D., y Indacochea, B. (2018). el desempeño laboral: un problema social de la ciencia: *Didáctica Y educación* ISSN 2224-2643, 9(2), 147-158. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758>
- Angermeyer, P. (2021). Beyond translation equivalence: Advocating pragmatic equality before the law. *Journal of Pragmatics*, 174, 157-167. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.022>
- Apaza, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/453>
- Arregui Trujillo, G. P. (2022). Gestión por procesos y carga procesal en los juzgados de familia de Lima Norte del distrito de Independencia-2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82364>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (Issue 2017). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia de la investigacion.pdf
- Baharad, R., Cohen, C., & Nitzan, S. (2022). Litigation with adversarial efforts. *International Review of Law and Economics*, 69, 106042. <https://doi.org/10.1016/j.irle.2021.106042>
- Bejarano, G. (2020). La carga procesal como causa en la demora de emisión de sentencias en el juzgado civil 03 del Callao, 2019. <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/109>
- Borry, E. L. (2016). A New Measure of Red Tape: Introducing the Three-Item Red Tape (TIRT) Scale. *International Public Management Journal*, 19(4), 573-

593. <https://doi.org/10.1080/10967494.2016.1143421>

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

Chorafas, D. (2015). *Science and Technology* (Springer (ed.)). <https://doi.org/10.1007/9783319091891>

Choi, W. S., Kang, S. W., & Choi, S. B. (2022). Creativity in the South Korean Workplace: Procedural Justice, Abusive Supervision, and Competence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010500>

Cárdenas, J y Bardales, J. (2020). Desempeño laboral en la gestión municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1139-1159. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>

Campoverde, M. (2020). La carga procesal y la asignación presupuestal en los Juzgados de Paz Letrado de San Juan de Lurigancho, 2019. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41723>

Cotter, C., Samos, D., & Swinglehurst, D. (2021). Framing obesity in public discourse: Representation through metaphor across text type. *Journal of Pragmatics*, 174, 14-27. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.015>

Cuello, R., Fructus, R. y Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Dayter, D. (2021). Dealing with interactionally risky speech acts in simultaneous interpreting: The case of self-praise. *Journal of Pragmatics*, 174, 28-42. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.010>

Delpeluche, S. (2021). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20enten>

derse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

Desai, S., Mclean, J., Lawrence, C., & Filik, R. (2021). The impact of hyperbole on perception of victim testimony. *Journal of Pragmatics*, 174, 143-156. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2021.01.013>

Escobar C. P.h., B. R. J. L. (2020). *Investigación y educación superior* (LULU.COM (ed.); 2 ed). [https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&lpg=PA27&dq=metodologia de la investigacion justificacion practica&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&lpg=PA27&dq=metodologia+de+la+investigacion+justificacion+practica&hl=es&pg=PA5#v=onepage&q&f=false)

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí•ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Ferreira, A., & De Longhi, A. L. (2018). *Metodología de la Investigación II* (Editorial). <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/metodologia-de-la-investigacion-ii?location=54>

Fengguang, L., Dan, H., Daniel, K., & Juliane, H. (2021). *The expressions ' (M) minzu-zhuyi ' and ' Nationalism ' : A contrastive pragmatic analysis **. 174, 168-178. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.013>

Fisfalen Huerta, M. H. (2014). *Análisis económico de la carga procesal del poder judicial*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5558>

Greco, S., & De Cock, B. (2021). Argumentative misalignments in the controversy surrounding fashion sustainability. *Journal of Pragmatics*, 174, 55-67. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.019>

Gutiérrez, R. (2018). La conciliación extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal primer juzgado civil de Huancavelica en el 2016. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1591>

Hattke, F., Hensel, D., & Kalucza, J. (2019). Emotional responses to bureaucratic red tape. *AOM 2019: Understanding the Inclusive Organization - 79th Annual Meeting of the Academy of Management, 2019-August*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2019.134>

- Heinrichsmeier, R. (2021). Who gets to speak: The role of reported speech for identity work in complaint stories. *Journal of Pragmatics*, 174, 43-54. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.017>
- Hernández R, Sampiere P, Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- John Benjamins, A. (2021). *Review of (Im)politeness and Moral Order in Online Interactions*. 174(March 2017), 2017-2019. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2021.01.005>
- Lehman Cheryl, R. (2017). *Parables, Myths and Risks.pdf*.
- Luyten, J., & Marneffe, W. (2022). Measuring red tape in a hospital setting: A survey experiment. *International Review of Administrative Sciences*, 00208523211073498. <https://doi.org/10.1177/00208523211073498>
- Malyuga, E. N. (2021). *Linguistic pragmatics of intercultural professional and business communication*. 174, 125-127. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2021.01.006>
- Maza , A. (2021). La carga procesal y el desempeño laboral del personal en el juzgado de Paz Letrado en el periodo 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/73172>
- Ministerio de politica territorial (s.f), *¿Qué es una carga administrativa?* <http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/gobernanza-publica/simplificacion/que-es-carga.html#:~:text=Una%20carga%20administrativa%20puede%20ser,obligaciones%20derivadas%20de%20la%20normativa>.
- Ñaupas, H., & Paitán, Marcelino Raúl Valdivia Dueñas, Jesús Josefa Palacios Vilela, H. E. R. D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pandey, S. K., Pandey, S., & Van Ryzin, G. G. (2017). Prospects for experimental

- approaches to research on bureaucratic red tape. In *Experiments in Public Management Research: Challenges and Contributions* (pp. 219-243).
<https://doi.org/10.1017/9781316676912.011>
- Quiñones, J. (2017), *LA CARGA PROCESAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL III JUZGADO DE PAZ LETRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD [TESIS DE MAESTRIA]*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura_qj.pdf?sequence=1
- Ruiter, D. (2021). *Other-initiated repair as an indicator of critical communication in ship-to-ship interaction.* 174, 78-92.
<https://doi.org/10.1016/j.pragma.2021.01.007>
- Rodriguez, B. (2020). La inejecución de sentencias y el incremento de la carga procesal en procesos contenciosos administrativos en el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash, 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68956>
- Sampieri, H. R., Fernandez., C. C., & P., B. L. (2018). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); 3 ed.).
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Shcherbakova, N. A., & Shcherbakov, A. (2020). Economic Justification of Enterprise Development based on Company Value Analysis. *SHS Web of Conferences*, 80, 01013. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20208001013>
- Segura, J. (2017). *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III juzgado de paz letrado de la corte superior de justicia de la libertad*, 2017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11816>
- Silva Vásquez, M. G. (2018). La conciliación extrajudicial como mecanismo para disminuir la carga procesal en los juzgados de Paz Letrado sede Moyobamba-2016.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25903>

- Steen, G. J., Wackers, D. Y. M., & Jos, H. (2021). “ *For crying out loud , don ’ t call me a warrior ” : Standpoints of resistance against violence metaphors for cancer.* 174, 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.021>
- Taboada, M. (2021). *Concession strategies in online newspaper comments me z Gonz a.* 174, 96-116. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.12.018>
- Tareas Jurídicas (2015) *¿Qué es la carga procesal?* <https://tareasjuridicas.com/2015/09/12/que-es-la-carga-procesal/>
- Xia, D., Yin, C., & Lan, C. (2021). Article in Translation: Chinese compliment responses in triadic contexts. *Journal of Pragmatics*, 174(5), 117-124. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.10.009>
- Guerrero, F., Neira, L. & Vásconez H. (2019) *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales.* CIENCIAMATRIA. DOI 10.35381/cm.v5i9.214

ANEXOS

Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en Juzgado en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACION

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Qué tipo de relación existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022?	Determinar el tipo de relación que existe entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia –2022.	Existe relación directa entre carga procesal y el desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.	VARIABLE 1 Carga procesal Dimensiones Etapa procesal: - Ingresos (demandas, escritos (oficios, informes, etc.). - Tramitados - Resueltos	<u>TIPO</u> : básico <u>Diseño</u> : no experimental <u>Método</u> : cuantitativo <u>Población y muestra</u> : P y M: Total 18 trabajadores d del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022. <u>Técnica</u> : Documental la rúbrica, instrumento rubrica documental <u>Instrumentos</u> : Ficha documental <u>Método de análisis de datos</u> : Interpretativo inferencial
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2 Desempeño laboral Dimensiones • Características de trabajo • Características individuales	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022? • ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022? • ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de carga 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022. • Determinar el nivel de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022. • Determinar qué tipo de relación existe entre la dimensión de 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe nivel alto de carga procesal del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022. • Existe nivel alto de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022. • Existe relación directa entre la dimensión de carga 		

procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022?	carga procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.	procesal y las dimensiones de desempeño laboral del personal jurisdiccional del Juzgado Laboral en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia - 2022.		
---	---	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION DE CONCEPTOS	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACIÓN FINAL
VARIABLE 1: Carga Procesal	Cantidad total de expedientes con los que cuenta un juzgado determinado en las distintas etapas del proceso (Código Procesal Civil, 2017)	Se medirá la variable teniendo en cuenta los expedientes que se encuentran en trámite, los ingresados y los pendientes de resolver.	Carga Procesal	<ul style="list-style-type: none"> • N° de expedientes ingresados (demandas) • N° de expedientes en trámite • N° de expedientes concluidos (auto de conclusión de proceso (desistimiento, conciliación - transacción y sentenciados) 	<p>Escala de medición: Nominal</p> <p>Ingresados Pendientes Atendidos</p>
VARIABLE 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral es el comportamiento que demuestra el trabajador hacia la labores asignadas, cumpliendo con los objetivos o metas trazadas (Chiavenato, 2011)	Para la medición de la variable desempeño laboral se aplicará la evaluación del trabajo realizado por el servidor judicial.	Características de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Diligenciamiento oportuno del escrito (proveer en el plazo establecido por ley) • Calidad en la redacción de las resoluciones que dan respuesta a los escritos (proveer). • Profesionalismo laboral (conocimiento en materia laboral) • Adecuada orientación a los usuarios judiciales • Calidad en la ejecución del trabajo (errores laborales) 	<p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Alto Medio Bajo</p>
			Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Buena atención a los usuarios judiciales • Capacidad para resolver problemas 	

				<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas. • Empatía laboral • Capacitación 	
--	--	--	--	---	--

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ITEMS	%	ITEMS
VARIABLE 1: Carga Procesal	Carga procesal	• N° de expedientes ingresados (demandas)	3		<ul style="list-style-type: none"> • Es redactada en forma clara y precisa su petitorio, exponiendo los hechos que son materia de la pretensión y adjuntando todos los medios probatorios que ofrece • El petitorio es impreciso, no desarrolla adecuadamente los fundamentos de hechos • Omite adjuntar a su demanda todos los medios probatorios que ofrece y/o los que son requeridos por ley • Existe incongruencia entre el petitorio y los fundamentos de hecho.
		• N° de expedientes en trámite			<ul style="list-style-type: none"> • El proceso es llevado de acuerdo al trámite establecido para los procesos contencioso administrativos, con el cumplimiento de los plazos establecidos por ley. • Existen deficiencias en el trámite del proceso contencioso administrativo, que da lugar a nulidades. • Se provee correctamente, pero no se cumple los plazos establecidos por ley.
		• N° de expedientes concluidos (auto de conclusión de proceso (desistimiento, conciliación - transacción y sentenciados)			<ul style="list-style-type: none"> • Las resoluciones que concluyen el proceso son emitidas incumpliendo el plazo establecido por ley. • Las sentencias dan respuestas a todos los puntos que son materia de controversia • Las sentencias en ocasiones no son fundamentadas en materia de controversia dando lugar a ser declarados nulas por el superior cuando son apeladas.

					<ul style="list-style-type: none"> Las resoluciones se emiten dando respuesta a todos los puntos materia de controversia; pero no se respeta el plazo para su emisión, existiendo retardo.
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Características de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Diligenciamiento oportuno del escrito (proveer en el plazo establecido por ley) 	5	<ul style="list-style-type: none"> Se cumplen los plazos procesales establecidos por ley en el diligenciamiento de los escritos totalmente. (Parcialmente. Algo. Poco o nada) El diligenciamiento del escrito explicita el número de expediente el caso y la secuencia del proveído Despacha los proveídos de manera oportuna y en los plazos establecidos por la ley. siempre casi siempre 	
		<ul style="list-style-type: none"> Calidad en la redacción de las resoluciones que dan respuesta a los escritos (proveer) 		<ul style="list-style-type: none"> Las resoluciones que dan respuesta a los escritos presentados contienen una adecuada redacción de acuerdo a los hechos y disposiciones legales acordes a la materia a resolver La redacción de las resoluciones guardan coherencia y cohesión en la secuencialidad de las disposiciones legales de acuerdo al orden jerárquico (ley, decreto ley, decretos legislativos, decretos supremos, jurisprudencia). 	
		<ul style="list-style-type: none"> Profesionalismo laboral (conocimiento en materia laboral) 		<ul style="list-style-type: none"> Tiene experiencia en materia laboral, específicamente en el proceso contencioso administrativo, para el desempeño adecuado de su labor Ejerce funciones con el manejo de la ciencia jurídica y los procedimientos normativos demandados por los operadores judiciales Efectúa la función laboral al amparo de la deontología profesional con equidad y pro actividad en el conocimiento de la materia laboral 	
		<ul style="list-style-type: none"> Adecuada orientación a los usuarios judiciales 		<ul style="list-style-type: none"> Los usuarios reciben información correcta de la fecha en la que se dará respuesta a sus escritos Los usuarios son atendidos con amabilidad recibiendo un servicio rápido y oportuno. Se le brinda al usuario una adecuada orientación en cuanto al estado de su proceso o el proveído de sus escritos. El personal del juzgado, siempre está atento para responder cualquier duda o información que necesite el usuario. 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en la ejecución del trabajo (errores laborales) 		<ul style="list-style-type: none"> • Se realiza evaluaciones de rendimiento laboral al personal jurisdiccional • El personal jurisdiccional realiza trabajo de calidad respetando los plazos legales establecidos para el cumplimiento de su labor • Se le motiva al personal jurisdiccional para cumplir sus funciones • Existen algún reconocimiento a la buena labor de los trabajadores • Se cuenta con el material logístico necesario para el cumplimiento de las labores
	Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad 	6	<ul style="list-style-type: none"> • Es puntual en su horario de trabajo y asistencia • Implementa sus habilidades personales para cumplir con su labor • Se adapta al ambiente de trabajo y cumple adecuadamente su labor • Es consecuente con las decisiones que asume • Tiene capacidad de autoaprendizaje en materia laboral aplicable a los procesos judiciales.
		<ul style="list-style-type: none"> • Buena atención a los usuarios judiciales 		<ul style="list-style-type: none"> • Se le capacita al personal jurisdiccional como debe ser la atención a los usuarios judiciales. • Brinda atención personalizada a los usuarios. • Muestra adecuada actitud al atender a los usuarios • Ante un usuario difícil conserva la ecuanimidad (actitud amistosa y profesional)
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para resolver problemas 		<ul style="list-style-type: none"> • Tiene capacidad de innovar (creatividad) en el desempeño de su labor • Tiene la capacidad de enfocar el problema y criterio para darle solución • Genera las posibles soluciones al problema compartiendo con sus compañeros de trabajo y su superior inmediato • Implementa un plan para resolver el problema.
		<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas. 		<ul style="list-style-type: none"> • El personal tiene conocimiento de las metas inmediatas y mediatas de la institución, para su cumplimiento • El desempeño de su labor cumple con las metas de la institución

					<ul style="list-style-type: none"> • Se utiliza alguna medición para determinar que el personal está cumpliendo con las metas • Se han implementado estrategias para el cumplimiento de las metas trazadas
		<ul style="list-style-type: none"> • Empatía laboral 			<ul style="list-style-type: none"> • Respeta a sus superiores y a sus compañeros de trabajo desempeñando sus funciones en un ambiente laboral agradable • Se identifica con los problemas de sus compañeros de trabajo y ayuda a darle solución • Respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo, evitando conflictos • Brinda apoyo a sus compañeros para el cumplimiento de su labor • Comparte sus conocimientos a sus compañeros de trabajo para mejora de la labor.
		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación 			<ul style="list-style-type: none"> • Se capacita al personal jurisdiccional en temas relacionados con la labor que realizan • De qué manera se le incentiva a los trabajadores para asistir a las capacitaciones que brinda la institución • Se emplea algún método para realizar la capacitación a los trabajadores • El horario de la capacitación es dentro del horario de trabajo o fuera de el • Existe alguna medición que permita determinar si la capacitación influye en el desempeño de la labor del trabajador
Total			14	100 %	

Firma del Experto Informante.

BASE DE DATOS

	Carga Procesal											Características de Trabajo											Desempeño Laboral																																
	Carga Procesal						Características de Trabajo					Desempeño Laboral																																											
Trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50					
A	2	3	2	2	1	2	4	4	3	2	4	1	2	1	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	2	4	2	2	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	5	2	2	2	2	2
B	2	3	1	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4
C	3	3	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	3	
D	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4
E	5	3	3	3	2	4	2	4	2	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4		
F	6	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	5	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
G	7	3	3	3	3	3	3	2	3	5	1	1	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	
H	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
I	9	4	3	3	3	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	1	4	4	4	5	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	2	
J	10	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	2	3	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	2	2	2	2			
K	11	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	5	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	1	1	5	4	5	5	5	1	2	3	5	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	1	1	1	1	1	
L	12	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
M	13	4	4	4	3	4	4	4	2	5	1	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4
N	14	4	3	2	3	4	2	4	4	4	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	1	2	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
O	15	4	2	2	4	2	4	1	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
P	16	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Dr. Jean Zapata Rojas

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en Juzgado en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
EGILDA MENDOZA LEZAMA
DNI: 18091959

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA CARGA PROCESAL

TÍTULO: Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en Juzgado en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					Nunca	Casi Nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA					
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI	NO
VARIABLE 1: CARGA PROCESAL	CARGA PROCESAL	N° de expedientes ingresados (demandas)	1	Es redactada en forma clara y precisa su petitorio, exponiendo los hechos que son materia de la pretensión y adjuntando todos los medios probatorios que ofrece.							X		X		X		X				
			2	El petitorio es impreciso, no desarrolla adecuadamente los fundamentos de hechos.								X		X		X		X			
			3	Omite adjuntar a su demanda todos los medios probatorios que ofrece y/o los que son requeridos por ley.									X		X		X		X		
			4	Existe incongruencia entre el petitorio y los fundamentos de hecho.									X		X		X		X		
			N° de expedientes	5	El proceso es llevado de acuerdo al trámite establecido para los procesos contenciosos administrativos, con el cumplimiento de los plazos establecidos por ley.							X		X		X		X			

	en trámite	6	Existen deficiencias en el trámite del proceso contencioso administrativo, que da lugar a nulidades.						X		X		X		X		
		7	Se provee correctamente, pero no se cumple los plazos establecidos por ley.						X		X		X		X		
	N° de expedientes concluidos (auto de conclusión de proceso y sentenciados)	8	Las resoluciones que concluyen el proceso son emitidas incumpliendo el plazo establecido por ley.							X		X		X		X	
		9	Las sentencias dan respuestas a todos los puntos que son materia de controversia.							X		X		X		X	
		10	Las sentencias en ocasiones no son fundamentadas en materia de controversia dando lugar a ser declarados nulas por el superior cuando son apeladas.							X		X		X		X	
		11	Las resoluciones se emiten dando respuesta a todos los puntos materia de controversia; pero no se respeta el plazo para su emisión, existiendo retardo.							X		X		X		X	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	CARACTERISTICA DEL TRABAJO	Diligenciamiento oportuno del escrito (proveer en el plazo establecido por ley)	12	Se cumplen los plazos procesales establecidos por ley en el diligenciamiento de los escritos.						X		X		X		X	
			13	El diligenciamiento del escrito explicita el número de expediente el caso y la secuencia del proveído.						X		X		X		X	
			14	Despacha los proveídos de manera oportuna y en los plazos establecidos por la ley.							X		X		X		X
			Calidad en la	15	Las resoluciones que dan respuesta a los escritos presentados contienen una adecuada redacción de acuerdo a los hechos y disposiciones legales acordes a la materia a resolver						X		X		X		X

		redacción de las resoluciones que dan respuesta a los escritos (proveer)	16	La redacción de las resoluciones guardan coherencia y cohesión en la secuencialidad de las disposiciones legales de acuerdo al orden jerárquico (ley, decreto ley, decretos legislativos, decretos supremos, jurisprudencia).						X		X		X		X			
		Profesionalismo laboral (conocimiento en materia laboral)	17	Tiene experiencia en materia laboral, específicamente en el proceso contencioso administrativo, para el desempeño adecuado de su labor.							X		X		X		X		
			18	Ejerce funciones con el manejo de la ciencia jurídica y los procedimientos normativos demandados por los operadores judiciales								X		X		X		X	
			19	Efectúa la función laboral al amparo de la deontología profesional con equidad y pro actividad en el conocimiento de la materia laboral.								X		X		X		X	
		Adecuada orientación a los usuarios judiciales	20	Los usuarios reciben información correcta de la fecha en la que se dará respuesta a sus escritos.								X		X		X		X	
			21	Los usuarios son atendidos con amabilidad recibiendo un servicio rápido y oportuno.								X		X		X		X	
			22	Se le brinda al usuario una adecuada orientación en cuanto al estado de su proceso o el proveído de sus escritos.								X		X		X		X	
			23	El personal del juzgado, siempre está atento para responder cualquier duda o información que necesite el usuario.								X		X		X		X	
		Calidad en la ejecución del trabajo (errores laborales)	24	Se realiza evaluaciones de rendimiento laboral al personal jurisdiccional.								X		X		X		X	
			25	El personal jurisdiccional realiza trabajo de calidad respetando los plazos legales establecidos para el cumplimiento de su labor.								X		X		X		X	
26	Se le motiva al personal jurisdiccional para cumplir sus funciones.									X		X		X		X			

CARACTERISTICA INDIVIDUALES		27	Existe algún reconocimiento a la buena labor de los trabajadores.							X		X		X		X		
		28	Se cuenta con el material logístico necesario para el cumplimiento de las labores.							X		X		X		X		
	Responsabilidad	29	Es puntual en su horario de trabajo y asistencia.								X		X		X		X	
		30	Implementa sus habilidades personales para cumplir con su labor.								X		X		X		X	
		31	Se adapta al ambiente de trabajo y cumple adecuadamente su labor.								X		X		X		X	
		32	Es consecuente con las decisiones que asume.								X		X		X		X	
		33	Tiene capacidad de autoaprendizaje en materia laboral aplicable a los procesos judiciales.								X		X		X		X	
	Buena atención a los usuarios judiciales	34	Se le capacita al personal jurisdiccional como debe ser la atención a los usuarios judiciales.								X		X		X		X	
		35	Brinda atención personalizada a los usuarios.								X		X		X		X	
		36	Muestra adecuada actitud al atender a los usuarios.								X		X		X		X	
		37	Ante un usuario difícil conserva la ecuanimidad (actitud amistosa y profesional).								X		X		X		X	
	Capacidad para resolver problemas	38	Tiene capacidad de innovar (creatividad) en el desempeño de su labor.								X		X		X		X	
		39	Tiene la capacidad de enfocar el problema y criterio para darle solución.								X		X		X		X	
		40	Genera las posibles soluciones al problema compartiendo con sus compañeros de trabajo y su superior inmediato.								X		X		X		X	
41		Implementa un plan para resolver el problema.								X		X		X		X		
Cumplimiento de metas	42	El personal tiene conocimiento de las metas inmediatas y mediatas de la institución, para su cumplimiento.								X		X		X		X		
	43	El desempeño de su labor cumple con las metas de la institución.								X		X		X		X		

		44	Se utiliza alguna medición para determinar que el personal está cumpliendo con las metas.							X		X		X		X		
		45	Se han implementado estrategias para el cumplimiento de las metas trazadas.							X		X		X		X		
	Empatía laboral	46	Respeto a sus superiores y a sus compañeros de trabajo desempeñando sus funciones en un ambiente laboral agradable.							X		X		X		X		
		47	Se identifica con los problemas de sus compañeros de trabajo y ayuda a darle solución.							X		X		X		X		
		48	Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo, evitando conflictos.								X		X		X		X	
		49	Brinda apoyo a sus compañeros para el cumplimiento de su labor.								X		X		X		X	
		50	Comparte sus conocimientos a sus compañeros de trabajo para mejora de la labor.								X		X		X		X	
		Capacitación	51	Se capacita al personal jurisdiccional en temas relacionados con la labor que realizan.							X		X		X		X	
	52		De qué manera se le incentiva a los trabajadores para asistir a las capacitaciones que brinda la institución.								X		X		X		X	
	53		Se emplea algún método para realizar la capacitación a los trabajadores.								X		X		X		X	
	54		El horario de la capacitación es dentro del horario de trabajo o fuera de el.								X		X		X		X	
	55		Existe alguna medición que permita determinar si la capacitación influye en el desempeño de la labor del trabajador.								X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. JEAN ZAPATA ROJAS DNI: 25820150

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN

29 de MAYO del 2022

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Dra. Liliana Janet Rodríguez Villanueva

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Trujillo-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en Juzgado en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
 - Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
 - Matriz de operacionalización de las variables.
- Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



.....
EGILDA MENDOZA LEZAMA
DNI: 18091959

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA CARGA PROCESAL

TÍTULO: Implicancia de carga procesal en desempeño laboral en Juzgado en procesos judiciales contenciosos administrativos en Corte Superior de Justicia – 2022

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N°	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONE			
					Nunca	Casi Nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA					
										1	2	3	4	5	SI	NO	SI		NO	SI	NO
VARIABLE 1: CARGA PROCESAL	CARGA PROCESAL	N° de expedientes ingresados (demandas)	1	Es redactada en forma clara y precisa su petitorio, exponiendo los hechos que son materia de la pretensión y adjuntando todos los medios probatorios que ofrece.							X		X		X		X				
			2	El petitorio es impreciso, no desarrolla adecuadamente los fundamentos de hechos.								X		X		X		X			
			3	Omite adjuntar a su demanda todos los medios probatorios que ofrece y/o los que son requeridos por ley.									X		X		X		X		
			4	Existe incongruencia entre el petitorio y los fundamentos de hecho.									X		X		X		X		
			N° de expedientes	5	El proceso es llevado de acuerdo al trámite establecido para los procesos contenciosos administrativos, con el cumplimiento de los plazos establecidos por ley.							X		X		X		X			

	en trámite	6	Existen deficiencias en el trámite del proceso contencioso administrativo, que da lugar a nulidades.							X		X		X		X		
		7	Se provee correctamente, pero no se cumple los plazos establecidos por ley.							X		X		X		X		
	N° de expedientes concluidos (auto de conclusión de proceso y sentenciados)	8	Las resoluciones que concluyen el proceso son emitidas incumpliendo el plazo establecido por ley.								X		X		X		X	
		9	Las sentencias dan respuestas a todos los puntos que son materia de controversia.								X		X		X		X	
		10	Las sentencias en ocasiones no son fundamentadas en materia de controversia dando lugar a ser declarados nulas por el superior cuando son apeladas.								X		X		X		X	
		11	Las resoluciones se emiten dando respuesta a todos los puntos materia de controversia; pero no se respeta el plazo para su emisión, existiendo retardo.								X		X		X		X	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	CARACTERISTICA DEL TRABAJO	Diligenciamiento oportuno del escrito (proveer en el plazo establecido por ley)	12	Se cumplen los plazos procesales establecidos por ley en el diligenciamiento de los escritos.									X		X		X		X			
			13	El diligenciamiento del escrito explicita el número de expediente el caso y la secuencia del proveído.											X		X		X		X	
			14	Despacha los proveídos de manera oportuna y en los plazos establecidos por la ley.												X		X		X		X
		Calidad en la	15	Las resoluciones que dan respuesta a los escritos presentados contienen una adecuada redacción de acuerdo a los hechos y disposiciones legales acordes a la materia a resolver											X		X		X		X	

		redacción de las resoluciones que dan respuesta a los escritos (proveer)	16	La redacción de las resoluciones guardan coherencia y cohesión en la secuencialidad de las disposiciones legales de acuerdo al orden jerárquico (ley, decreto ley, decretos legislativos, decretos supremos, jurisprudencia).						X		X		X		X			
		Profesionalismo laboral (conocimiento en materia laboral)	17	Tiene experiencia en materia laboral, específicamente en el proceso contencioso administrativo, para el desempeño adecuado de su labor.							X		X		X		X		
			18	Ejerce funciones con el manejo de la ciencia jurídica y los procedimientos normativos demandados por los operadores judiciales								X		X		X		X	
			19	Efectúa la función laboral al amparo de la deontología profesional con equidad y pro actividad en el conocimiento de la materia laboral.								X		X		X		X	
		Adecuada orientación a los usuarios judiciales	20	Los usuarios reciben información correcta de la fecha en la que se dará respuesta a sus escritos.								X		X		X		X	
			21	Los usuarios son atendidos con amabilidad recibiendo un servicio rápido y oportuno.								X		X		X		X	
			22	Se le brinda al usuario una adecuada orientación en cuanto al estado de su proceso o el proveído de sus escritos.								X		X		X		X	
			23	El personal del juzgado, siempre está atento para responder cualquier duda o información que necesite el usuario.								X		X		X		X	
		Calidad en la ejecución del trabajo (errores laborales)	24	Se realiza evaluaciones de rendimiento laboral al personal jurisdiccional.								X		X		X		X	
			25	El personal jurisdiccional realiza trabajo de calidad respetando los plazos legales establecidos para el cumplimiento de su labor.								X		X		X		X	
26	Se le motiva al personal jurisdiccional para cumplir sus funciones.									X		X		X		X			

CARACTERÍSTICA INDIVIDUALES			27	Existe algún reconocimiento a la buena labor de los trabajadores.							X		X		X		X	
			28	Se cuenta con el material logístico necesario para el cumplimiento de las labores.							X		X		X		X	
		Responsabilidad	29	Es puntual en su horario de trabajo y asistencia.							X		X		X		X	
			30	Implementa sus habilidades personales para cumplir con su labor.							X		X		X		X	
			31	Se adapta al ambiente de trabajo y cumple adecuadamente su labor.							X		X		X		X	
			32	Es consecuente con las decisiones que asume.							X		X		X		X	
			33	Tiene capacidad de autoaprendizaje en materia laboral aplicable a los procesos judiciales.							X		X		X		X	
		Buena atención a los usuarios judiciales	34	Se le capacita al personal jurisdiccional como debe ser la atención a los usuarios judiciales.							X		X		X		X	
			35	Brinda atención personalizada a los usuarios.							X		X		X		X	
			36	Muestra adecuada actitud al atender a los usuarios.							X		X		X		X	
			37	Ante un usuario difícil conserva la ecuanimidad (actitud amistosa y profesional).							X		X		X		X	
		Capacidad para resolver problemas	38	Tiene capacidad de innovar (creatividad) en el desempeño de su labor.							X		X		X		X	
			39	Tiene la capacidad de enfocar el problema y criterio para darle solución.							X		X		X		X	
			40	Genera las posibles soluciones al problema compartiendo con sus compañeros de trabajo y su superior inmediato.							X		X		X		X	
			41	Implementa un plan para resolver el problema.							X		X		X		X	
	Cumplimiento de metas	42	El personal tiene conocimiento de las metas inmediatas y mediatas de la institución, para su cumplimiento.							X		X		X		X		
		43	El desempeño de su labor cumple con las metas de la institución.							X		X		X		X		

		44	Se utiliza alguna medición para determinar que el personal está cumpliendo con las metas.							X		X		X		X		
		45	Se han implementado estrategias para el cumplimiento de las metas trazadas.							X		X		X		X		
	Empatía laboral	46	Respeto a sus superiores y a sus compañeros de trabajo desempeñando sus funciones en un ambiente laboral agradable.							X		X		X		X		
		47	Se identifica con los problemas de sus compañeros de trabajo y ayuda a darle solución.							X		X		X		X		
		48	Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo, evitando conflictos.								X		X		X		X	
		49	Brinda apoyo a sus compañeros para el cumplimiento de su labor.								X		X		X		X	
		50	Comparte sus conocimientos a sus compañeros de trabajo para mejora de la labor.								X		X		X		X	
		Capacitación	51	Se capacita al personal jurisdiccional en temas relacionados con la labor que realizan.							X		X		X		X	
	52		De qué manera se le incentiva a los trabajadores para asistir a las capacitaciones que brinda la institución.								X		X		X		X	
	53		Se emplea algún método para realizar la capacitación a los trabajadores.								X		X		X		X	
	54		El horario de la capacitación es dentro del horario de trabajo o fuera de el.								X		X		X		X	
	55		Existe alguna medición que permita determinar si la capacitación influye en el desempeño de la labor del trabajador.								X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. LILIANA JANET RODRIGUEZ VILLANUEVA **DNI: 17835373**

Especialidad del validador: DOCTORA EN DERECHO

29 de MAYO del 2022

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. M. S.', written in a cursive style.

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "IMPLICANCIA DE CARGA PROCESAL EN DESEMPEÑO LABORAL EN JUZGADO EN PROCESOS JUDICIALES CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS EN CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA- 2022", cuyo autor es MENDOZA LEZAMA EGILDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS DNI: 23854868 ORCID 0000-0002-5514-6707	Firmado digitalmente por: EDWARDSAE el 21-08- 2022 15:11:15

Código documento Trilce: TRI - 0369752