



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR

Br. Jorge Luis Segura Quiñones

ASESOR

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

TRUJILLO - PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
Presidente

Dr. William Armando Reyes Alva
Secretario

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey
Vocal

DEDICATORIA

A Rossy, por su apoyo permanente para alcanzar logros profesionales, a mis hijos que siempre me impulsan a ser mejor, a mi madre por sus enseñanzas.

JORGE LUIS SEGURA QUIÑONES

AGRADECIMIENTO

A la señora Juez del III Juzgado de Paz Letrado del Distrito Judicial de La Libertad, y a Julissa por su invaluable apoyo para el desarrollo de la presente tesis

JORGE LUIS SEGURA QUIÑONES

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

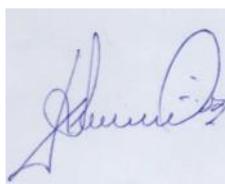
Yo, Jorge Luis Segura Quiñones, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 17822076, con la tesis titulada La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017

Declaro Bajo Juramento que:

- 1.- La tesis es de mi autoría
- 2.- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; por lo que se puede asegurar que la presente tesis no ha sido plagiada ni en su totalidad ni de forma parcial.
- 3.- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para la obtención de grado académico previo alguno o título profesional
- 4.- Los datos consignados en los resultados son producto de procesos reales, no son producto de falsedades, ni duplicidad, menos copiados, por lo que los mismos que se presentan en ésta se deberán constituir en aportes al campo investigado

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

Trujillo, 03 de diciembre de 2017



Jorge Luis Segura Quiñones

DNI N° 17822076

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis 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 con la finalidad de determinar la influencia 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, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro

A través de la presente expreso mi más sincero agradecimiento a todos los docentes que se encargaron que el suscrito pueda culminar con mi investigación como producto de sus enseñanzas.

Esperando cumplir a través de la presente con los requisitos exigidos para la aprobación.

Atentamente

El autor

ÍNDICE

<u>PÁGINA DEL JURADO</u>	ii
<u>DEDICATORIA</u>	iii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</u>	v ¡Error! Marcador no definido.
<u>PRESENTACIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>INDICE</u>	vii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	xi
<u>I. INTRODUCCIÓN</u>	1
<u>1.1. Realidad problemática</u>	1
<u>1.2. Trabajos Previos</u>	5
<u>1.3. Teorías relacionadas al tema</u>	9
<u>1.4. Formulación del problema</u>	14
<u>1.5. Justificación del estudio</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>1.6. Hipótesis</u>	15
<u>1.7. Objetivos</u>	16
<u>1.7.1 Objetivo General</u>	16
<u>1.7.2 Objetivo Específicos</u>	16
<u>II. MÉTODO</u>	17
<u>2.1. Tipo de Estudio</u>	17
<u>2.2. Variables y operacionalización</u>	18
<u>2.3. Población y muestra</u>	20
<u>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</u>	20
<u>2.5. Métodos de análisis de datos</u>	21
<u>2.6. Aspectos éticos</u>	22
<u>III. RESULTADOS</u>	23
<u>IV. DISCUSIÓN</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>V. CONCLUSIONES</u>	¡Error! Marcador no definido.
<u>VI. RECOMENDACIONES</u>	41
<u>VII. REFERENCIAS</u>	43
<u>ANEXOS</u>	45

✓ Instrumentos -----	45
✓ Validez de los instrumentos -----	130
✓ Matriz de consistencia -----	134
✓ Constancia de la institución que acredite el estudio -----	135
✓ Otras evidencia -----	----
INDICE DE TABLAS -----	135
INDICE DE FIGURAS -----	140

RESUMEN

Cuan importante llega a ser la excesiva carga procesal que soportan los Juzgados de todas las especialidades en el Poder Judicial a Nivel Nacional para el desarrollo de las labores de los trabajadores jurisdiccionales y su incidencia en la productividad de los mismos reflejadas en su desempeño laboral; por ese motivo, el objetivo general de la presente es determinar la influencia 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, 2017, con la finalidad que mediante el presente estudio podamos determinar que tanto afecta a los servidores del Poder Judicial, específicamente a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de Trujillo la carga laboral excesiva que se presenta en los procesos especializados en familia y su incidencia en el desempeño laboral de los mismos;

Se trabajó con una población de 7 personas que laboran en el II Juzgado de Paz Letrado de la ciudad de Trujillo, siendo trabajada sobre una muestra de 6 personas que conforman el personal jurisdiccional que desarrolla sus labores dentro del área o Despacho Judicial materia de investigación, siendo la séptima persona, la Juez de ese Juzgado quien a la postre fue la que evaluó a su personal.

Habiéndose elaborado para tal efecto un cuestionario el cual fue debidamente validado por expertos; en esta investigación se determinó dos variables: Carga procesal, La metodología utilizada fue descriptiva, correlacional. La muestra estuvo conformada por los servidores jurisdiccionales del III Juzgado de Paz Letrado de la ciudad de Trujillo, mediante la aplicación de un cuestionario se determinó la calidad y cantidad del servicio que prestan los servidores a los usuarios del servicio final en asuntos judiciales.

Finalmente se concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%; se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo; se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de

Rho de Spearman nos da un valor de -0,237; entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media

Palabras clave: Desempeño Laboral, Carga Procesal, usuarios judiciales.

ABSTRACT

How important is the excessive procedural burden borne by the Courts of all specialties in the Judicial Power at the National Level for the development of the work of jurisdictional workers and their impact on the productivity of them reflected in their work performance; for this reason, the general objective of this is to determine the influence of the procedural burden on the work performance of the staff of the III Magistrate's Court of the Superior Court of Justice of La Libertad, 2017, with the purpose that through the present study we can determine how much it affects the servants of the Judicial Power, specifically the workers of the III Judge of Peace Law of Trujillo, the excessive workload that occurs in specialized family processes and their incidence in the work performance of the same.

We worked with a population of 7 people who work in the II Judge of Peace Law of the city of Trujillo, being worked on a sample of 6 people who make up the jurisdictional staff that develops their work within the area or Judicial Office research subject, being the seventh person, the Judge of that Court who ultimately was the one who evaluated his staff, having prepared a questionnaire for this purpose which was duly validated by experts.

In this investigation, two variables were determined: Procedural burden, The methodology used was descriptive, correlational. The sample is formed by the jurisdictional servers of the III Judge of Peace Law of the city of Trujillo, by means of the application of a questionnaire the quality and quantity of the service provided by the servers to the users of the final service in judicial matters was determined.

Finally, it was concluded that the work performance of the workers of the III Court of Peace of the CSJLL, is at an average level with 67%; we show that Spearman's Rho correlation coefficient gives us a value of -0.345 showing us that there is an average negative correlation between the procedural load and work characteristics; it is demonstrated that there is a mean negative correlation between the variable procedural load and the individual characteristics dimension, demonstrating with a Rho correlation coefficient of Spearman gives us a value of -0.237; between the variable of procedural load and work

performance, we can see that Spearman's Rho correlation coefficient gives us a value of -0.386, showing us that there is a negative mean correlation

Key words: Labor Performance, Procedural Load, judicial users.

I. INTRODUCCIÓN

La tesis que estamos presentando 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 con la finalidad de determinar la influencia 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, 2017 Conceptualmente podría decirse que la carga procesal, se encuentra caracterizada por una mayor cantidad de nuevos expedientes que son ingresados con respecto a las resoluciones producidas; esto es, la sumatoria de los expedites nuevos ingresados más los que no han sido resueltos con lo que de manera permanente se acumula dicha carga.

Es importante el desarrollo de esta investigación a fin de conocer si existe o no relación directa entre la variable Carga Procesal y sus dimensiones, con respecto a la variable Desempeño Laboral, con lo cual se podrá proponer mejoras al servicio que brinda El Poder Judicial.

1.1. Realidad problemática

El desempeño laboral se mide mediante la productividad media de los trabajadores del Poder Judicial, la cual no se ha podido incrementar en los últimos años a pesar de los intentos efectuados en cuanto a diferentes mecanismos como la renovación tecnológica así como de la mejora de tecnologías informáticas y de información así como de las comunicaciones aplicadas, de igual forma con la organización de programas de capacitación para los trabajadores, los cuales inobjablemente resultan insuficientes.

Todo aquel que ha tenido que recurrir al Poder Judicial por diferentes motivos; llámese para reclamar un derecho, para defenderse de alguna injusticia, si ha sido acusado de algún delito o por el motivo que fuera ha tenido que pasar las vicisitudes que esto significa en cuestión de tiempo debido a la gran cantidad de expedientes (juicios) que se tramitan en cada juzgado en todo el Poder Judicial a nivel nacional los cuales según algunos estimados se ve incrementado en 200,000 procesos nuevos por año a nivel nacional, lo cual lo hace interesante

para cualquier estudio que se encargue de la medición de éste y sus implicancias en diferentes niveles.

así tenemos que a inicios del año 2015, la carga que se recibió de años anteriores ascendía a 1'865,381 expedientes carentes de resolución final, y efectuando una proyección a 5 años tendremos una carga procesal atrasada de 1'000,000 de expedientes pendientes de resolver; significa esto que esta institución se encuentra en una situación de incapacidad para resolver adecuadamente este grave problema, habida cuenta que de los casi 3'000,000 de expedientes en giro, el 30% se encuentran en ejecución el 70% se encuentran en trámite; los cuales como ya se explicó líneas arriba se incrementarían en 200,000 al año; notándose claramente que los esfuerzos por incrementar la producción jurisdiccional a través de las políticas instauradas sobre la materia han sido infructuosas para alcanzar una justicia oportuna. Debemos tener en cuenta que el alto número de casos que se manejan en un Juzgado llega a ser asfixiante para el buen funcionamiento del despacho judicial. Así tenemos que en situaciones óptimas un juzgado funciona bien pero si (como en nuestro país) diariamente ingresa una gran cantidad de casos que supera lo normal, probablemente disminuya la calidad de su trabajo por cuanto, el tiempo que les lleva calificar las demandas, el emitir una resolución debidamente motivada o en proveer escritos que ameritan sólo una resolución (decreto) de mero trámite cada acto, procesal o administrativo efectuado por la judicatura o el personal auxiliar jurisdiccional, será más lento, no porque haya bajado su capacidad de trabajo sino porque existe una mayor cantidad de expedientes en giro; sin mencionar que en nuestro país los jueces no han sido formados ni capacitados para realizar una gestión administrativa profesional de su despacho; además hay que tener en cuenta que la sobrecarga absorbe por completo la jornada laboral del Juez y le resta tiempo para el estudio, el análisis teórico, resolución y ni que decir para la investigación científica.

Existen múltiples razones para que este problema exista, podemos mencionar la cultura de litigio instaurada y enquistada no sólo en todos los estratos sociales del país sino también en las entidades estatales (las cuales tienen el más alto porcentaje de procesos a nivel nacional), así como privadas; de igual forma incrementa esta carga la demora en la entrega de las notificaciones a los

demandantes o demandados y la consecuente devolución de las mismas debidamente diligenciadas al Juzgado de origen, los escritos dilatorios presentados por los abogados con la única intención de demorar la resolución final de los procesos cuando presumen que no les será favorable; también se encuentra dentro de estos factores el hecho que todos los años los trabajadores del Poder Judicial con el propósito de conseguir mejoras salariales efectúan huelgas que duran de 2 a 3 meses a fin de cada año la cual se inicia cuando se está discutiendo el presupuesto nacional en el Congreso de la República. Otro de los factores que podemos mencionar es el de la distribución del personal que labora en el Poder Judicial, el cual adolece de personal y con los que cuenta sólo el 60% se dedica a las actividades jurisdiccional que es la parte operativa que se encarga de tramitar los expedientes y que tendría como misión aligerar o disminuir la carga porcentaje totalmente insuficiente si tenemos en cuenta que las labores administrativas son desempeñadas por 23% del personal, los cuales no tienen intervención alguna en la tramitación de los expedientes; siendo que el porcentaje de Jueces asciende sólo al 14% del monto total de personal

Esta recarga procesal implica una mayor lentitud en la tramitación de los procesos, lo que significa que debido a esto se proveerán las demandas nuevas así como sus contestaciones en un plazo mucho mayor al estipulado en la norma; se programarán las audiencias en fechas bastante alejadas por motivos de agenda recargada, siendo infructuosos los aislados esfuerzos de algunos jueces de señalar audiencias cada media hora o cada 45 minutos durante todo el día, lo cual no soluciona el problema si no que lo traslada a la falta de tiempo de parte del mismo Juez para resolver pedidos de las partes como nulidades o para el hecho de expedir sentencias o resoluciones que pongan fin al proceso y que representaría una forma de combatir la descarga. Esta lentitud, quiérase o no a nivel nacional crea lo que algunos analistas y muchos jueces les ha dado por llamar “corrupción menor” que no es más que las pequeñas dádivas que el litigante le ofrece al servidor judicial para agilizar sus procesos y resolver sus escritos, para señalar fecha próxima a sus audiencias o para dar cuenta inmediata al Juez cuando los expedientes se encuentran expeditos para resolver, procurando que estos sean resueltos antes de los demás expedientes

que se encuentran en la misma situación pero que en orden de prelación deberían ser resueltos antes.

Se han aplicado diversos mecanismos de descarga judicial a efectos de dar una solución a este grave problema; sin embargo, estos no son más que paliativos temporales que sólo tienen efecto en las estadísticas de cada órgano jurisdiccional; algunos de estos fueron por ejemplo el llamado Plan Nacional de Descarga Procesal, el cual aún se sigue aplicando, habiendo sido estructurado para contar con tres etapas: (i) depuración y actualización de expedientes (remitiéndose los expedientes que corresponden al archivo y actualizar la información consignada en los expedientes en los sistemas informáticos); (ii) inventario de expedientes (un conteo de la cantidad de expedientes que tiene cada juzgado); y, (iii) descarga procesal (promover el fortalecimiento de los juzgados con medidas provenientes de las etapas anteriores e implementación de nuevos órganos jurisdiccionales que se encarguen de la descarga procesal). Las dos primeras etapas sirven para depurar los expedientes «muertos» (los que deben estar archivados) y sincerar la información estadística. La tercera es la etapa propositiva; esto es con la creación de múltiples Juzgados transitorios de descarga se pretendía descongestionar en alguna medida la gran cantidad de expedientes en trámite en los Juzgados permanentes.

También se han puesto en marcha diversos medios o mecanismos externos o alternativos para lograr una descarga efectiva de la cantidad de procesos judicializados; sin embargo se aprecia la casi nula existencia o total inoperancia de medios alternativos de resolución de conflictos. Sobre el particular podemos mencionar que en los últimos años se ha promovido la implementación de centros de conciliación y arbitraje, su uso en los diferentes estratos sociales no es muy utilizada y su margen de apoyo en la reducción de la carga procesal no representa un porcentaje significativa pesar de su obligatoriedad como requisito (en algunos casos) para recurrir al Poder Judicial. Puntualmente en el distrito judicial de La Libertad, específicamente en el III Juzgado de Paz Letrado de Trujillo, al igual que a nivel nacional se presenta un incremento sustancial de manera anual de nuevas demandas las cuales se suman a las ya existentes en trámite desde años anteriores; más aun teniendo en cuenta que este Juzgado al ser especializado en temas de familia, tenemos la particularidad que la

tramitación de los procesos no culminan con la sentencia o la conciliación; puesto que la ejecución de los mismos se siguen sustanciando por el mismo despacho ya que por su naturaleza luego de “culminado” el proceso por alguna de estas resoluciones las partes continúan presentando peticiones respecto a liquidaciones de pensiones no pagadas, observación de las mismas; esto es que, este juzgado y todos los que ven los temas de familia continúan sustanciándose y tramitándose después de expedida la resolución definitiva final; siendo que esta particularidad dificulta e incrementa aún más la carga respecto a otros Juzgados de diferente especialidad (llámese civil, penal o laboral), pues los procesos en ejecución representa aproximadamente el 80% del total de expedientes en trámite, significa esto que éstos procesos no son como los demás de otras especialidades que culminan con la resolución Final Consentida hasta que se archive el proceso y deje de considerarse como carga pendiente.

1.2. Trabajos previos

Sobre la materia en estudio, se han realizado diversos estudios de investigación, sobre carga procesal y desempeño laboral de manera independiente cada tema sin llegar a relacionarse en alguna tesis; sin embargo, ambos temas pueden ser concatenados teniendo en cuenta que las variables pueden ser interrelacionadas una con otra; así tenemos tanto a nivel internacional como nacional sendos trabajos de investigación sobre ambos temas; haciendo la atinencia que no existen muchos estudios sobre la carga procesal desarrollados en los últimos 5 años, lo cual ha podido ser verificado en los diferentes repositorios de universidades a las cuales hemos recurrido.

1.2.1. Internacionales

Coronado (2009) en su trabajo de grado titulado “La Congestión Judicial en Colombia” hace un análisis de la carga procesal que sufren los Juzgados del Poder Judicial Colombiano; el cual es denominado congestión judicial en ese país, tratando de establecer las causas que determinan esta ‘congestión’ y a quienes es atribuible (p. 41).concluyendo este estudio con que el desbalance entre la demanda de servicios de justicia y la capacidad que el Estado tiene para

atenderla, deriva en la acumulación de procesos y determina el grado de congestión judicial adquirido. Afirmando categóricamente:

“Pero el origen de este problema es el Estado quien no provee lo suficiente para mantener esta rama equilibrada y fortalecida para ofrecer el servicio. La congestión es el cúmulo de procesos que hay y el gobierno o el Estado no da suficiente personal capacitado, ni presta la atención suficiente.

Las implicaciones de la congestión van mucho más allá de simples, moras, atrasos, etc. Entre sus consecuencias se encuentran:

- La violación al principio de la pronta y cumplida justicia, la Constitución dice la justicia tiene que ser pronta porque de otro modo, no es justicia cumplida, es decir que se cumpla y que sea seria.
- Denegación del servicio de justicia, en últimas se convierte en la denegación de justicia que es un delito.
- Incumplimiento de plazos razonables, concepto del derecho internacional. La justicia para que sea pronta y cumplida debe hacerse en un plazo razonable, y el plazo razonable, por ejemplo, en materia de derechos humanos. La Corte Interamericana dice que debería estar entre 4 o 5 años, cuando se pasa de ese término, ya no son plazos razonables, ya es irracional (p.107)”

Reyes (2013) en su investigación “Restauración del equilibrio procesal en México, en los juicios civiles relativos a menores de edad” centró su objetivo en proponer un modelo de distribución equitativa de cargas procesales, para un juicio mexicano, en el que se mantenga el equilibrio entre las partes, sin desproteger a los menores de edad; pero sin que el resolutor sea juez y parte (p. 21) concluyendo que Para restaurar el equilibrio procesal que se sostiene como hipótesis se ha quebrantado y así lograr la imparcialidad judicial, ello se logra mediante la implementación de un modelo de distribución equitativa de cargas procesales (p.337)

Arratia (2010) llevo a cabo su investigación denominada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados” siendo su objetivo general “Indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de

trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales”(p. 20). La investigación fue de tipo descriptivo estos estudios se caracterizan por medir las variables para “decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, su objetivo no es indicar cómo se relacionan las variables medidas” (Hernández, Fernandez y Baptista, 2001) Llegando a la conclusión que es relevante de destacar la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente (p. 94)

Iturralde (2011) en su tesis denominada “La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2.010” su objetivo general fue es hacer una estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con que las personas llevan a cabo las actividades, los objetivos y las responsabilidades en sus puestos de trabajo. (p.18) siendo el tipo de investigación no experimental correlacional teniendo como muestra a 98 trabajadores de la empresa oscus Ltda. procedió a aplicar un muestreo probabilístico, ya que se considera que todos los miembros del universo tienen la misma probabilidad de ser parte de la muestra. Teniendo como resultado final que No se identifican métodos, técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la cooperativa, se continuará cometiendo errores que pueden causar graves perjuicios a la institución(p.58)

1.2.2. Nacionales

Larico (2015) en su investigación denominada “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014” su objetivo fue “Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014” (p.12). El tipo de investigación fue aplicada y el nivel de investigación es explicativo o causal y la población estuvo constituida por todos los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014 siendo un total de 631 trabajadores; se les aplicó los cuestionarios como instrumentos de investigación y como técnicas se empleó las encuestas, asimismo para la variable dependiente que es el desempeño laboral

se aplicó los cuestionarios como instrumentos y se utilizó la técnica de la encuesta; llegándose a la siguiente conclusión : Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román (p. 132)

Reynaga (2015) tituló a su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.” Teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015” siendo el tipo de investigación aplicada porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se requieren. La población sometida a muestra fue de personal asistencia compuesto por el total de los trabajadores en el periodo 2015 es decir 458 personas, utilizándose encuestas para determinar las variables, llegándose a la conclusión que se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Siendo que la correlación de spearman es 0.488 esto indica una correlación positiva moderada (p. 78)

Fisfalen (2014) en su tesis “Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial” tiene como objetivo principal “La determinación de cuáles son los factores que hacen que se mantenga la alta carga procesal en el Poder Judicial, a pesar del aumento de la producción de resoluciones judiciales.” Habiendo utilizado para su investigación el tipo de enfoque cuantitativo para el análisis de la situación de la carga procesal y el enfoque cualitativo para la interpretación de la misma y su confrontación. No aplicará estrictamente la técnica del muestreo con relación a los datos sobre el Poder Judicial; más bien se utilizará información estadística- Se tomará el total del número de expedientes ingresados así como de las resoluciones emitidas entre los años 2004 y 2012 (p. 28) arribándose a la conclusión que “Se ha determinado que la carga procesal se mantiene alta en el sistema de justicia, a pesar de que hay un esfuerzo por parte del Poder Judicial por aumentar la oferta de resoluciones judiciales.” (p-171)

1.2.3 Locales

Idrogo (2012) en su tesis titulada “La descarga procesal civil en el sistema de la administración de justicia en el distrito judicial de La Libertad” propone como objetivo principal “Implementar un sistema de Descarga Procesal Civil en el Distrito Judicial de La Libertad por los años 2010 a 2011.” Utilizando para tal efecto el método comparativo con la finalidad de controlar la producción judicial de los 7 Juzgados Permanentes y de los 5 Juzgados Transitorios Especializados en lo Civil de la Provincia de Trujillo que servirán como muestra (p. 11) arribando a la conclusión “Ante el crecimiento demográfico del país, el ingreso de procesos civiles es incontrolable, el Distrito Judicial de La Libertad no es ajeno; por lo que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, debe crear una Comisión Permanente de Descarga Procesal Civil a nivel nacional, dedicada exclusivamente a impartir políticas claras y estrategias, para una eficaz descarga en materia civil” (p. 48)

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Carga Procesal

Para el común de las personas que no tiene formación jurídica; esto es, desde el punto de vista lego, la carga procesal es entendida y considerada como la simple acumulación de casos por resolver que genera dificultades para el trabajo del juez. No hay que ser muy entendido en la materia para notar que se trata de una visión limitada de lo que en realidad esto significa, pues es mucho más complejo que eso ya que se debe tener en cuenta que no sólo el Juez es quien se encarga de proveer y tramitar los expedientes que ingresan a un juzgado, siendo ésta labor de todo el personal jurisdiccional que forma parte del despacho del juzgado.

Para el jurista Goldschmidt (1936) citado por Reyes(2013) es a quien se le atribuye “El concepto procesal denominado ‘carga’, pues fue quien estudió la naturaleza jurídica del proceso y rechazó existiese una relación entre las partes que produjera derechos y obligaciones entre ellas” (p. 82).

Para Salas (2003) “la carga procesal de un órgano jurisdiccional es, entonces, el conjunto de causas que se tramitan ante un órgano judicial determinado” (p. 14)

Conforme a este precepto, podemos decir que la carga procesal viene a ser la cantidad de expedientes existentes como procesos judiciales que están en trámite para ser resueltos por el Juzgado correspondiente; o lo que es lo mismo, decir que la carga procesal se encuentra determinada por la diferencia entre los expedientes ingresados en un determinado lapso de tiempo y los expedientes resueltos, o en su caso, resoluciones judiciales expedidas dentro de un proceso regular.

Es realmente preocupante que en la actualidad tal como así se desprende de muchas resoluciones del Tribunal Constitucional el concepto de carga procesal varíe por cuanto ya no se trata solamente de entenderlo como la diferencia existente entre las demandas ingresadas y los procesos resueltos; sino que, en la actualidad existe una suma a nivel nacional que supera los 2 millones de expedientes en trámite o atrasados que obliga a cambiar la percepción que se tiene de esto y como se conceptualiza al considerarse actualmente como una barrera más que incrementa la dificultad existente para tener un fácil y rápido acceso a la justicia.

Tenemos que se ha tratado de regular este aspecto de la carga procesal tomándose algunas disposiciones administrativas tendientes a conseguir tal propósito, tales como la adoptada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante Resolución Administrativa N° 099-2007-CE-PJ del 16 de mayo del 2007, que aprueba el Plan Nacional de Descarga Procesal, con la finalidad de reducir la carga procesal existente en los 29 Distritos Judiciales.

Así mismo con la promulgación de la Ley N° 28083 el 4 de Octubre del 2003, se crea la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia (CERIAJUS), que se encargó de elaborar un Plan Nacional para modernizar el despacho judicial el cual hasta la fecha se viene implementando aún con las deficiencias que contiene y que no ha logrado combatir este grave problema.

1.3.1.1. Factores que determinan la carga procesal.

Existen varias teorías con respectos a los determinantes de la carga procesal, tal como lo descrito por Solórzano (2009), el cual considera que “En los años

sesenta se inicia el fenómeno de migración poblacional de la sierra a la costa y del campo a la ciudad, generando un crecimiento incontrolado de la población de Lima y algunas ciudades de la Costa, lo que generó un notable incremento de la demanda del servicio de justicia, con lo cual se inicia el fenómeno de la sobrecarga procesal y el consiguiente descontento de la ciudadanía por la lentitud de los procesos” (P 156)

Hernández (2009) precisó que “Existen diversos factores que pueden incrementar la demanda por justicia y que, a excepción de los dos últimos, han sido eventos o situaciones que han ocurrido durante los últimos años: el incremento de la población, el mayor flujo de transacciones comerciales, mayores relaciones interpersonales, mayor tipificación de delitos, conflictividad, mejora de la confianza en instituciones, reformas en marcha y con resultados — eficacia de instituciones—, entre otros”. (p.75)

Otros factores a tener en cuenta son : incremento de la criminalidad por factores sociales de desempleo e incremento de la pobreza, cultura de litigio, cantidad de demandas contra el estado, demora en la devolución de las notificaciones, presentación de escritos dilatorios, falta de recursos económicos suficientes, déficit en cantidad de personal

Por otro lado tenemos que gran parte de la carga procesal entendida como acumulación de expedientes sin resolver se trata de justificar aduciendo a la falta de presupuesto suficiente asignado para combatirlo y debido a que año a año aumenta de manera progresiva la cantidad de expedientes que se registran como ingresos nuevos a las diferentes instancias del Poder Judicial. Entendiendo que la población nacional se incrementa año a año y por ende se incrementan de manera exponencial los conflictos, generando delitos y reclamos a nivel civil, laboral, comercial y de familia.

1.3.2. Desempeño Laboral

En la actualidad las organizaciones viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño y la calidad del servicio que estas presten, es por ello que la investigación sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de predecir el éxito

general de la organización. Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado que va de la mano con la alta gerencia. Toda empresa tiene un objetivo o una meta trazada una estructura y una población de personas que se involucran en los procesos.

1.3.2.1. Definiciones.

Según Chiavenato (2011) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. Agregando que “El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

1.3.2.2. Factores que determinan el desempeño laboral.

Existen múltiple literatura sobre el particular, la mayoría coincide en señalar que el desempeño laboral está supeditado a la relación que exista entre el nivel de competencia técnica de las personas, la actitud asumida frente a la labor a desempeñar y la disponibilidad de recursos asociados con las que cuentan, ya sean materiales y/o de soporte. El cual se ve definitivamente influenciado por la jefatura con la que cuentan y si esta asume el liderazgo que se espera de ellos así como de las relaciones humanas que se pudieran generar entre todos los involucrados y el tipo de ambiente laboral que estos generan. Tales como: Factores internos (Liderazgo, estructura organizacional, Cultura de la empresa, Políticas de la empresa) y Factores externos: (Factores familiares, Factores personales, Factores ambientales e higiénicos)

1.3.2.3. Métodos de evaluación del desempeño.

Existen múltiples métodos de evaluación de desempeño laboral como campos de estudio pero por lo general para evaluar el desempeño se deben tomar en cuenta ciertos factores como los citados en el punto anterior y que se encuentran presentes en casi todos los ámbitos que son materia de evaluación. Algunos métodos propuestos son: Método de ordenación jerárquica simple, Método de ordenación por comparación por pares, Método de listas de verificación, Método de selección forzosa, Método del registro de incidentes críticos, Método de escalas de puntuación; los cuales pueden ser aplicados teniendo en los siguientes aspectos: (Simplicidad, Precisión, Flexibilidad y Sustentabilidad)

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la influencia 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, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La realización de esta investigación se justifica en los criterios expuestos por Hernández, Fernández y Baptista (2010):

1.5.1. Conveniencia, porque mediante el presente estudio podremos determinar que tanto afecta a los servidores del Poder Judicial, específicamente a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de Trujillo la carga laboral excesiva que se presenta en los procesos especializados en familia y su incidencia en el desempeño laboral de los mismos

1.5.2. Implicancias prácticas, porque evaluada la influencia que ejerce la carga procesal excesiva sobre el desempeño del personal del III Juzgado de Paz letrado del distrito Judicial de la Libertad sede Trujillo se podrán establecer mecanismos que ayuden a superar los problemas que pudiera presentar esta

situación, así como establecer nuevas políticas de distribución de labores a nivel interno del Despacho.

1.5.3. Relevancia social, porque mejorando el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz letrado del distrito Judicial de la Libertad sede Trujillo la tramitación de los expedientes que representan la carga procesal acumulada será superada con los mecanismos a implementar para conseguirlo, lo cual redundará en beneficio de los usuarios que buscan una pronta y efectiva administración de justicia en esos temas tan delicados como son los procesos de familia y especialmente el de alimentos.

1.5.4. Valor teórico, porque de la presente investigación que se efectuará a nivel de un solo juzgado, se podrán establecer nuevos parámetros que estarán supeditados al éxito que se logre en la aplicación de las medidas correctivas implementadas en él, pudiéndose en el futuro aplicarse en los diferentes Juzgados de la misma especialidad y optimistamente con algunos pequeños cambios adecuados a cada especialidad podrían ser tomados en cuenta para un mayor beneficio de los litigantes que hacen uso permanente de este servicio de justicia dentro del Poder Judicial.

1.5.5. Utilidad metodológica, al aplicarse instrumentos de recolección de datos ya estatuidos la presente investigación no aporta en este sentido por cuanto su ámbito de investigación es reducido y utiliza mecanismos pre establecidos en la doctrina y/o literatura sobre el particular

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis de investigación general

Hi: La carga procesal tiene influencia negativa en el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

Hipótesis nula

Ho: La carga procesal no tiene influencia negativa en el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

1.6.2 Hipótesis de investigación específicas

Hie: La dimensión Etapas Procesales de la carga procesal tiene relación directa con el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

Hipótesis nula

Hoe: La dimensión Etapas Procesales de la carga procesal no tiene relación directa con el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Og: Determinar la influencia 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, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Oe1: Evaluar la carga procesal del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017

Oe2: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

Oe3: Determinar la relación que existe entre la carga procesal y la dimensión características del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

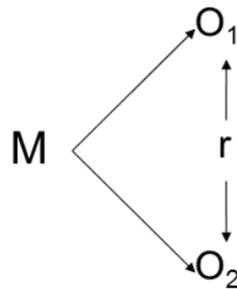
Oe4: Determinar la relación que existe entre la carga procesal y la dimensión características individuales del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

No experimental, pues se trata de una investigación que no manipula de manera deliberada ninguna de las variables, siendo su único objetivo observar el objetivo tal y cual se da en su contexto actual para que posteriormente poder analizarlo.

Gráfica:



Donde:

M = Personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

O₁ = Nivel de carga procesal.

O₂ = Nivel de desempeño laboral

r = Relación entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1. Carga procesal

Cantidad de expedientes existentes como procesos judiciales que están en trámite para ser resueltos por el Juzgado correspondiente. (Código procesal civil, 2017), p.642

Variable 2. Desempeño laboral

El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados. (Chiavenato, 2011), p. 138

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 2.1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga procesal	Cantidad de expedientes existentes como procesos judiciales que están en trámite para ser resueltos por el Juzgado correspondiente. (Código procesal civil, 2017)	Se define esta variable mediante la medición de la diferencia entre la cantidad de expedientes ingresados y los resueltos durante un periodo de tiempo determinado.	Etapas procesales	<ul style="list-style-type: none"> • Número de expedientes ingresados • Número de expediente en trámite. • Número de expedientes culminados. 	Nominal
Desempeño Laboral	“El desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. (Chiavenato, 2011)	Esta variable se define utilizando un método de escalas gráficas, formato de evaluación del desempeño será aplicado a la Juez encargada del Despacho que será sometida la presente investigación y que será la encargada de evaluar su desempeño laboral.	Características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad en proveer los escritos • Memoria para ubicar expedientes • Organización del despacho diario • Sociabilidad en la buena atención a los usuarios del servicio de justicia • Calidad de proyectos de resolución 	Ordinal
			Características individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Puntualidad • Presentación personal • Cooperación • Honradez 	

Nota: Basado en la teoría del Código Procesal Civil (2017) y Chiavenato (2011), para las variables carga procesal y desempeño laboral respectivamente.

2.3. Población y muestra

Población.

En la presente investigación, la muestra se encuentra conformada por el Personal Jurisdiccional que labora en el III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad el cual está conformado La Juez y por 6 jurisdiccionales 03 de los cuales son Secretarios de Juzgado y los otros 03 sus asistentes.

Población = 06 trabajadores jurisdiccionales

Muestra.

En la investigación la muestra está conformada por el personal jurisdiccional del Juzgado equivalente a 06 personas, excluyéndose a la señora Juez por cuanto ella estará a cargo de la evaluación.

Tabla 2.2

Número de trabajadores del Tercer Juzgado de Paz Letrado de CSJLL

Funcionarios	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Nombrados	01	03	04	66.6%
Contratados	00	02	02	33.4%
TOTAL	01	05	06	100%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Se empleó la rúbrica para medir el desempeño laboral de los trabajadores del II Juzgado de Paz Letrado del distrito Judicial de La Libertad.

Instrumentos

Para poder evaluar el desempeño laboral, se utilizó el formato de escala gráfica, dividiendo el mismo en dos partes, la primera relacionada con los factores de evaluación del desempeño de la función del trabajador y la segunda, relacionada con las características individuales del servidor.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para cumplir con los criterios, se sometió el instrumento a una prueba denominada “Criterio de Jueces” que está conformada por dos expertos en el área, que evaluaron el instrumento, y quienes fueron los siguientes: Dr. Hermes Rubiños Yzaguirre, y Mg. Percy Ricardo Lucio Rosario Martell

Sostienen que la confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto dará resultados iguales y coherentes, en otras palabras, que en diferentes ocasiones y teniendo en cuenta que el factor tiempo no influya, los individuos u objetos deberían responder lo mismo a las mismas preguntas. (Hernández, et al., 2010, p. 200).

Para tal fin se utilizó el método estadístico Alfa de cronbach, cuya confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño laboral es de una confiabilidad de $\alpha=0.775$. Finalmente queda demostrado que los instrumentos son confiables para su aplicación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para efectos de esta investigación los datos que se obtuvieron se formularon y analizaron a través de tablas estadísticas o figuras, utilizando el programa Microsoft Excel.

Para el análisis de variable desempeño laboral, utilizamos la escala o baremo:

$$R = \frac{P_{max}-P_{min}}{Q} = \frac{100-20}{3} = 26.66$$

De 20 a 46 puntos = Bajo

De 47 a 73 puntos = Medio

De 74 a 100 puntos = Alto

Para la interpretación del coeficiente de Rho de Spearman fue determinado de acuerdo a lo establecido por Hernández et al. (2010, p. 404).

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

2.6. Aspectos Éticos.

Para el desarrollo de la presente investigación se guardó respecto por la propiedad intelectual cumpliendo con citar cada uno de los autores que fueron revisados y utilizado para los fines de la investigación; de igual modo se respetó escrupulosamente la identidad de los participantes en el estudio manteniéndola en estricta reserva, siendo el factor preponderante en su elaboración la honestidad en el desarrollo del tema así como en los mecanismos utilizados para la obtención de información pertinente.

III. RESULTADOS

3.1. Evaluar la carga procesal del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

Tabla 3. 1

Flujo mensual anualizado de expedientes del III Juzgado de Paz Letrado de la CJLLL al 2017

Mes		Estado del expediente				
Mes	Ingresado	Ingresado %	En trámite	En trámite %	Culminados	Culminados %
Enero	112	9%	16	1%	96	11%
Febrero	73	6%	89	3%	0	0%
Marzo	175	14%	159	6%	105	12%
Abril	99	8%	170	6%	88	10%
Mayo	101	8%	199	7%	72	8%
Junio	105	8%	235	8%	69	8%
Julio	88	7%	236	8%	87	10%
Agosto	124	10%	289	10%	71	8%
Setiembre	111	9%	317	11%	83	9%
Octubre	107	8%	345	12%	79	9%
Noviembre	96	8%	363	13%	78	9%
Diciembre	78	6%	359	13%	82	9%
Total	1269	100%	359	100%	910	100%

Nota: Adaptado de la información brindada por la Oficina de Estadística de la CSJLL.

Figura 3.1. Flujo mensual anualizado de expedientes del III Juzgado de Paz Letrado de la CJLLL al 2017

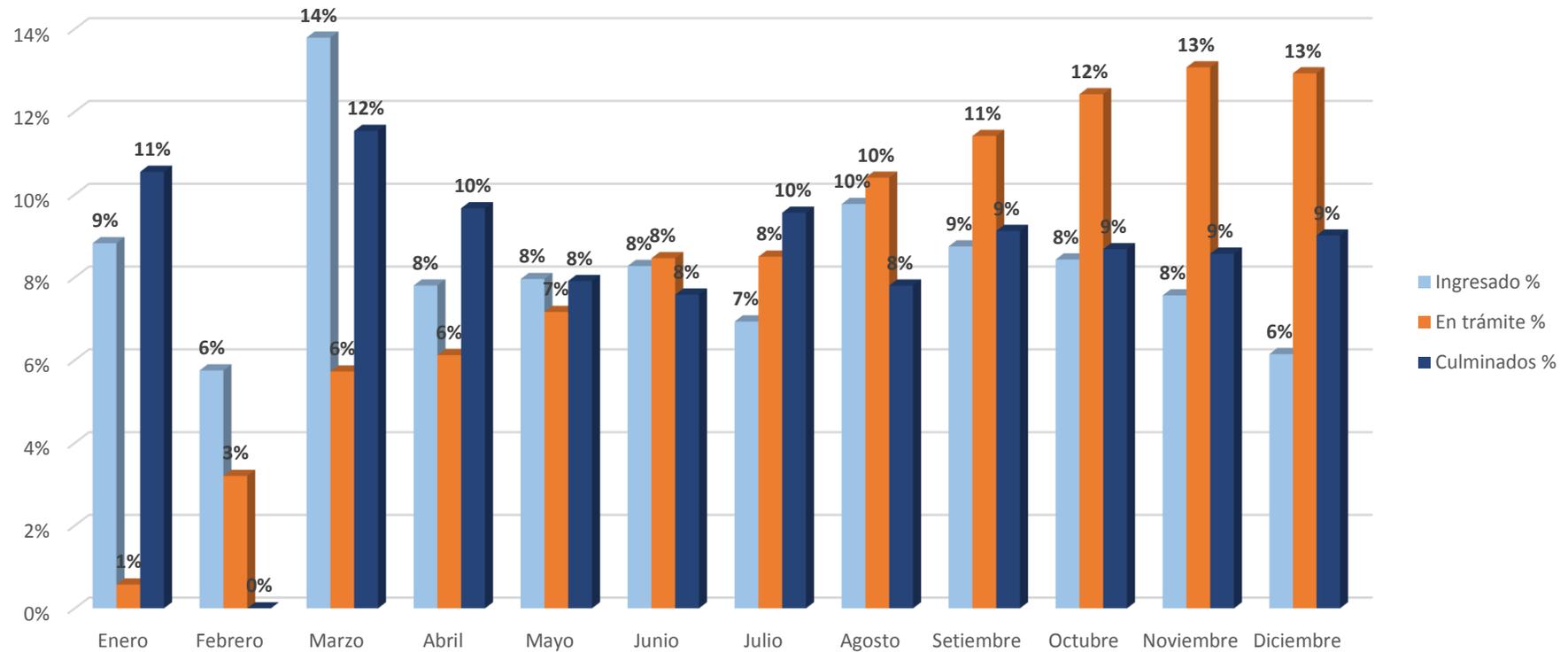


Figura 3.1. Adaptado de la información brindada por la Oficina de Estadística de la CSJLL.

Se podrá apreciar en el cuadro o tabla 3.1 que mes a mes ingresan expedientes nuevos al Despacho del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en un promedio de 104 expedientes mensuales, los cuales son distribuidos entre las tres secretarías con las que cuenta este Juzgado en igual proporción para cada una; expedientes que son tramitados por el Secretario y su asistente, quienes deben proveerlos y proyectar las resoluciones que resuelvan pedidos de fondo y dar cuenta al Juez; los expedientes tienen diferentes etapas procesales que son tramitadas de acuerdo a ellas y que culminan con la Sentencia o con el Acta de Conciliación si es que las partes arriban a un acuerdo conciliatorio; sin embargo, la producción mensual (expediente culminados) está sujeta a que las partes no presenten documentación dilatoria que haga que los procesos se alarguen de manera innecesaria o a que sus abogados no se opongan a las fórmulas conciliatorias propuestas por los magistrados a efectos de culminar de manera rápida, efectiva y eficiente con beneficios para ambas partes que solucionarían su conflicto con el menor deterioro posible de sus relaciones personales y familiares que por lo general llegan bastante magulladas; en los casos que culminaron por conciliación que en este juzgado supera el 50% del total de culminados hace posible que su producción no permita que se acumulen más de 30 expedientes mensuales en promedio; pues de esperar que ordinariamente culminen en Sentencia, significaría que la culminación se prolongaría por dos a tres meses más como producto de que ésta (sentencia) tiene que ser emitida con posterioridad a la audiencia de conciliación, lo cual retrasa aún más la culminación de los procesos y aumenta la acumulación de los pendientes de resolver.

Ordinariamente los procesos terminan con la sentencia expedida por el Juez luego de culminada la audiencia única en los casos que no se hayan programado la actuación de nuevas pruebas de oficio y se haya sustanciado de manera correcta cada una de las actuaciones y etapas procesales, sin que se arribe a una conciliación entre las partes; la norma concede un plazo perentorio para la expedición de la sentencia luego de culminada la audiencia única; sin embargo, este plazo se ve superado con un margen de tiempo ampliamente más largo del habitual por la inmensa carga procesal que soportan estos Juzgados de familia.

A pesar de todo lo manifestado tenemos que en el Juzgado sometido a estudio sus márgenes de atraso no son tan amplios como en otros que solicitamos información referencial; lo cual se refleja en los 359 expedientes representan menos al 30% lo cual está muy por debajo de la media de todo el Poder Judicial a nivel nacional que como sabemos supera el 40% de atraso y sobre saturación de procesos en trámite, debido a la carga procesal que soportan.

Este porcentaje de atraso está representado por la sumatoria de los expedientes que ingresan mensualmente menos los que se resuelven en el mismo lapso de tiempo, monto resultante que se va adicionando mensualmente a los que se van retrasando porque no pudieron ser resueltos en el mes., por causas de diversa índole.

Se debe tener en cuenta también que la producción en el mes de febrero es de 0 por cuanto es el mes de vacaciones que se toma la Juez, motivo por el cual no se culmina con ningún expediente debido a que los auxiliares jurisdiccionales (Secretarios) no están facultados para arribar a una conciliación ni mucho menos para expedir sentencias; motivo por el cual durante ese mes sólo se impulsan los procesos en actuaciones jurisdiccionales y actos procesales que no significan la culminación de los procesos.

3.2. Determinar el nivel de desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

Tabla 3.2

Análisis de la evaluación de desempeño laboral realizada por la jefa de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	1	17%
Medio	47 a 73	4	67%
Alto	74 a 100	1	17%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la evaluación de desempeño realizado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Figura 3.2. Evaluación de desempeño laboral realizado por los jefes de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

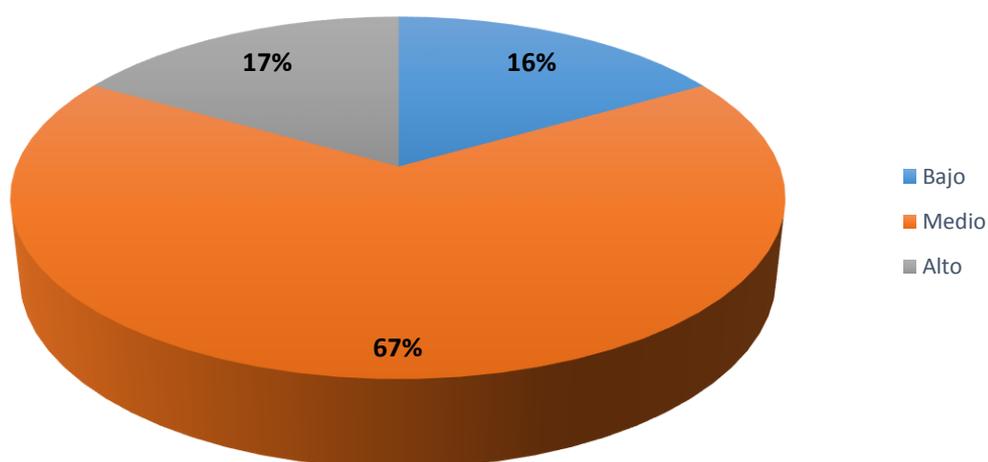


Figura 3.2. Adaptado de la evaluación de desempeño realizado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Se observa que el promedio del desempeño laboral de los trabajadores se encuentra dentro del nivel medio; esto se presenta por cuanto como se puede

apreciar del formato de evaluación de desempeño laboral existe un trabajador (Secretario) que como producto de su evaluación podemos deducir que su desempeño laboral es deficiente y que no se ajusta a las exigencias propias de la labor que desempeña y al que hay que estar requiriéndole de manera reiterada el cumplimiento de sus obligaciones; lo que hace que el promedio general decaiga y alcance en un 17% el nivel mínimo de desempeño debido a su deficiente desarrollo de labores que repercute negativamente en la evaluación general; a pesar de esto el nivel promedio supera el 50% de buen desempeño laboral, alcanzando un pico de alto desempeño en un promedio similar al del nivel más bajo; lo cual es un indicador que este Despacho se ve afectado por la incapacidad de uno sólo de sus trabajadores que no cumple con las expectativas ni se encuentra al mismo nivel que sus compañeros de trabajo en cuanto a su nivel de compromiso para con la entidad y menos con un adecuado desempeño laboral.

Tabla 3.3

Análisis de la autoevaluación de desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	0	0%
Medio	47 a 73	6	100%
Alto	74 a 100	0	0%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Figura 3.3. Autoevaluación de desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

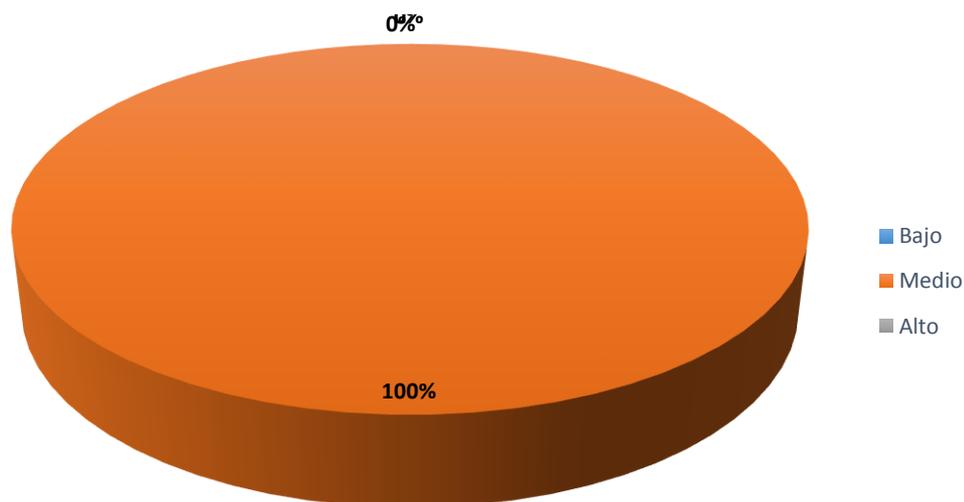


Figura 3.3. Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

En esta tabla apreciamos que al momento de auto definir su desempeño laboral algunos trabajadores son muy autocomplacientes consigo mismos al destacar sus cualidades y con muy poca intención (al menos no se ve reflejada en esta autoevaluación) de considerar sus carencias o debilidades, advirtiéndose esto del nivel reflejado como promedio que según ellos mismos su desempeño es de término medio en su totalidad; aunque tampoco exageran en su ensalzamiento como grandes y cumplidores de sus deberes como trabajadores.

Tabla 3.4

Análisis de la evaluación de desempeño laboral realizada por los compañeros de trabajo de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	0	0%
Medio	47 a 73	6	100%
Alto	74 a 100	0	0%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL



En el presente cuadro al igual que el anterior, los trabajadores al evaluar a sus compañeros de trabajo respecto a su desempeño laboral dentro del organigrama del Despacho, se muestran complacientes en la mayoría de casos; porque los porcentajes que aparecen (el 100% se encuentra en el nivel medio) no coinciden con la imparcial evaluación aplicada por su Jefa.

Determinar la relación que existe entre la carga procesal y la dimensión características del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

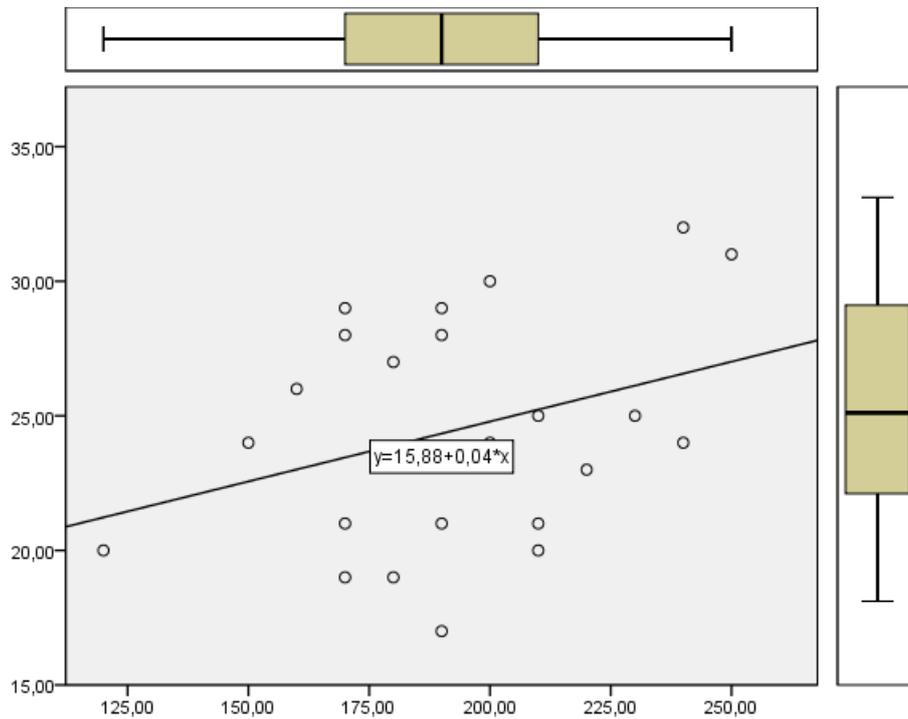
Tabla 3.5

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y la dimensión características del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

			Carga procesal	Características del trabajo
Rho de Spearman	Carga procesal	Coeficiente de correlación	1,000	-,345
		Sig. (bilateral)		,155
		N	6	6
Características del trabajo		Coeficiente de correlación	-,345	1,000
		Sig. (bilateral)	,155	
		N	6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.5, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de **-0,345** demostrándonos que existe una **correlación negativa media** entre la carga procesal y características del trabajo.



3.3. Determinar la relación que existe entre la carga procesal y la dimensión características individuales del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017.

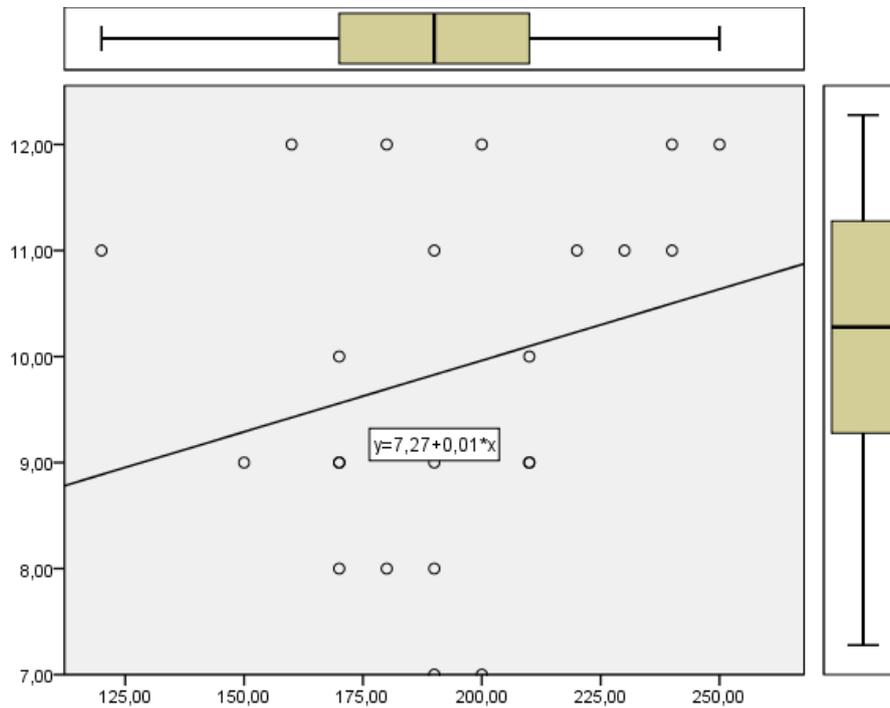
Tabla 3.6

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y la dimensión características individuales del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

		Carga procesal	Características individuales
Rho de Carga Spearman procesal	Coeficiente de correlación	1,000	-,237
	Sig. (bilateral)		,113
	N	6	6
Características individuales	Coeficiente de correlación	-,237	1,000
	Sig. (bilateral)	,113	
	N	6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.6, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de **-0,237** demostrándonos que existe una **correlación negativa media** entre la carga procesal y características individuales.



3.4. Determinar la influencia 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, 2017.

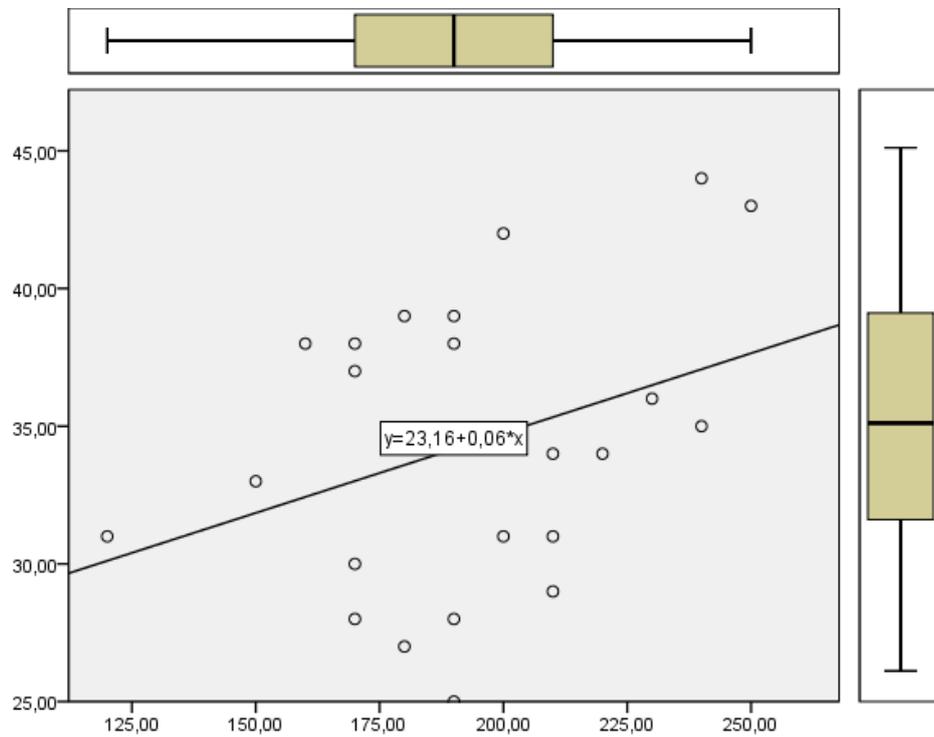
Tabla 3.7

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

			Carga procesal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga procesal	Coeficiente de correlación	1,000	-,386
		Sig. (bilateral)		,347
		N	6	6
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	-,386	1,000
		Sig. (bilateral)	,347	
		N	6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

En la tabla 3.7, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de **-0,386** demostrándonos que existe una **correlación negativa media** entre la carga procesal y el desempeño laboral.



IV. DISCUSIÓN

Se podrá apreciar en el cuadro o tabla 3.1 que mes a mes ingresan expedientes nuevos al Despacho del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en un promedio de 104 expedientes mensuales, los cuales son distribuidos entre las tres secretarías con las que cuenta este Juzgado en igual proporción para cada una; expedientes que son tramitados por el Secretario y su asistente, quienes deben proveerlos y proyectar las resoluciones que resuelvan pedidos de fondo y dar cuenta al Juez; los expedientes tienen diferentes etapas procesales que son tramitadas de acuerdo a ellas y que culminan con la Sentencia o con el Acta de Conciliación si es que las partes arriban a un acuerdo conciliatorio; sin embargo, la producción mensual (expediente culminados) está sujeta a que las partes no presenten documentación dilatoria que haga que los procesos se alarguen de manera innecesaria o a que sus abogados no se opongan a las fórmulas conciliatorias propuestas por los magistrados a efectos de culminar de manera rápida, efectiva y eficiente con beneficios para ambas partes que solucionarían su conflicto con el menor deterioro posible de sus relaciones personales y familiares que por lo general llegan bastante magulladas; en los casos que culminaron por conciliación que en este juzgado supera el 50% del total de culminados hace posible que su producción no permita que se acumulen más de 30 expedientes mensuales en promedio; pues de esperar que ordinariamente culminen en Sentencia, significaría que la culminación se prolongaría por dos a tres meses más como producto de que ésta (sentencia) tiene que ser emitida con posterioridad a la audiencia de conciliación, lo cual retrasa aún más la culminación de los procesos y aumenta la acumulación de los pendientes de resolver.

Ordinariamente los procesos terminan con la sentencia expedida por el Juez luego de culminada la audiencia única en los casos que no se hayan programado la actuación de nuevas pruebas de oficio y se haya sustanciado de manera correcta cada una de las actuaciones y etapas procesales, sin que se arribe a una conciliación entre las partes; la norma concede un plazo perentorio para la expedición de la sentencia luego de culminada la audiencia única; sin embargo,

este plazo se ve superado con un margen de tiempo ampliamente más largo del habitual por la inmensa carga procesal que soportan estos Juzgados de familia. A pesar de todo lo manifestado tenemos que en el Juzgado sometido a estudio sus márgenes de atraso no son tan amplios como en otros que solicitamos información referencial; lo cual se refleja en los 359 expedientes representan menos al 30% lo cual está muy por debajo de la media de todo el Poder Judicial a nivel nacional que como sabemos supera el 40% de atraso y sobre saturación de procesos en trámite, debido a la carga procesal que soportan.

Este porcentaje de atraso está representado por la sumatoria de los expedientes que ingresan mensualmente menos los que se resuelven en el mismo lapso de tiempo, monto resultante que se va adicionando mensualmente a los que se van retrasando porque no pudieron ser resueltos en el mes., por causas de diversa índole.

Se debe tener en cuenta también que la producción en el mes de febrero es de 0 por cuanto es el mes de vacaciones que se toma la Juez, motivo por el cual no se culmina con ningún expediente debido a que los auxiliares jurisdiccionales (Secretarios) no están facultados para arribar a una conciliación ni mucho menos para expedir sentencias; motivo por el cual durante ese mes sólo se impulsan los procesos en actuaciones jurisdiccionales y actos procesales que no significan la culminación de los procesos.

Se observa que el promedio del desempeño laboral de los trabajadores se encuentra dentro del nivel medio; esto se presenta por cuanto como se puede apreciar del formato de evaluación de desempeño laboral existe un trabajador (Secretario) que como producto de su evaluación podemos deducir que su desempeño laboral es deficiente y que no se ajusta a las exigencias propias de la labor que desempeña y al que hay que estar requiriéndole de manera reiterada el cumplimiento de sus obligaciones; lo que hace que el promedio general decaiga y alcance en un 17% el nivel mínimo de desempeño debido a su deficiente desarrollo de labores que repercute negativamente en la evaluación general; a pesar de esto el nivel promedio supera el 50% de buen desempeño laboral, alcanzando un pico de alto desempeño en un promedio similar al del nivel más bajo; lo cual es un indicador que este Despacho se ve afectado por la incapacidad de uno sólo de sus trabajadores que no cumple con las expectativas

ni se encuentra al mismo nivel que sus compañeros de trabajo en cuanto a su nivel de compromiso para con la entidad y menos con un adecuado desempeño laboral.

En este cuadro apreciamos que al momento de auto definir su desempeño laboral algunos trabajadores son muy autocomplacientes consigo mismos al destacar sus cualidades y con muy poca intención (al menos no se ve reflejada en esta autoevaluación) de considerar sus carencias o debilidades, advirtiéndose esto del nivel reflejado como promedio que según ellos mismos su desempeño es de término medio en su totalidad; aunque tampoco exageran en su ensalzamiento como grandes y cumplidores de sus deberes como trabajadores

V. CONCLUSIONES

1. La carga procesal no supera el 28% lo cual es un gran indicador si se toma en cuenta que el promedio nacional supera el 30% anual de carga procesal.
2. El desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL, se encuentra en un nivel medio con un 67%.
3. Se demuestra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,345 demostrándonos que existe una correlación negativa media entre la carga procesal y características del trabajo.
4. Se demuestra que existe una correlación negativa media entre la variable carga procesal y la dimensión características individuales, demostrando con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,237.
5. Entre la variable carga procesal y el desempeño laboral, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman nos da un valor de -0,386 demostrándonos que existe una correlación negativa media.

VI. RECOMENDACIONES DIRIGIDAS LA PRESIDENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

Vista y evaluada la realidad de la carga procesal que soporta este Juzgado, así como el desempeño laboral de los servidores que laboran en él, tenemos que:

1. Se establezcan mecanismos de información de manera tal que permitan que los servidores utilicen la mayor parte del tiempo en el desarrollo de sus labores jurisdiccionales y no ocupen gran parte de él en atención a los usuarios.
2. Se implemente sistemas informáticos que permitan una más ágil y rápida distribución y atención a los expedientes ingresados diariamente.
3. Se dote de mayor cantidad de avances tecnológicos a los trabajadores a efectos de dar una mayor y más amplia atención a los expedientes bajo su cargo.
4. Se contrate a una mayor cantidad de personal jurisdiccional calificado de acuerdo a un estudio que determine la cantidad de expedientes que pueden ser asumidos y resueltos por el personal de acuerdo a la especialidad y complejidad de los mismos.
5. Se efectúen programas de capacitación permanentes dirigidas al personal de todos los niveles para el uso adecuado de las nuevas herramientas tecnológicas que se implementen en el Poder Judicial y de esta forma se contribuya a una mayor eficiencia en la tramitación de los expedientes, como se implementó tiempo atrás la notificación electrónica, la cual ha contribuido a reducir considerablemente el tiempo de atención de las notificaciones.
6. Se implementen de manera continua cursos, talleres y programas de capacitación que potencien las capacidades de cada uno de los servidores así como su interacción con los usuarios.

7. Se adopte una mecánica de trabajo similar a la del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad a efectos de bajar el índice de atraso en los Juzgados de igual especialidad que reciben la misma cantidad de ingreso de expedientes.

VII. REFERENCIAS

- Alata, M. (2015) Carga procesal en el Poder Judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú, (Tesis de doctorado) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Puno, Perú.
- Arratia, A. (2010) Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile : influencias y percepciones desde los evaluados (Tesis de magister) Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Coronado, X. (2009) La congestión Judicial en Colombia, (Tesis de licenciatura) Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- De la cueva, P. (2015) Aplicación del principio de celeridad en el procedimiento del juicio ordinario de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio, (Tesis de licenciatura) Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Fisfalen, M. (2014) Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial (tesis de magister) Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Guevara, E. (2015) El clima organizacional de los trabajadores administrativos del Ministerio Público distrito fiscal Puno y su incidencia en el desempeño laboral periodo 2013-2014. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.
- Gutierrez, W. (2014) La justicia en el Perú, cinco grandes problemas, Gaceta Jurídica, Lima, Perú.
- Hernández, R. (2014) Metodología de la investigación, México.
- Hernández, W. (2006) Carga y descarga procesal en el Poder Judicial 1996 – 2005, Consorcio Justicia Viva, Lima Perú.
- Hernández, W. (2011) La información y la toma de decisiones en la política pública judicial, Consorcio Justicia Viva, Lima, Perú
- Hernández, Z. (2012) Métodos de análisis de datos: (apuntes), Universidad de La Rioja –España.
- Ibazeta, M. (1997) Eficiencia de los procesos y carga procesal. Reforma Judicial. Exposiciones del Seminario Taller. Lima, Perú. Poder Judicial.
- Iturralde, J. (2011) La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro

- y crédito OSCUS Ltda. De la ciudad de Ambato en el año 2010 (Trabajo de graduación) Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Larico, R. (2015) Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca (Tesis de magister) Universidad Andina “Nestor Cáceres Velásquez” Juliaca , Perú.
- Peersman, G. (2014).Sinopsis: Métodos de recolección y análisis de datos en la evaluación de Impacto, Síntesis metodológica N° 10, Centro de Investigaciones de UNICEF, Florencia, Italia.
- Reyes, Y. (2013) Restauración del equilibrio procesal en México en los juicios civiles relativos a menores de edad (Tesis de doctorado) Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Romero, F. (2009) Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas, Universidad Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Zulia, Venezuela.
- Ruelas, M. (2015) La gestión de la inversión pública y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Ilo, en el año 2014 (tesis de magister) Universidad Carlos Mariategui, Moquegua, Perú.
- Sum,M. (2015) Motivación y desempeño Laboral, (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México.

A N E X O S

✓ Instrumentos

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL III JUZGADO E PAZ LETRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO GLORIA VIRGINIA BENITES ARTEAGA

PUESTO TÉCNICO FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN 22 DE DICIEMBRE DE 2017

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.
Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
Moderado: 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.
5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			

TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios
--	--------------------

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
III JUZGADOR E PAZ LETRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO MARTHA DIAZ GALICIA

PUESTO TÉCNICO FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN 22 DE DICIEMBRE DE 2017

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente			X			
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente		X				
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo				X		
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						

Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			X			
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades			X			
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios
--	--------------------

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
III JUZGADOR E PAZ LETRADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
LIBERTAD**

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO MARTA AMELIA QUIROZ VEREAU

PUESTO TÉCNICO FECHA DE INGRESO-----

EVALUADOR ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN 22 DE DICIEMBRE DE 2017

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente			X			
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo			X			
Se muestra respetuoso y amable en el trato		X				
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros		X				
Brinda una adecuada orientación a los usuarios		X				
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						

Muestra aptitud para integrarse al equipo			X			
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios
--	--------------------

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
III JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LA LIBERTAD**

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO: LUPITA CECILIA QUIROZ PASTOR

PUESTO : SECRETARIA FECHA DE INGRESO: MARZO 2011

EVALUADOR: ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN: 22 DE DICIEMBRE DE 2017.

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente			X			
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo		X				
Hace uso racional de los recursos			X			
No Requiere de supervisión frecuente		X				
Se muestra profesional en el trabajo			X			
Se muestra respetuoso y amable en el trato					X	
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros					X	
Brinda una adecuada orientación a los usuarios					X	
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas		X				
TRABAJO EN EQUIPO						

Muestra aptitud para integrarse al equipo					X	
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades			X			
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios:
--	---------------------

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
III JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LA LIBERTAD**

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO: DIANA MISHELA ACOSTA RODRIGUEZ

PUESTO : SECRETARIA FECHA DE INGRESO: 2017

EVALUADOR: ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN: 22 DE DICIEMBRE DE 2017.

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo				X		
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente					X	
Se muestra profesional en el trabajo					X	
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo				X		
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos				X		
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades					X	
Tiene gran capacidad para resolver problemas					X	

TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades					X	
Hace uso de indicadores					X	
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios:
--	---------------------

**FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL
III JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LA LIBERTAD**

DESPACHO -----SECRETARIA-----

EVALUADO: SONNY RENZO CHAVEZ LUNAVICTORIA

PUESTO : SECRETARIO FECHA DE INGRESO: AGOSTO 2016

EVALUADOR: ROSA ELENA ABANTO SALAZAR

FECHA DE LA EVALUACIÓN: 22 DE DICIEMBRE DE 2017.

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.

Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.

Moderado : 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.

Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.

Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador, si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.

7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.

8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido al Maestrando.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente	X					
Cumple con las tareas que se le encomienda	X					
Realiza un volumen adecuado de trabajo	X					
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo	X					
Hace uso racional de los recursos		X				
No Requiere de supervisión frecuente	X					
Se muestra profesional en el trabajo	X					
Se muestra respetuoso y amable en el trato			X			
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios	X					
Evita los conflictos dentro del equipo		X				
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	X					
Se muestra asequible al cambio		X				
Se anticipa a las dificultades	X					
Tiene gran capacidad para resolver problemas	X					

TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo		X				
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	X					
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades	X					
Hace uso de indicadores	X					
Se preocupa por alcanzar las metas		X				
PUNTAJE TOTAL:						

Firma del evaluador (Director, Jefe de Departamento Asistencial, o Jefe de Unidad Administrativa)	Comentarios:
--	---------------------

AUTOEVALUACIÓN

1.-

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente					X	
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos				X		
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		

Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades					X	
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades				X		
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

6

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo					X	
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		

Evita los conflictos dentro del equipo				X		
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

1.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

1.2

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

1.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

1.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

2.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			

Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

2.2.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						

No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

2.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

2.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

2.5

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

3.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

3.2

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

3.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

3.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

3.5

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

4.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades					X	
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

4.2

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades					X	
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

4.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda			X			
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios				X		
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades					X	
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

4.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

4.5

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

5.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

5.2

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

5.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

5.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

6.1

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda					X	
Realiza un volumen adecuado de trabajo			X			
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente				X		
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros			X			
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo			X			
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades			X			
Tiene gran capacidad para resolver problemas			X			
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				X		

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores			X			
Se preocupa por alcanzar las metas				X		
PUNTAJE TOTAL:						

6.2

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades				X		
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

6.3

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			

Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades				X		
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

6.4

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						

No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades				X		
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	
ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE- RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
Termina su trabajo oportunamente				X		
Cumple con las tareas que se le encomienda				X		
Realiza un volumen adecuado de trabajo				X		
CALIDAD						
No comete errores en el trabajo			X			
Hace uso racional de los recursos				X		
No Requiere de supervisión frecuente			X			
Se muestra profesional en el trabajo				X		
Se muestra respetuoso y amable en el trato				X		
RELACIONES INTERPERSONALES						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros				X		
Brinda una adecuada orientación a los usuarios			X			
Evita los conflictos dentro del equipo					X	
INICIATIVA						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos			X			
Se muestra asequible al cambio				X		
Se anticipa a las dificultades				X		
Tiene gran capacidad para resolver problemas				X		
TRABAJO EN EQUIPO						
Muestra aptitud para integrarse al equipo				X		
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					X	

ORGANIZACIÓN						
Planifica sus actividades				X		
Hace uso de indicadores				X		
Se preocupa por alcanzar las metas					X	
PUNTAJE TOTAL:						

✓ Validez de los instrumentos

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "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"

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Características del trabajo	Nivel de rapidez en proveer los escritos	Capacidad de culminar con su trabajo oportunamente.	Muy alto	/	/	/	/	/	/	/		
		Nivel de memoria para ubicar expedientes	Habilidad y capacidad para cumplir con la ubicación oportuna de los expedientes a su cargo y que se le encomienda proveer.	Alto	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Nivel de organización del despacho diario	Capacidad para realizar su trabajo sin dificultades, realizando un volumen adecuado de trabajo planificando, organizando y siguiendo un proceso.	Bajo	/	/	/	/	/	/	/	/	
Desempeño laboral	Características individuales	Nivel de sociabilidad en la buena atención a los usuarios	Se muestra cortés con el público usuario.	Muy alto	/	/	/	/	/	/	/		
		Nivel de Calidad de proyectos de resolución	No requiere de supervisión frecuente no comete errores en el trabajo	Alto	/	/	/	/	/	/	/		
		Nivel de responsabilidad y puntualidad	Cumplimiento de la asistencia diaria y los horarios de trabajo establecidos.	Moderado	/	/	/	/	/	/	/		
		Nivel de presentación personal	Muestra un nivel adecuado de cuidado personal	Bajo	/	/	/	/	/	/	/		
		Nivel de cooperación	Muestra actitud para integrarse al equipo y se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	Muy bajo	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Nivel de honradez	Muestra un adecuado desarrollo de valores en el desempeño de sus funciones		/	/	/	/	/	/	/		

Dr. Hermes Rubiños Yzaguirre
DNI 32827926

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir el desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de 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

DIRIGIDO A: Trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR: Dr. Hermes Rubiños Yzaguirre

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

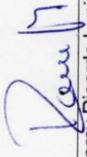
Muy bueno	Aceptable	Deficiente
	/	

Dr. Hermes Rubiños Yzaguirre
DNI 32827926

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "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"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño laboral	Características del trabajo	Nivel de rapidez en proveer los escritos Nivel de memoria para ubicar expedientes Nivel de organización del despacho diario	Capacidad de culminar con su trabajo oportunamente.	Muy alto	/	/	/	/	/	/		
			Habilidad y capacidad para cumplir con la ubicación oportuna de los expedientes a su cargo y que se le encomienda proveer.	Alto	/	/	/	/	/	/		
			Capacidad para realizar su trabajo sin dificultades, realizando un volumen adecuado de trabajo planificando, organizando y siguiendo un proceso.	Bajo	/	/	/	/	/	/	/	
Desempeño laboral	Características Individuales	Nivel de sociabilidad en la buena atención a los usuarios Nivel de Calidad de proyectos de resolución Nivel de responsabilidad y puntualidad Nivel de presentación personal Nivel de cooperación Nivel de honradez	Se muestra cortés con el público usuario.	Muy alto	/	/	/	/	/	/		
			No requiere de supervisión frecuente no comete errores en el trabajo	Alto	/	/	/	/	/	/		
			Cumplimiento de la asistencia diaria y los horarios de trabajo establecidos.	Moderado	/	/	/	/	/	/	/	
			Muestra un nivel adecuado de cuidado personal	Bajo	/	/	/	/	/	/	/	
			Muestra actitud para integrarse al equipo y se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	Muy bajo	/	/	/	/	/	/	/	
			Muestra un adecuado desarrollo de valores en el desempeño de sus funciones		/	/	/	/	/	/		


Mag. Percy Ricardo Lucio Rosario Martell
 DNI 17935087

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir el desempeño laboral"

OBJETIVO: Conocer el nivel de 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

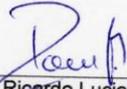
DIRIGIDO A: Trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR: Mg. Percy Ricardo Rosario Martell

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy bueno	Aceptable	Deficiente
	/	


Mag. Percy Ricardo Lucio Rosario Martell
DNI 17935087

✓ Matriz de consistencia :

Evaluación de jefa:

Nº	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DESEMPEÑO
1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	70
2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	68
3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	64
4	3	3	4	2	3	2	3	5	5	5	5	3	4	3	2	5	5	3	3	4	72
5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	87
6	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	29

Autoevaluación :

Nº	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DESEMPEÑO LABORAL
1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	70
2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	70
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	70
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	72
5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	68
6	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	70

Evaluación cruzada :

Nº	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DESEMPEÑO LABORAL
1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	70
2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	68
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	71
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	72
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	72
6	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	70

✓ Constancia de la institución que acredite el estudio

Trujillo, 21 de julio de 2017

CARTA N° 13-2017-

Señor :

Jorge Luis Segura Quiñones

ASUNTO : Autorización para desarrollo de proyecto de investigación

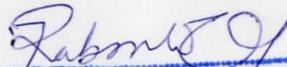
Ref. : Carta S/N su fecha 17/07/2017

De nuestra Espacial Consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y en atención a su documento de la referencia, hacemos de su conocimiento que conforme a lo solicitado, mi Despacho dentro del ámbito de nuestra competencia autoriza la ejecución de su investigación denominada "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"; esperando que la investigación que Ud. efectuará contribuya a la mejora del área en la cual aplicará la referida investigación; y de esta forma ayude a alcanzar su propósito.

Sin otro particular, agradezco la atención a la presente.

Atentamente.


Rosa E. Abanto Salazar
JUEZ TITULAR
JER JUZGADO DE PAZ LETRADO
Corte Superior de Justicia de La Libertad

INDICE DE TABLAS :

Tabla 2.2

Número de trabajadores del Tercer Juzgado de Paz Letrado de CSJLL

Funcionarios	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje
Nombrados	01	03	04	66.6%
Contratados	00	02	02	33.4%
TOTAL	01	05	06	100%

Tabla 3. 1

Flujo mensual anualizado de expedientes del III Juzgado de Paz Letrado de la CJLLL al 2017

Mes	Estado del expediente					
Mes	Ingresado	Ingresado %	En trámite	En trámite %	Culminados	Culminados %
Enero	112	9%	16	1%	96	11%
Febrero	73	6%	89	3%	0	0%
Marzo	175	14%	159	6%	105	12%
Abril	99	8%	170	6%	88	10%
Mayo	101	8%	199	7%	72	8%
Junio	105	8%	235	8%	69	8%
Julio	88	7%	236	8%	87	10%
Agosto	124	10%	289	10%	71	8%
Setiembre	111	9%	317	11%	83	9%
Octubre	107	8%	345	12%	79	9%
Noviembre	96	8%	363	13%	78	9%
Diciembre	78	6%	359	13%	82	9%
Total	1269	100%	359	100%	910	100%

Nota: Adaptado de la información brindada por la Oficina de Estadística de la CSJLL.

Tabla 3.2

Análisis de la evaluación de desempeño laboral realizada por la jefa de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	1	17%
Medio	47 a 73	4	67%
Alto	74 a 100	1	17%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la evaluación de desempeño realizado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Tabla 3.3

Análisis de la autoevaluación de desempeño laboral de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	0	0%
Medio	47 a 73	6	100%
Alto	74 a 100	0	0%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Tabla 3.4

Análisis de la evaluación de desempeño laboral realizada por los compañeros de trabajo de los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Nivel	Rango	Nº	%
Bajo	20 a 46	0	0%
Medio	47 a 73	6	100%
Alto	74 a 100	0	0%
Total		6	100%

Nota: Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL

Tabla 3.5

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y la dimensión características del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

		Carga procesal	Características del trabajo
Rho de Spearman	Carga procesal	1,000	-,345
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,155
	N	6	6
Características del trabajo	Carga procesal	-,345	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,155	
	N	6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

Tabla 3.6

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y la dimensión características individuales del trabajo del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

			Carga procesal	Características individuales
Rho de Carga Spearman procesal	Coeficiente de	de	1,000	-,237
	correlación			
	Sig. (bilateral)			,113
	N		6	6
Características individuales	Coeficiente de	de	-,237	1,000
	correlación			
	Sig. (bilateral)		,113	
	N		6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

Tabla 3.7

Análisis de correlación de Rho de Spearman entre la carga procesal y el desempeño laboral del personal del III Juzgado de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, 2017

			Carga procesal	Desempeño laboral
Rho de Carga Spearman procesal	Coeficiente de	de	1,000	-,386
	correlación			
	Sig. (bilateral)			,347
	N		6	6
Desempeño laboral	Coeficiente de	de	-,386	1,000
	correlación			
	Sig. (bilateral)		,347	
	N		6	6

Nota: Análisis realizado en el programa estadístico SPSS.

INDICE DE FIGURAS

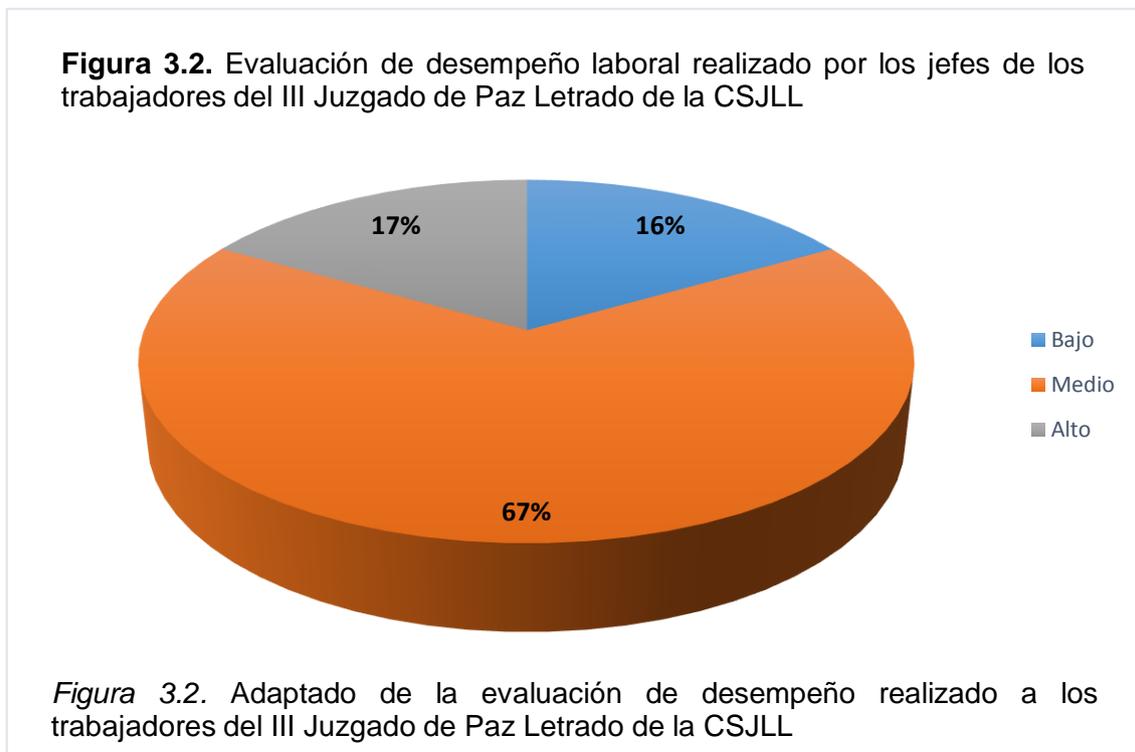
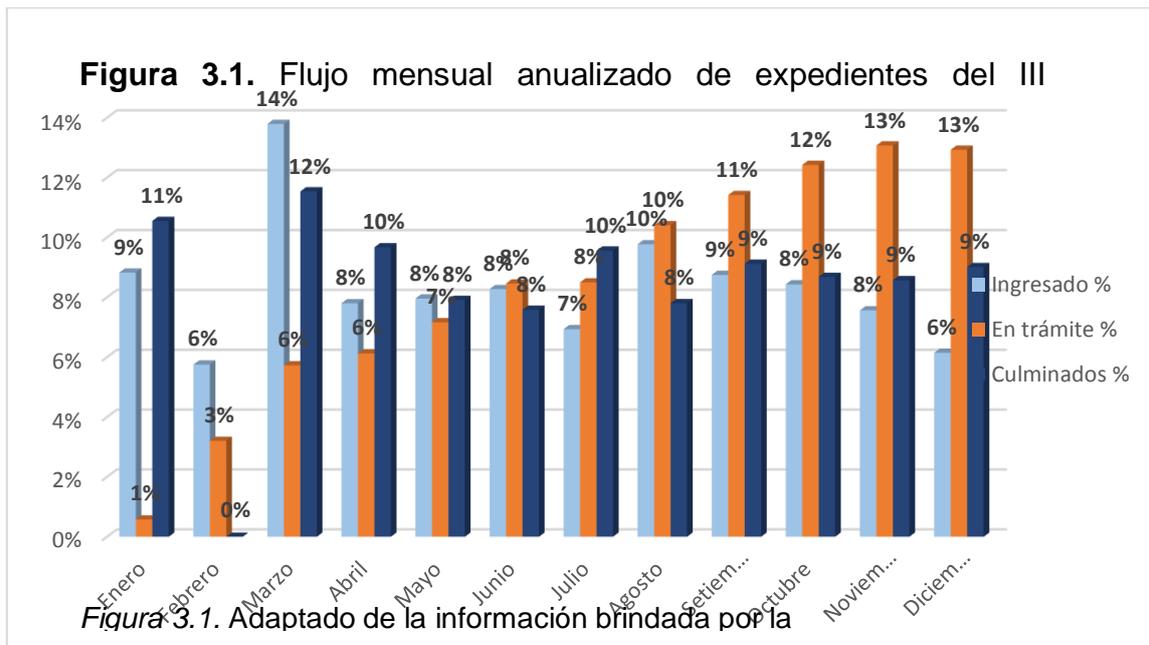




Figura 3.3. Adaptado de la autoevaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del III Juzgado de Paz Letrado de la CSJLL