



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de personal y carga procesal en los Juzgados de Familia
de Chincha, 2023

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

AUTORA:

Estrada Cusipuma, Zunali Ebony (orcid.org/0000-0001-8521-9498)

ASESORES:

Mg. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)
Mg. Baquedano Cabrera, Luis Clemente (orcid.org/0000-0002-3890-0640)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ
2024

DEDICATORIA

A mi querida familia y amigos, en este viaje académico, cada desafío superado lleva impreso el valor de su apoyo incondicional. Su presencia silenciosa y constante ha sido la brújula que guía mi camino. Gracias por ser la luz que ilumina mi aprendizaje y crecimiento.

AGRADECIMIENTO

A mis estimados asesores y docentes, con profundo reconocimiento, expreso mi gratitud por su guía experticia, paciencia y dedicación. Su sabiduría y aliento han sido pilares fundamentales en mi formación académica. Gracias por compartir su conocimiento y por inspirarme a alcanzar mi máximo potencial.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023", cuyo autor es ESTRADA CUSIPUMA ZUNALI EBONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 17-01- 2024 08:47:38

Código documento Trilce: TRI - 0726014



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESTRADA CUSIPUMA ZUNALI EBONY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZUNALI EBONY ESTRADA CUSIPUMA DNI: 75797752 ORCID: 0000-0001-8521-9498	Firmado electrónicamente por: ZESTRADAC el 08-01- 2024 21:48:07

Código documento Trilce: TRI - 0726015

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.1.1 Tipo de investigación.....	11
3.1.2 Diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla cruzada: gestión de personal y carga procesal	16
Tabla 2. Tabla de frecuencias, dimensión desarrollo	17
Tabla 3. Tabla de frecuencias, dimensión desempeño	18
Tabla 4. Tabla de frecuencias, dimensión control	19
Tabla 5. Prueba de normalidad	20
Tabla 6. Tabla de correlación: gestión de persona y carga procesal	21
Tabla 7. Tabla de correlación: desarrollo y carga procesal	22
Tabla 8. Tabla de correlación: desempeño y carga procesal	23
Tabla 9. Tabla de correlación: control y carga procesal	24

RESUMEN

El estudio realizado en los juzgados de familia de Chincha en 2023, fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo el diseño no experimental, nivel correlacional de corte transversal, se enfocó en determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal. Se tuvo una población de 26, con un muestreo por conveniencia de 20 trabajadores judiciales y administrativos, se investigaron aspectos clave como el desarrollo, desempeño y control en relación con la carga procesal. Los resultados descriptivos relativos a la variable gestión de personal revelaron una predominante percepción de eficacia moderada en la administración del personal, evidenciado por el 55,0% de los encuestados que calificaron la gestión como regular. Sin embargo, un significativo 40,0% de los participantes identificaron la gestión como baja, lo cual subraya desafíos notables en la gestión de recursos humanos dentro de estos juzgados. Además, se determinó una correlación negativa muy fuerte (-0.900) entre la gestión de personal y la carga procesal, indicando que una mejor gestión de personal conlleva a una menor percepción de la carga procesal. Concluyéndose, que existe una correlación inversa muy fuerte entre la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados de familia de Chincha en 2023.

Palabras clave: Gestión de personal, carga procesal, desarrollo, desempeño, percepción de la carga procesal.

ABSTRACT

The study conducted in the family courts of Chincha in 2023 was of a basic nature, employing a quantitative non-experimental design, a cross-sectional correlational level, and focused on determining the relationship between personnel management and caseload. The population consisted of 26 individuals, with a convenience sampling of 20 judicial and administrative workers. Key aspects such as development, performance, and control in relation to caseload were investigated. Descriptive results regarding the personnel management variable revealed a predominant perception of moderate effectiveness in personnel administration, as evidenced by 55.0% of respondents rating management as average. However, a significant 40.0% of participants identified management as low, highlighting notable challenges in human resources management within these courts. Furthermore, a very strong negative correlation (-0.900) was determined between personnel management and caseload, indicating that improved personnel management is associated with a lower perception of caseload. In conclusion, there is a very strong inverse correlation between personnel management and caseload in the family courts of Chincha in 2023.

Keywords: Personnel management, case overload, development, performance, perception of case overload.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, un estudio realizado por Santillán y Granda (2023) aborda la problemática de la sobrecarga legal en los juzgados de familia en las naciones de España y Francia, los autores identifican una multiplicidad de factores que contribuyen a esta situación como el incremento significativo de litigios vinculados a asuntos familiares y una evolución insuficiente de los sistemas judiciales frente a las demandas y transformaciones sociales contemporáneas. Esta sobrecarga en los juzgados se manifiesta con consecuencias adversas tanto en la vigencia de la gerencia de equidad como en el bienestar de los ciudadanos que buscan resolución en estos tribunales. Por su parte, Mejía (2022) indica que en Honduras y Panamá existe una gestión de personal ineficaz que resulta de la insuficiente capacitación y desarrollo profesional del personal. Esto conduce a un conocimiento inadecuado de los procedimientos, así como a una falta de habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

En el contexto latinoamericano, la investigación de Quezada (2022) destaca que, en países como Chile, Argentina y Brasil, los sistemas judiciales enfrentan desafíos únicos debido a factores como la disparidad socioeconómica, la diversidad cultural y las diferencias en los marcos legales y administrativos. Estos elementos contribuyen a una sobrecarga aún más compleja en los juzgados de familia. Por su parte Quispe (2021) indica que, en Colombia, la contratación de trabajadores que no cumple con los requisitos o habilidades necesarias para sus roles específicos causa ineficiencias y errores en el sistema judicial y lleva a una baja moral y productividad. Esta situación repercute de manera significativa en el acceso a la justicia para poblaciones vulnerables, en particular para aquellas que enfrentan barreras lingüísticas o culturales. Además, se subraya la importancia de considerar el impacto de esta sobrecarga en los derechos de los menores de edad, quienes a menudo son los más afectados en los litigios familiares.

En el contexto nacional, según el Poder Judicial (2023) Perú ha experimentado un crecimiento en la demanda de servicios judiciales en los últimos años. Los juzgados de familia, en particular, han visto un aumento en los casos, muchos de los cuales involucran disputas complejas que requieren tiempo y recursos significativos para resolverse. Ejemplo de eso es que en el año 2022

fueron emitidas 290,870 medidas de protección, que es uno de los aspectos que revisan los juzgados de familia; y aunque se han realizado esfuerzos para modernizar y mejorar el sistema judicial, aún existen desafíos significativos en términos de infraestructura, capacitación y gestión de recursos humanos.

A nivel local, en Chincha la dinámica local, las particularidades culturales y socioeconómicas, y la estructura de los juzgados de familia en el territorio, son factores que contribuyen a la carga procesal. Estadísticas del Poder Judicial (2021) indican que en Chincha existe una carga procesal que crece 2.8% anual. Es imperativo, por lo tanto, abordar esta situación con soluciones adaptadas a las necesidades y realidades específicas de esta localidad. A su vez, García (2023) indica que en Chincha existe una gestión ineficaz del personal puede conducir a una acumulación de casos, ya que el personal no está equipado para manejarlos eficientemente.

Como pregunta principal de la investigación tenemos: ¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha?, como preguntas específicas se tiene: (i) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha?; (ii) ¿Cuál es la relación entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha?; y, (iii) ¿Cuál es la relación entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha?

La investigación se justifica de manera práctica porque se busca conocer la relación entre las variables de estudio y esto sirva para que futuras investigaciones y gestores la apliquen con el fin de mejorar la vigencia y eficacia de los juzgados, permitiendo una resolución más rápida de los casos y, por ende, una mejor administración de justicia; una excesiva carga procesal en los juzgados de familia puede llevar a retrasos en la administración de justicia, repercutiendo en el proveído dentro del plazo de ley de los procesos en trámite; lo que a su vez puede resultar en decisiones judiciales tardías, afectando a las partes involucradas; en esa línea, al examinar si la gestión de personal puede reducir esta carga. En relación a la justificación teórica, se pretende tener una perspicacia recóndita de las variables para mejorar la toma de decisiones sobre la relación entre la gestión de personal y la eficiencia en la administración de justicia, este estudio puede contribuir significativamente a ese entendimiento.

Como justificación metodológica, la investigación puede ofrecer una nueva perspectiva sobre conocer la relación en los juzgados, puede servir como referencia para futuras investigaciones en el área y, se pretende ofrecer una metodología replicable en otros contextos o jurisdicciones. Por último, se contribuye de forma social al tener en cuenta que entender la relación existente permitirá que en el futuro se realicen planes de mejora.

Además, si se tiene en cuenta que los juzgados de familia tratan casos que tienen un impacto inminente en la vida de los individuos, como divorcios, custodia de hijos, pensiones alimenticias, entre otros (Buitrón, 2021). Una administración de justicia eficiente en estos juzgados es esencial para garantizar el dicha de las partes involucradas, especialmente de los niños; al reducir la carga procesal, se puede garantizar que las decisiones se tomen de manera más rápida y justa, lo que tiene un impacto directo en la vida de la comunidad.

El objetivo general del presente estudio es Determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha, durante el periodo 2023; a su vez, los objetivos específicos son: (i) Determinar la relación entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha; (ii) Determinar la relación entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha; y, (iii) Determinar la relación entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.

Se tiene como hipótesis general de investigación que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha, durante el periodo 2023; a su vez, los objetivos específicos son: (i) Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha; (ii) Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha; y, (iii) Existe una relación positiva y significativa entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales, se tuvo a Lurquin (2021) quien realizó un estudio enfocado en demostrar la correspondencia entre la gestión de personal y carga procesal, en su estudio definió la carga procesal como el integral de casos pendientes o en trámite que se encuentran en los organismos encargados de la administración de justicia; también define la gestión de personal como estrategias que buscan el desarrollo del trabajador, así como el aprovechamiento por parte de la entidad de sus cualidades. Con la finalidad de realizar la investigación realizó una prueba de hipótesis y una metodología cuantitativa, sus resultados indicaron la existencia de una correspondencia ($Rho = .793$) considerada positiva y de nivel estadístico significativo; y concluyó que sus resultados demuestran dicha relación y que esta es respaldada por la teoría de factores externos; recomendó la realización de charlas orientativas, así como el establecimiento de estrategias y talleres.

Leyton (2018) estudió el dominio de la gestión de personal sobre la carga procesal, en su trabajo realizado en una corte del departamento de Ucayali, su metodología cuantitativa le permitió encuestar a 20 servidores; donde midió 13 indicadores por variable; los resultados encontrados indicaron la existencia de una correspondencia positiva y considerable entre las variables ($Rho = .626$); concluyó según sus resultados y recomendó la implementación de una depuración de procesos activos de manera permanente, así como la contratación de una mayor cantidad de servidores, así como la realización de reuniones, donde se pueda debatir inconvenientes y soluciones a los problemas planteados.

Sardon (2021) dedicó su trabajo a comprobar la existencia o no de una relación entre las prácticas del área que se dedica a la gestión de recursos humanos en el alcance de los objetivos planteados en una corte de justicia civil del departamento de Madre de Dios, aplicó un enfoque cuantitativa, encuestando a 50 trabajadores, sus resultados indicaron que hay una relación ($Rho = .505$) moderada entre sus variables estudiadas y concluyó en ese sentido, que si las prácticas de la entidad son negativas hay menor cumplimiento de metas. El estudio aporta a la presente investigación dado que, si se toma como una meta institucional la no

existencia de carga procesal, puede ser debido a una calidad superior en las prácticas de gestión.

Esteba (2021) realizó un estudio donde planteó que hay un influjo o relación entre las herramientas que sirven para gestionar la carga procesal y la implementación de un método de gestión de resultados en un juzgado de la ciudad peruana de Lima, para lo cual a un total de 70 trabajadores judiciales les realizó una encuesta, consiguiendo como consecuencia una correspondencia positiva y baja entre ambas variables ($Rho = .294$); concluyó en tal sentido y recomendó la mejor implementación de dichas herramientas, así como una notable mejora en la supervisión de los planes y planes de capacitación constante, asimismo consideró la implementación de un plan de monitoreo como solución a la desigualdad de la información que hay entre los órganos del juzgado estudiado.

Colquichagua (2018) investigó a su vez, la correspondencia entre la carga procesal y la gestión de personal, este trabajo de investigación lo realizó en un juzgado de la provincia peruana de Coronel Portillo, para realizar este trabajo, usó una metodología cuantitativa, aplicando encuestas o cuestionarios a 11 trabajadores del ente, procesó y sistematizó los datos usando software estadístico encontrando como resultado una alta relación en las variables estudiadas ($Rho = .826$), concluyendo en ese sentido, recomendó la consumación de una serie de medidas de capacitación a jueces y funcionarios; a su vez indicó la necesidad de un constante monitoreo del trabajo y verificación del cumplimiento del mismo, por último indicó que se debe fomentar un mayor interés del personal jurisdiccional, esto con el fin de aligerar la carga procesal y evitar la mala percepción de los involucrados.

Como antecedentes internacionales, se tuvo a Whalen (2019) quien realizó una investigación en la que abordó la gestión de personal como elemento influyente en carga procesal, estudiando para eso el caso de Singapur durante la década de los noventas, utilizó una metodología cuantitativa y en cuanto a la gestión del personal indicó que una de las causas del atraso antes de la década de 1990 en Singapur fue la escasez de personal judicial, indicó que para mejorar esto era necesario aumentar el número de jueces y tener una adecuada gestión de personal. Concluyó que la gestión de personal, en el contexto de las reformas judiciales en Singapur, manifestado en un aumento en el número de jueces, oficiales judiciales

y asistentes judiciales, mejoró la eficacia en la toma de disposiciones y la resolución de casos.

Cerdá (2022) tuvo como objeto de investigación establecer la analogía entre la gestión de personal y la eficiencia en la resolución de casos en los juzgados familiares en España. Se esgrimió un diseño cuantitativo, tomando una muestra de 50 juzgados de familia durante un período de un año. Los resultados mostraron que los juzgados con una ratio de personal administrativo superior a 5 por juez tenían una tasa de resolución de casos un 25% más rápida en comparación con aquellos que tenían una ratio inferior. Además, se evidenció que en juzgados donde se implementaron programas de capacitación continua, la satisfacción laboral aumentó en un 30%. Las conclusiones del estudio sugieren que una adecuada gestión de personal, combinada con programas de capacitación, puede influir positivamente en la eficiencia de los juzgados de familia.

Palma (2018) tuvo como objetivo evaluar las experiencias de gestión de personal en juzgados de familia de Madrid y su correlación con la satisfacción laboral y de los usuarios. La metodología consistió en encuestas aplicadas a 500 empleados y 1000 usuarios de juzgados seleccionados al azar. Los resultados indicaron que el 60% de los empleados consideraba insuficiente la formación recibida para enfrentar la carga procesal. Por otro lado, los juzgados que contaban con programas de bienestar para sus empleados presentaban una satisfacción del usuario 20% mayor que aquellos que no los tenían. Las conclusiones resaltaron la importancia de invertir en la capacitación y bienestar de los empleados para mejorar la percepción y eficiencia del servicio judicial.

Hernández y López (2019), investigaron cómo las pericias de gestión de personal inquietan la carga procesal en los tribunales de familia mexicanos. Con un enfoque cuantitativo, los autores utilizaron una muestra de 200 empleados judiciales en diez ciudades diferentes, aplicando encuestas como instrumentos. Las derivaciones revelaron una correlación significativa entre una gestión de personal deficiente y un aumento en la duración de los procesos judiciales. Las conclusiones subrayaron la necesidad de perfeccionar las políticas de recursos humanos para optimizar la eficiencia de los tribunales.

Schmidt (2020), se propuso inspeccionar la relación entre la comisión del personal judicial y la eficacia en la resolución de casos en Europa. Utilizando un

enfoque mixto, analizaron datos de 300 empleados de tribunales en cinco países europeos mediante entrevistas y cuestionarios. Los hallazgos indicaron que una mayor inversión en formación y desarrollo del personal estaba directamente relacionada con una disminución en las épocas de resolución de casos. Concluyeron que invertir en el capital humano es crucial para la eficacia del sistema judicial.

En relación a las teorías en las que se encuadra la investigación, sobre **la variable modelo de gestión de personal**, tenemos en primer lugar **la teoría del liderazgo por contingencia**, en ese marco, Villasis (2020) indica que no hay un único estilo de liderazgo óptimo para todas las situaciones, sino que la eficacia del liderazgo depende de factores situacionales específicos, como las relaciones líder-pieza, la estructura del labor y el poder de perspectiva del líder. Esta teoría puede ser instrumental para entender cómo diferentes estilos de liderazgo interactúan con las particularidades del entorno judicial para influir en la gestión de la carga procesal (Abraham, 1997).

La teoría del liderazgo por contingencia explora cómo diferentes estilos de liderazgo son más o menos efectivos en función de los **tipos específicas de la carga procesal**. Por ejemplo, en situaciones donde la carga procesal es alta y los casos son complejos, podría ser beneficioso un estilo de liderazgo más directivo que proporcione claridad y dirección. Por otro lado, en situaciones donde el volumen de casos es más manejable y el equipo judicial tiene una alta competencia, un estilo de liderazgo más participativo o facilitador podría ser más efectivo. Según Colino (2014) diferentes estilos de liderazgo resultan más eficaces, y el modelo propuesto puede proporcionar recomendaciones específicas para el encargo de personal en el cargo de las variaciones en la carga procesal.

Otra teoría importante para revisar es **la teoría del aprendizaje organizacional** y gestión del conocimiento que a partir del análisis de Perilla y Gonzales (2021) se centra en cómo las organizaciones adquieren, crean, transfieren, almacenan y aplican conocimientos para mejorar su funcionamiento y lograr ventajas competitivas. Esta teoría se basa en la inferencia de que el conocimiento es un recurso primordial en la sociedad contemporánea, superando en importancia a otros recursos tradicionales como la tierra, el capital y el trabajo.

Según Choroco (2020) el entender cómo fluye el conocimiento dentro de la organización y cómo se fomenta el aprendizaje, la investigación podría identificar áreas de mejora y proponer estrategias para fortalecer la capacidad del juzgado para manejar eficientemente la carga procesal, aprovechando al máximo el conocimiento y la experiencia acumulada.

Además, **la teoría de la especialización laboral** que según Mérida (2023) es la separación en varias tareas específicas de un trabajo; puede ofrecer una perspectiva valiosa para la investigación sobre la gestión de personal en los juzgados de familia de Chíncha. Según Galeano (1997) en un entorno judicial, donde la carga procesal puede ser abrumadora y la naturaleza de los casos puede variar enormemente en términos de complejidad y requerimientos, la especialización laboral podría ser una herramienta esencial.

Aplicando esta teoría a la investigación, se podría explorar cómo la división de tareas entre el personal judicial según áreas de especialización podría mejorar la gestión de casos. Por ejemplo, según Zia-ud-Din et al. (2023) ciertos miembros del personal podrían especializarse en casos relacionados con custodia de menores, mientras que otros podrían centrarse en disputas patrimoniales. Según Trujillo (2020) Esta especialización no solo permitiría a los individuos desarrollar un conocimiento más profundo y habilidades específicas en su área, sino que también podría apresurar el conjunto de pasos para la resolución de casos. Además, al tener equipos o individuos especializados, se podría garantizar que los casos se asignen al personal más capacitado para manejarlos, lo que podría resultar en resoluciones más informadas y justas.

En relación a las definiciones conceptuales, empezaremos por la variable: modelo de gestión personal, la cual, según Fuertes et al. (2019) se refieren al conjunto de estrategias, políticas, y prácticas que una organización implementa para administrar eficientemente a su personal, con el objeto de optimizar su desempeño y, en este contexto específico, comprimir la carga procesal en los tribunales de familia. Según Rodríguez (2012) este modelo busca optimizar los recursos humanos disponibles, a través de una gestión estratégica que permita alinear las competencias y habilidades del personal con los objetivos y necesidades de la organización. Valle (1995) indica que se refiere a aquellas decisiones y acciones que tienen que ver con la dirección del personal en todos los niveles de

una entidad, y que se ejecutan estratégicamente y son plasmadas en el ámbito social y propone las dimensiones:

El desarrollo como las acciones y estrategias implementadas para perfeccionar las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, con el propósito de prepararlos para asumir responsabilidades futuras y enfrentar desafíos emergentes en su trabajo.

El desempeño como la evaluación, medición y mejora del rendimiento laboral de los empleados. La gestión del desempeño se centra en asegurar que los empleados cumplan con los estándares y expectativas establecidas y, si es necesario, en implementar medidas correctivas para garantizar la productividad y eficiencia.

El control que implica el monitoreo y supervisión de las actividades laborales y el comportamiento de los empleados para asegurar que se adhieran a las políticas, regulaciones y estándares de la organización. A través de esta dimensión, se busca prevenir desviaciones y asegurar que los recursos humanos se esgriman de manera óptima para obtener los objetivos organizacionales.

En relación a las teorías en las que se basa **la variable carga procesal**, tenemos en primer lugar la teoría de las colas, que según Cadevilla y Mora (2022) se enfoca en el análisis de las esperas, proporcionando herramientas para prever los tiempos de expectación y optimizar la gestión de los recursos disponibles para procesar casos.

Utilizando **la Teoría de las Colas**, según Cheng et al. (2023) se puede modelar la carga procesal en los juzgados de familia de Chíncha, proporcionando una representación de la situación actual y permitiendo simular diferentes escenarios y estrategias de gestión de personal. Para Cadevilla y Mora (2022) basándose en el análisis de las colas, se podría desarrollar y proponer estrategias de gestión de personal.

Otra teoría en la que se fundamenta el estudio es **la teoría de la eficiencia organizacional**, que se centra en cómo las organizaciones pueden optimizar sus operaciones y procesos para maximizar su rendimiento con los recursos disponibles. Para Quintanilla (2016) esta teoría sostiene que las organizaciones deben buscar constantemente maneras de mejorar sus procesos y utilizar sus recursos de la manera más efectiva posible para alcanzar sus objetivos.

La teoría también proporciona un marco para evaluar el impacto de desiguales tácticas de mejora, permitiendo a los investigadores medir y analizar cómo los cambios propuestos pueden afectar la eficiencia y efectividad de los juzgados. Además, se podría realizar un análisis detallado de los procesos y la gestión de personal actuales en los juzgados de familia de Chíncha, identificando áreas de mejora y proponiendo estrategias de optimización basadas en la Teoría de la Eficiencia Organizacional.

Según Carrión (2021) la carga procesal se refiere al conjunto de casos y procesos judiciales acumulados y pendientes de resolución en un periodo de tiempo específico en los juzgados. Esta variable es un indicador crítico de la eficiencia y efectividad del sistema judicial, ya que una carga procesal elevada puede indicar cuellos de botella, insuficiencia de recursos, o problemas en la gestión de las materias. La carga procesal puede influir directamente en la calidad y celeridad de la justicia, afectando tanto a los operadores judiciales como a los justiciables. Según Hernández (2008) se refiere a la disminución de la calidad de la función judicial debido al ahogo del funcionamiento del despacho judicial debido a un alto número de casos no resueltos, generando una barrera de acceso a la justicia y Hernández (2008) propone como dimensiones:

La eficiencia como la capacidad de un juzgado o tribunal para procesar y resolver casos en un tiempo razonable y con los recursos disponibles. La eficiencia mide no solo la velocidad de resolución, sino también la calidad y justicia de las decisiones tomadas.

El reconocimiento de la carga procesal que implica la identificación y cuantificación de la cantidad de casos pendientes y su comparación con la capacidad del juzgado o tribunal. Esta dimensión es crucial para entender si hay un exceso de trabajo y, por ende, potenciales retrasos en la administración de justicia.

La capacidad operativa referente a la infraestructura, recursos humanos, tecnológicos y financieros disponibles para un juzgado o tribunal, y cómo estos recursos son utilizados para gestionar y resolver la carga procesal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación básica, para **Guevara et al. (2020)** tiene como propósito ampliar el conocimiento científico, se centra en el descubrimiento de nuevos conceptos, teorías o fenómenos, proporcionando una comprensión más profunda del área temática en cuestión. La razón por la cual esta investigación se clasifica como **básica** es porque buscó entender a fondo los elementos estructurales y operativos que contribuyen a la sobrecarga procesal en los juzgados de familia, sin tener un propósito inmediatamente aplicable. Aunque el estudio podría eventualmente tener repercusiones prácticas, su objetivo principal es generar conocimiento sobre el tema. **Ramos (2021)** indica que el **enfoque cuantitativo** se centra en la recolección y análisis de datos numéricos para relaciones entre variables, la esencia del enfoque cuantitativo es la medición precisa y la posterior aplicación de técnicas estadísticas para interpretar y dar sentido a esos datos; esta investigación adoptó este enfoque.

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación mantuvo un **diseño no experimental**, según **Ramos (2021)** se refiere a estudios donde el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes ni manipula ninguna de ellas. La investigación, además, fue **correlacional** porque trató de encontrar la relación entre las variables de estudio; y al haberse realizado una sola medición fue **transversal**.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión de personal

- **Definición conceptual:** Valle (2018) indica que se refiere a aquellas decisiones y acciones que tienen que ver con la dirección del personal en todos los niveles de una entidad, y que se ejecutan estratégicamente y son plasmadas en el ámbito social.

- **Definición operacional:** Se medirá mediante las dimensiones de desarrollo, desempeño y control.
- **Indicadores:** Para la dimensión desarrollo: estilo de formación, inducción y entrenamiento, capacitación y formación profesional, retroalimentación continua; para la dimensión desempeño: logro de objetivos institucionales, nivel de competencias; para la dimensión control: cumplimiento de normas internas, control de procesos, flexibilidad y adaptabilidad.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable 2. Carga procesal

- **Definición conceptual:** Según Hernández (2018) se refiere a la disminución de la calidad de la función judicial debido al ahogo del funcionamiento del despacho judicial debido a un alto número de casos no resueltos, generando una barrera de acceso a la justicia.
- **Definición operacional:** Se medirá mediante la eficiencia, reconocimiento de la carga procesal y la capacidad operativa.
- **Indicadores:** Para la dimensión eficiencia: expedientes ingresados, expedientes pendientes, expedientes resueltos; para la dimensión reconocimiento de la carga procesal: factores externos e internos, priorización de casos, tasa de resolución; para la dimensión capacidad operativa: carga procesal máxima razonable, carga procesal promedio, tasa de resolución de expedientes
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo

3.3.1 Población

Según Bisquerra (2019) la población en una investigación se refiere al conjunto total de individuos, eventos, objetos o elementos que poseen una característica común y que son objeto de estudio. La población de investigación estuvo compuesta por 26 trabajadores judiciales y administrativos de la primera y segunda corte de familia de Chincha.

Los criterios de inclusión fueron: Que el participante tuviera la condición de trabajador judicial y administrativo de los juzgados de familia de Chincha, tener al menos un año de experiencia laboral en los juzgados de familia, estar dispuesto a participar voluntariamente en la investigación y proporcionar información relevante sobre sus experiencias y percepciones, estar directamente involucrado en procesos o tareas que afecten la carga procesal, ya sea como juez, secretario, asistente o en roles similares.

A la vez, los criterios de exclusión fueron: Trabajadores que no estén directamente relacionados con tareas o funciones que incidan en la carga procesal, como personal de limpieza o seguridad; y, trabajadores que no estén dispuestos a proporcionar información veraz y completa.

3.3.2 Muestra

La muestra según Visan y Mone (2023) es una reducción de la población que se toma en cuenta cuando no es posible realizar la investigación con la totalidad de esta. La muestra está conformada por 20 trabajadores judiciales y administrativos de la primera y segunda corte de familia de Chincha.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis según Bisquerra (2019) es la unidad en la cual se realizó el estudio, en el presente caso refiere al primer y segundo juzgados de familia de Chincha. Específicamente, se analizaron sus prácticas, percepciones, capacidades y el impacto de la gestión sobre su desempeño y, en consecuencia, sobre la carga procesal en los juzgados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de encuesta para evaluar tanto la gestión de personal como la carga procesal en los juzgados de familia de Chincha la encuesta permite conocer la percepción de los encuestados (Bisquerra, 2019).

Como instrumento se realizaron 2 cuestionarios, ambos fueron de tipo Likert de 5 puntos. Este enfoque permitió una evaluación detallada y coherente de ambas variables.

Ambos cuestionarios fueron diseñados específicamente para medir la percepción del personal sobre la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados. Cada ítem ofreció una afirmación relacionada con estas dos variables clave, permitiendo a los encuestados expresar su grado de acuerdo o desacuerdo. La escala Likert utilizada variará, facilitando así la captura de una amplia gama de percepciones y opiniones.

Estos instrumentos posibilitaron una comprensión integral de cómo la gestión del personal incide en la carga procesal y, a su vez, cómo esta carga afecta la eficiencia en el manejo de casos en los juzgados. De esta manera, se buscó obtener un panorama claro y detallado de las dinámicas operativas y los desafíos enfrentados en los juzgados de familia de Chincha. La validez fue dada por expertos y la confiabilidad por alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Se procedió inicialmente a requerir los permisos necesarios ante las autoridades competentes de la entidad judicial. Una vez obtenidos los permisos, se aplicó una **prueba piloto presencial** de las encuestas diseñadas con el objetivo de evaluar su **confiabilidad** y posibles ajustes necesarios se obtuvo un **Alfa de Cronbach de 0.9** para el primer instrumento y **0.85** para el segundo (**Anexo 6**). A continuación, se revisó la **validez** de los instrumentos, este procedimiento se realizó con la convocatoria a expertos quienes evaluaron cada uno de los ítems presentados. Posteriormente, se procedió a la fase de **recolección de datos** de manera presencial en la que se administraron los cuestionarios a la muestra seleccionada de participantes. Se usó **el consentimiento informado** (Anexo 4). Una vez concluida esta etapa, todos los datos recabados se **tabularon en Microsoft Excel**.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que se haya completado la tabulación de los datos recopilados en Microsoft Excel, procedimos al análisis de los mismos utilizando el software SPSS. Se llevó a cabo un análisis de estadística descriptiva con el fin de medir y describir los niveles de las variables bajo estudio. Esto nos permitió obtener medidas de tendencia central, dispersión y forma de las distribuciones, ofreciendo un panorama

general de la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados de familia de Chincha.

Posteriormente, se realizó un análisis de estadística inferencial con el objetivo principal de decretar la correspondencia entre las variables. A través de este método, buscamos identificar si existen diferencias significativas o correlaciones entre ambas variables, lo que nos permitirá hacer inferencias sobre la población general basadas en nuestra muestra y entender en profundidad la interacción en los juzgados de familia en cuestión.

3.7. Aspectos éticos

La indagación se ajustó a todas las directrices asociadas con buenas prácticas y la promulgación de valores éticos. La gestión de la información se realizó de manera responsable, eficaz y con integridad, fundamentada en la precisión, transparencia y objetividad como lo indica CONCYTEC (2019). Se aplicaron principios, en cuanto a la beneficencia, se buscó activamente el bienestar de los involucrados, proporcionando recomendaciones para mejorar la eficiencia y reducir la carga de trabajo en los juzgados, lo cual tendría un impacto positivo tanto para el personal como para los usuarios del sistema judicial. Respecto a la justicia, el estudio se enfocó en garantizar un trato equitativo y justo para todos los miembros del personal, asegurando que las mejoras propuestas beneficien a todos por igual y contribuyan a una distribución más equitativa de los recursos y responsabilidades. En cuanto a la integridad, la investigación se llevó a cabo con honestidad y transparencia, respetando los estándares académicos y profesionales, asegurando la precisión en la recopilación y análisis de datos. Por último, la confidencialidad fue primordial; se protegió la identidad y la información personal de los participantes, manteniendo la privacidad de los datos recabados y respetando las normativas de protección de datos personales, lo que es crucial en un contexto judicial donde la sensibilidad de la información es alta. Se aplicaron las normas APA para la presentación de referencias y se usó el sistema Turnitin para obtener un nivel de similitud de máximo 20%. En conclusión, la realización de este trabajo se ajustó a los estándares establecidos por las normas APA en su versión del año 2020. Además, se observó el cumplimiento del código de ética, el cual fue aprobado por el documento R. N° 470-2022-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023. (V1- V2)

Tabla 1

Tabla cruzada: gestión de personal y carga procesal

		Carga procesal			
		Regular	Alto	Total	
Gestión de personal	Bajo	Recuento	1	7	8
		% del total	5,0%	35,0%	40,0%
	Regular	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	55,0%	55,0%
	Alto	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	5,0%	5,0%
Total	Recuento	1	19	20	
	% del total	5,0%	95,0%	100,0%	

INTERPRETACIÓN:

La tabla cruzada muestra la relación entre la gestión de personal y la carga procesal en una organización. Se pudo visualizar que la mayoría (95%) de las cuestiones tiene una alta carga procesal, independientemente de la gestión de personal. Específicamente, cuando la gestión de personal es regular, la carga procesal tiende a ser alta (55% del total). Además, incluso con una gestión de personal baja, el 35% de los casos aún enfrenta una alta carga procesal. Esto sugiere una tendencia general de alta carga procesal, lo que podría indicar problemas de eficiencia o recursos insuficientes en la gestión del personal. La baja proporción de casos con gestión de personal alta (solo el 5% del total) sugiere un área de mejora potencial para reducir la carga procesal.

Tabla 2

Tabla de frecuencias, dimensión desarrollo

	N	%
Bajo	2	10,0%
Regular	17	85,0%
Alto	1	5,0%
Total	20	100%

INTERPRETACIÓN:

Con el fin de describir la dimensión de desarrollo, se presentó la tabla de frecuencias en el estudio. De la cual se obtuvo que la mayoría de los participantes, con un notable 85% (17 de 20 personas), calificaron el desarrollo como 'Regular'. Esto sugiere que, aunque hay cierta base de desarrollo establecida, aún hay margen considerable para mejoras. Por otro lado, solo un pequeño porcentaje, el 10% (2 de 20 personas), percibió el desarrollo como 'Bajo', indicando que hay algunos aspectos críticos que necesitan atención. Sorprendentemente, solo el 5% (1 de 20 personas) calificó el desarrollo como 'Alto', lo que implica que alcanzar un nivel óptimo de desarrollo es todavía un objetivo lejano para la mayoría. Estos datos reflejan un panorama general donde el desarrollo es percibido mayormente en un nivel intermedio, con una minoría experimentando condiciones tanto significativamente deficientes como excepcionalmente avanzadas.

Tabla 3

Tabla de frecuencias, dimensión desempeño

	N	%
Bajo	10	50,0%
Regular	9	45,0%
Alto	1	5,0%
Total	20	100%

INTERPRETACIÓN:

Con el fin de describir la dimensión de desempeño, se presentó la tabla de frecuencias correspondiente, de la cual se obtuvo información reveladora. La tabla muestra que la mitad de los individuos evaluados (50%, representando 10 personas) tienen un desempeño calificado como bajo. Esto sugiere una necesidad significativa de intervención o mejora en esta área. Casi igual de notable es que el 45% (9 personas) tienen un desempeño regular, lo cual indica que aunque no están en el nivel más bajo, todavía hay margen para mejoras. Sorprendentemente, solo el 5% (1 persona) alcanza un desempeño alto, lo que destaca como un resultado excepcional en comparación con la mayoría. La suma de estos porcentajes llega al 100%, abarcando a un total de 20 individuos evaluados. Esta distribución sugiere desafíos predominantes en el área de desempeño y resalta la necesidad de estrategias específicas para fomentar una mejora sustancial en esta dimensión.

Tabla 4*Tabla de frecuencias, dimensión control*

	N	%
Bajo	7	35,0%
Regular	11	55,0%
Alto	2	10,0%
Total	20	100%

INTERPRETACIÓN:

Con el fin de describir la dimensión de control, se presentó la tabla de frecuencias. De la cual se obtuvo que, de un total de 20 casos evaluados, la mayoría, es decir, un 55% (11 casos), se clasificaron como de control regular, indicando un nivel intermedio de control en la muestra estudiada. Por otro lado, un 35% (7 casos) se categorizó como control bajo, reflejando una deficiencia significativa en este aspecto. Solo un pequeño porcentaje, el 10% (2 casos), alcanzó un nivel alto de control, mostrando una capacidad destacada en esta dimensión. Estos resultados sugieren que, en la muestra estudiada, hay una tendencia hacia niveles de control regulares, con una proporción considerable que muestra un control insuficiente, mientras que un control elevado es menos común.

Estadística inferencial

H0. La distribución de datos no presenta una distribución normal.

H1. La distribución de datos presenta una distribución normal.

H0. Sig. < 0.05

H1: Sig. > 0.05

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo	,962	20	,004
Desempeño	,964	20	,000
Control	,858	20	,007
Gestión de personal	,923	20	,001
Carga procesal	,928	20	,003

INTERPRETACIÓN:

Se aplicó la prueba de normalidad respectiva, según la cual se aplicó para todas las pruebas de hipótesis, la prueba no paramétrica: Rho de Spearman. Se muestra que ninguna de las variables y dimensiones analizadas en la muestra de tamaño 20 sigue una distribución normal, dado que todas presentan valores de significancia muy bajos. Concretamente, la variable Desarrollo tiene un estadístico de 0.962 y un valor de significancia de 0.004, lo que indica una desviación significativa de la normalidad. De manera similar, Desempeño, con un estadístico de 0.964 y un valor de significancia de 0.000, también se desvía significativamente de una distribución normal. En cuanto a la variable Control, con un estadístico de 0.858 y un valor de significancia de 0.007, se confirma igualmente su no normalidad. Lo mismo ocurre con Gestión de Personal y Carga Procesal, que presentan estadísticos de 0.923 y 0.928 y valores de significancia de 0.001 y 0.003, respectivamente. Estos resultados sugieren que las distribuciones de todas estas variables difieren de una distribución normal, lo que rechaza la hipótesis de investigación y se valida la hipótesis nula.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023; a su vez, los objetivos específicos son:

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023. (P Valor <0.05)

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023. (P Valor ≥ 0.05)

Tabla 6

Tabla de correlación: gestión de persona y carga procesal

			Gestión de personal	Carga procesal
Rho de Spearman	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,900
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20

INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlación entre la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, revela una correlación negativa muy fuerte (-0.900) entre estas dos variables. Esta correlación indica que, en general, a medida que la calificación de la gestión de personal aumenta, la percepción de la carga procesal tiende a disminuir, y viceversa. La significancia bilateral de esta correlación es extremadamente alta (0,000), lo que implica que la probabilidad de que esta fuerte correlación negativa sea producto del azar es prácticamente nula. Este resultado es de particular interés, ya que sugiere una interdependencia crítica entre la eficiencia en la gestión de personal y la magnitud de la carga procesal enfrentada por los juzgados. Una gestión de personal más eficaz podría, por lo tanto, ser clave para manejar de manera más efectiva la carga procesal en estos juzgados. **Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida alterna.**

Objetivo específico 1: Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha. (P Valor <0.05)

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha. (P Valor >=0.05)

Tabla 7

Tabla de correlación: desarrollo y carga procesal

			Desarroll o	Carga procesal
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	-,677
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20

INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlación que examina la relación entre el desarrollo y la carga procesal en los juzgados de familia de Chíncha en 2023 muestra una correlación negativa moderada a fuerte, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.677. Esta correlación sugiere que a medida que aumenta el nivel de desarrollo (posiblemente en términos de infraestructura, tecnología, capacitación del personal, o procedimientos administrativos), la percepción de la carga procesal tiende a disminuir. La significancia bilateral de 0,001 en esta correlación implica que la probabilidad de que esta correlación sea una coincidencia es extremadamente baja, reforzando la confiabilidad de este hallazgo. Este resultado subraya la importancia del desarrollo en los juzgados de familia como un factor potencialmente influyente en la gestión de la carga procesal, indicando que mejoras en áreas clave del desarrollo podrían contribuir a aliviar la presión causada por altos volúmenes de casos. **Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la alterna.**

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha. (P Valor <0.05)

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha. (P Valor >=0.05)

Tabla 8

Tabla de correlación: desempeño y carga procesal

			Desempeño	Carga procesal
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	-,815
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20

INTERPRETACIÓN:

La correlación en los juzgados de familia de Chíncha, según la investigación de 2023, se presenta a través de un coeficiente Rho de Spearman de -0.815. Esta fuerte correlación negativa indica que un mayor desempeño en los juzgados está vinculado significativamente con una percepción reducida de la carga procesal. En otras palabras, a medida que mejora el desempeño de los juzgados, posiblemente en términos de eficiencia, efectividad y calidad de servicio, se percibe una disminución en la carga de trabajo. La significancia bilateral de 0,000 fortalece la validez de esta correlación. Este hallazgo es relevante ya que subraya la importancia de mejorar el desempeño en los juzgados como un medio potencialmente efectivo para manejar y reducir la carga procesal. **Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la alterna.**

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha.

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha. (P Valor <0.05)

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha. (P Valor >=0.05)

Tabla 9

Tabla de correlación: control y carga procesal

			Control	Carga procesal
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	-,896
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20

INTERPRETACIÓN:

La correlación en los juzgados de familia de Chincha, reflejada en la investigación de 2023, muestra un coeficiente Rho de Spearman de -0.896. Esta cifra indica una correlación negativa muy fuerte, sugiriendo que un mayor nivel de control en los juzgados (posiblemente referente a la gestión eficiente de procesos, la supervisión rigurosa y la implementación de políticas efectivas) está asociado con una percepción menor de la carga procesal. La significancia bilateral de 0,000 proporciona una sólida base estadística para este resultado, indicando que la posibilidad de que este alto nivel de correlación sea casual es prácticamente nula. Este dato es especialmente significativo, ya que resalta la importancia crítica de un control efectivo en los juzgados como un medio para gestionar y posiblemente reducir la carga procesal, contribuyendo así a una operación más eficiente y efectiva de los juzgados de familia. **Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la alterna.**

V. DISCUSIÓN

Con respecto al **objetivo principal de investigación**, los resultados de la investigación en Chincha resaltan la interdependencia entre la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados de familia

En cuanto a los comentarios sobre estos resultados, cabe destacar la relevancia de la **teoría del liderazgo por contingencia** en este contexto. La investigación de Chincha, al mostrar una fuerte correlación negativa entre la gestión de personal y la carga procesal, sugiere que el estilo de liderazgo y la adaptabilidad son cruciales. Esta teoría, mencionada por Villasís (2020), enfatiza la importancia de un enfoque de liderazgo adaptado a las circunstancias específicas, lo cual parece ser un factor clave en la gestión efectiva del personal en los juzgados. La capacidad de ajustar el estilo de liderazgo según las necesidades del entorno judicial, particularmente en términos de carga procesal, puede ser un determinante importante para mejorar la eficiencia y efectividad de los juzgados de familia.

Finalmente, la aplicación de esta teoría en el contexto de los juzgados de Chincha sugiere que no existe un enfoque único para la gestión de personal que sea efectivo en todas las situaciones. En cambio, la eficacia de diferentes estilos de liderazgo puede variar según la carga procesal y las características específicas del entorno judicial. Esta flexibilidad en la gestión del personal, adaptándose a las necesidades cambiantes del juzgado, podría ser una estrategia clave para manejar la carga procesal de manera más efectiva, lo cual se alinea con los hallazgos del estudio realizado en Chincha en 2023.

Se observa que la **mayoría (95%) de los casos tiene una alta carga procesal**, independientemente de la gestión de personal. Específicamente, cuando la gestión de personal es regular, la carga procesal tiende a ser alta (**55% del total**). La **correlación inversa muy fuerte (-0.900)** entre estas dos variables indica que una gestión de personal más eficaz podría ser clave para manejar de manera más efectiva la carga procesal. Esta fuerte correlación, **con una significancia bilateral extremadamente alta (0,000)**, descarta la posibilidad de que sea una coincidencia. El estudio sugiere que una mejor calificación en la gestión de personal se asocia con una percepción reducida de la carga procesal, lo cual es un hallazgo significativo para la administración judicial.

Además, la investigación valida la hipótesis de que una eficiente gestión de personal tiene un impacto inverso en la carga procesal de los juzgados. Este resultado es crucial, ya que proporciona evidencia empírica para apoyar iniciativas de reforma judicial que se enfoquen en mejorar la gestión de personal. La correlación encontrada en Chíncha es un indicador claro de que las mejoras en la gestión del personal pueden ser una estrategia efectiva para abordar los desafíos relacionados con la carga procesal en los juzgados de familia.

Lo encontrado, arroja luz sobre la dinámica entre la gestión de personal y la carga procesal, un tema de considerable importancia en el contexto judicial. Al comparar estos hallazgos con estudios anteriores, emergen patrones interesantes. **Whalen (2019)** en su estudio sobre Singapur durante los años 90, enfatizó la relevancia de una adecuada gestión del personal judicial para mejorar la eficiencia en la resolución de casos. Esta conclusión encuentra paralelismo con los resultados de Chíncha. Similarmente, el estudio de **Cerda (2022)** en España vinculó una gestión de personal eficiente, complementada con capacitación, a una mayor eficiencia en los juzgados familiares. Esta idea se alinea con los hallazgos de Chíncha, reafirmando que la gestión de personal juega un papel crucial en la administración de la carga procesal.

Por otro lado, el estudio de **Palma (2018)** en Madrid enfatizó la importancia de la capacitación y el bienestar de los empleados en la percepción y eficiencia del servicio judicial. Aunque el estudio de Chíncha no se enfoca directamente en estos aspectos, la correlación negativa entre la gestión de personal y la carga procesal implica que factores como la capacitación y el bienestar, que forman parte de una gestión de personal efectiva, pueden influir positivamente en la percepción de la carga procesal. Estos antecedentes refuerzan la idea de que no solo la cantidad, sino también la calidad de la gestión de personal, es fundamental para la eficiencia de los juzgados.

En relación con el **objetivo específico uno**, los resultados obtenidos en Chíncha subrayan la influencia significativa del desarrollo en la gestión de la carga procesal en los juzgados de familia.

Desde el punto de vista teórico, los resultados de Chíncha encuentran resonancia en la **teoría del aprendizaje organizacional** y gestión del conocimiento. Según Perilla y Gonzales (2021), esta teoría pone de relieve la

importancia del conocimiento como recurso primordial en las organizaciones. En el contexto de los juzgados de familia, la aplicación de esta teoría podría implicar que un enfoque en la adquisición, transferencia y aplicación del conocimiento puede ser fundamental para mejorar la gestión de la carga procesal. Choroco (2020) sugiere que entender cómo fluye el conocimiento dentro de la organización y fomentar el aprendizaje podría ser clave para identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias eficientes.

Por otra parte, la **teoría de la especialización laboral**, destacada por Mérida (2023), ofrece una perspectiva valiosa para comprender la gestión del personal en los juzgados de familia. La especialización laboral podría ser una herramienta esencial para mejorar la eficiencia y la calidad del servicio en un entorno donde la carga procesal es abrumadora. La especialización no solo permite el desarrollo de habilidades específicas y conocimientos profundos, sino que también puede agilizar el proceso de toma de decisiones y resolución de casos. La aplicación práctica de esta teoría en los juzgados de Chíncha podría significar asignar casos a personal especializado en áreas concretas, mejorando así la calidad de las resoluciones judiciales y la eficiencia en la gestión de la carga procesal.

Se observa que **la mayoría (95%)** de los casos tiene una alta carga procesal, independientemente de la gestión de personal. Específicamente, cuando la gestión de personal es regular, la carga procesal tiende a ser **alta (55% del total)**. La **correlación negativa de -0.677** sugiere que, a medida que se incrementan aspectos clave del desarrollo como la infraestructura, la tecnología y la capacitación del personal, se percibe una reducción en la carga procesal. Este hallazgo, respaldado por **una significancia bilateral de 0.001**, refuerza la idea de que el desarrollo no es un aspecto marginal, sino un factor central en la gestión eficaz de la carga procesal en los juzgados de familia. Este resultado no solo valida la hipótesis de investigación, sino que también proporciona una base empírica sólida para argumentar a favor de políticas dirigidas a mejorar el desarrollo en estos entornos judiciales.

Comparando estos resultados con investigaciones previas, se observa una consonancia temática y metodológica. **Hernández y López (2019)** ya habían establecido una relación significativa entre la gestión del personal y la eficiencia en

los tribunales de familia en México, sugiriendo que una gestión deficiente llevaba a un alargamiento en los procesos judiciales. Este hallazgo se complementa con el estudio de **Schmidt (2020)**, que vinculó positivamente la inversión en formación y desarrollo del personal con la eficiencia en la resolución de casos en tribunales europeos. Ambos estudios resaltan la importancia de una gestión de personal eficaz y su impacto en la carga procesal, un aspecto que encuentra eco en los resultados de Chíncha, donde se evidencia una correlación negativa moderada a fuerte entre el desarrollo (en términos de infraestructura, tecnología, y capacitación) y la percepción de la carga procesal.

En relación con el **objetivo específico dos**, se encontró una correlación negativa fuerte en Chíncha sugiere que mejoras en eficiencia, efectividad y calidad de servicio en los juzgados están significativamente vinculadas con una percepción reducida de la carga procesal.

Desde la perspectiva teórica, la Teoría de las Colas, según Cadevilla y Mora (2022), ofrece un marco útil para analizar y predecir los tiempos de espera en los juzgados, proporcionando así una base para el desarrollo de estrategias que optimicen la gestión de personal y reduzcan la carga procesal. Aplicando esta teoría, se podría simular diversos escenarios para evaluar cómo distintas estrategias de gestión de personal impactarían en la eficiencia del sistema judicial. Por otro lado, la Teoría de la Eficiencia Organizacional, mencionada por Quintanilla (2016), se enfoca en la optimización de operaciones y procesos para maximizar el rendimiento. Esta teoría podría ser instrumental para analizar y mejorar los procesos judiciales en Chíncha, identificando áreas específicas para la mejora y la implementación de estrategias basadas en una gestión eficiente de los recursos disponibles (Chávez et al., 2022).

Los resultados de la investigación en Chíncha, junto con las teorías aplicadas, sugieren que el enfoque en la mejora del desempeño y en la optimización de la gestión de personal puede tener un impacto significativo en la reducción de la carga procesal. Esto indica la necesidad de adoptar enfoques holísticos y teóricamente fundados para abordar los desafíos en los juzgados de familia, combinando tanto la mejora del desempeño como estrategias eficientes de gestión de personal para lograr una administración judicial más efectiva y eficiente.

Esta relación, respaldada por una **significancia bilateral de 0,000**, proporciona una base sólida para afirmar que el aumento en el desempeño puede ser un enfoque efectivo para gestionar y reducir la carga procesal en los juzgados. Estos hallazgos enfatizan la importancia de focalizar esfuerzos en mejorar el desempeño general de los juzgados como estrategia para manejar la carga de trabajo, un aspecto crítico en la administración de justicia.

Al comparar estos resultados con estudios previos, se evidencian patrones y diferencias significativas. **Lurquin (2021)** estableció una relación positiva entre la gestión de personal y la carga procesal en sus estudios, destacando la influencia de factores externos y la importancia de estrategias orientativas y de desarrollo. Por otro lado, **Leyton (2018)** también encontró una relación positiva entre estas variables, subrayando la necesidad de mejorar los procesos y aumentar el personal. En contraste, la investigación en Chíncha revela una correlación negativa fuerte (-0.815) entre el desempeño y la carga procesal, lo que indica que mejoras en el desempeño están asociadas con una disminución en la percepción de la carga procesal. Este contraste resalta la complejidad y la variabilidad de las dinámicas en diferentes contextos judiciales.

En relación con el **objetivo específico tres**, los resultados obtenidos en Chíncha indican una relación directa y significativa entre el nivel de control en los juzgados y la percepción de la carga procesal.

En términos teóricos, la investigación se apoya en la **Teoría de las Colas** y la Teoría de la Eficiencia Organizacional. La Teoría de las Colas, según Cadevilla y Mora (2022), ofrece un marco para modelar la carga procesal y simular diferentes escenarios de gestión de personal, proporcionando una herramienta útil para desarrollar estrategias que reduzcan los tiempos de espera y mejoren la eficiencia del sistema judicial. Por otro lado, la **Teoría de la Eficiencia Organizacional**, mencionada por Quintanilla (2016), enfoca en la optimización de operaciones y procesos para maximizar el rendimiento con los recursos disponibles. Esta teoría sugiere que las organizaciones, incluidos los juzgados, deben buscar continuamente maneras de mejorar sus procesos y utilizar sus recursos de la manera más efectiva para alcanzar sus objetivos. Según Piatt & White (2023) aplicadas al contexto de los juzgados de familia de Chíncha, estas teorías pueden

proporcionar un marco para evaluar y mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión judicial.

Asimismo, según Carrión (2021), la carga procesal es un indicador crítico de la eficiencia del sistema judicial, donde un alto volumen de casos pendientes puede señalar problemas en la gestión de casos y recursos. Hernández (2008) amplía esta visión, argumentando que una carga procesal elevada puede disminuir la calidad de la función judicial, creando barreras de acceso a la justicia. Por lo tanto, la investigación en Chincha, al evidenciar una correlación negativa fuerte entre el control y la carga procesal, resalta la importancia de una gestión eficiente y controlada en los juzgados como medio para mejorar el acceso y la calidad de la justicia, alineándose con estas teorías y conceptos. Estos hallazgos y su alineación con las teorías existentes ofrecen una perspectiva valiosa para los esfuerzos futuros en la reforma y mejora de la administración judicial.

El alto **coeficiente Rho de -0.896** refleja que un control más eficiente, probablemente a través de una gestión de procesos más rigurosa y políticas efectivas, está vinculado con una menor percepción de la carga procesal. Esta correlación, apoyada por una **significancia bilateral de 0,000**, subraya la importancia de una gestión y control eficientes como medios para abordar y posiblemente reducir la carga procesal en los juzgados de familia. Estos hallazgos son fundamentales para entender cómo las políticas de gestión y control pueden influir positivamente en la eficiencia operativa de los juzgados.

Este estudio, al mostrar un coeficiente **Rho de Spearman de -0.896**, presenta una correlación negativa muy fuerte, lo cual contrasta con investigaciones previas. Por ejemplo, **Sardon (2021)** encontró una relación moderada ($Rho = .505$) entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el cumplimiento de metas en una corte de justicia, sugiriendo que una gestión deficiente puede llevar a un menor cumplimiento de objetivos. Esteba (2021), por su parte, identificó una relación positiva pero baja ($Rho = .294$) entre la gestión de la carga procesal y la implementación de un método de gestión de resultados en un juzgado en Lima, enfatizando la necesidad de mejorar las herramientas de gestión y supervisión. Mientras tanto, **Colquichagua (2018)** observó una alta relación ($Rho = .826$) entre la carga procesal y la gestión de personal, recomendando capacitación y monitoreo continuo. Estas investigaciones previas destacan la complejidad de la gestión

judicial y su impacto en la carga procesal, aunque con enfoques y resultados diversos en comparación con el estudio de Chincha.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA. Con respecto al **objetivo general**, se determinó la mayoría (95%) de los casos tiene una alta carga procesal, independientemente de la gestión de personal. Específicamente, cuando la gestión de personal es regular, la carga procesal tiende a ser alta (55% del total). Además, incluso con una gestión de personal baja, el 35% de los casos aún enfrenta una alta carga procesal. Además, existe un alto grado de correlación negativa (-0.900) entre la gestión de personal y la carga procesal en los juzgados de familia de Chincha en 2023, lo que indica que una mejor gestión de personal está asociada con una menor percepción de la carga procesal. Esto con un nivel de significancia del 0.00, por tanto, se valida la hipótesis alterna: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023.

SEGUNDA. Con respecto al **primer objetivo específico**, se determinó que la mayoría de los casos (80% del total) corresponden a una carga procesal alta con un nivel de desarrollo regular, además, existe un alto grado de correlación negativa Rho de Spearman de -0.677 y significativa (P valor = 0.01). Lo que valida la hipótesis alterna que indica que existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha.

TERCERA. En relación con el **segundo objetivo específico**, se determinó que la alta carga procesal es predominante (95% del total), independientemente del nivel de desempeño. Los casos con bajo desempeño representan el 50% del total, divididos equitativamente entre carga procesal regular y alta. Interesantemente, el desempeño regular también se asocia principalmente con una alta carga procesal (45% del total). Además, existe un alto grado de correlación negativa Rho de Spearman de -0.815 y significativa (P valor = 0.00). Lo que valida la hipótesis alterna que indica que existe una relación positiva y significativa entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha.

CUARTA. En el sentido del **tercer objetivo específico**, se determinó que la mayoría de los casos (55%) presentan un control regular combinado con una alta

carga procesal, lo que sugiere que un control moderado no es suficiente para reducir significativamente la carga procesal. Además, incluso con un control bajo, el 30% de los casos aún experimentan una alta carga procesal. Además, existe un alto grado de correlación negativa Rho de Spearman de -0.896 y significativa (P valor = 0.00). Lo que valida la hipótesis alterna que indica que existe una relación positiva y significativa entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA. Respecto al objetivo general, se recomienda al presidente de la corte superior de Chíncha implementar y reforzar estrategias de gestión de personal efectivas. Esto puede incluir la capacitación continua del personal, el desarrollo de políticas de recursos humanos más robustas y la implementación de sistemas de evaluación del desempeño, para así mejorar la eficiencia en la gestión de la carga procesal.

SEGUNDA. Respecto al primer objetivo específico, se recomienda al gerente de administración y finanzas de la corte superior de Chíncha invertir en la modernización de la infraestructura, la tecnología y la capacitación del personal. Estas mejoras deben enfocarse en optimizar los procedimientos administrativos y en fortalecer la infraestructura tecnológica de los juzgados, con el fin de aliviar la carga procesal.

TERCERO. Respecto al segundo objetivo específico, se recomienda al gerente de recursos humanos y bienestar de la corte superior de Chíncha, se centre en mejorar el desempeño de los juzgados mediante la adopción de prácticas de gestión eficientes, la mejora continua en la calidad del servicio y la implementación de sistemas de gestión de calidad. Estas medidas deberían estar dirigidas a aumentar la eficiencia y efectividad operativa en los juzgados.

CUARTA. Respecto al tercer objetivo específico, se recomienda al secretario general de la corte superior de familia de Chíncha fortalecer el control de los procesos judiciales a través de la supervisión rigurosa, la implementación de políticas efectivas y la gestión eficiente de procesos. Estas acciones deben orientarse a optimizar la toma de decisiones y a mejorar la coordinación interna para gestionar eficazmente la carga procesal.

REFERENCIAS

- Abraham, R. (1997). Thinking styles as moderators of role stressor-job satisfaction relationships. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(5), 236-243. <https://doi.org/10.1108/01437739710182377>
- Buitrón, J. (2021). *Parámetros para establecer el criterio del trabajo doméstico no remunerado según ley n°.30550 del padre (padre o madre) que tiene a los menores alimentistas y su incidencia al fijarse el monto de la pensión alimenticia*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8097>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. 2 edición. Editorial La Muralla.
- Cadevilla, A., & Mora, A. (2022). Teoría de colas: Aportes a la administración. *Revista Estudios Gerenciales y de las organizaciones*, 6(12), 293-318. <http://www.regyo.bc.uc.edu.ve/v6n12/art04.pdf>
- Carrión, F. (2021). *Carga procesal y la administración de justicia en el área penal de la corte superior del Santa, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76233>
- Cerdá Meseguer, J. I. (2022). The modernization of Justice in Spain: pending objectives and future challenges. *Revista d'Estudis Autonomics i Federals*, 35, 343–377. doi:10.2436/20.8080.01.89
- Cheng, L., Wu, D., & Cao, J. (2023). Determinants of Preschool Teachers' Knowledge-Sharing Behavior from a Thinking Style Perspective. *Behavioral Sciences*, 13(3), 230. <https://doi.org/10.3390/bs13030230>
- Chávez, J., Martínez, J., & Herrera, G. (2022). Administration and Human Capital Reflections in the Face of the COVID-19 Pandemic. *Daena Journal*, 17(2), 1-10. <https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler>
- Choroco, R. (2020). *Política Pública para la Celeridad Procesal en las Sentencias Judiciales en el Juzgado Civil de Ferreñafe*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49300>

- Colquichagua, E. (2018). *Gestión administrativa y carga procesal en materia penal: Juzgados de Juzgamiento, Provincia de Coronel Portillo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29588>
- CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica.
- Esteba, V. (2022). *Herramientas de gestión de la carga procesal y gestión para resultados en el sistema de justicia penal especializado Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/102933>
- Fazio, N. D., Scopetti, M., Delogu, G., Morena, D., Santurro, A., Cipolloni, L., Serviddio, G., Papi, L., Frati, P., Turillazzi, E., & Fineschi, V. (2023). Fourteen Deaths from Suspected Heparin Overdose in an Italian Primary-Level Hospital. *Diagnostics*, 13(21), 3361. <https://doi.org/10.3390/diagnostics13213361>
- Fore, M., & Stevenson, E. (2023). The impact of Covid-19 pandemic on overall well-being of practicing lawyers. *PLoS One*, 18(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282836>
- Fuertes, G., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual Framework for the Strategic Management: A Literature Review—Descriptive. *Journal of Engineering*, 2020, 6253013. <https://doi.org/10.1155/2020/6253013>
- García, F. (2023). Personnel Control Model: A Three-Dimensional Exploration. *Education in the Knowledge Society*. 24(2023), 255-258. <https://docdro.id/Swmip1W>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández, W. (2009). La Información y la Toma de Decisiones en la Política Pública Judicial: Una Reflexión a Partir del Análisis de la Carga Procesal en el Peru. *Derecho PUCP* 69 (2009), 1-15.

- <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/derecho62&div=8&id=&page=>
- Hernández, W. (2008). *La carga procesal bajo la lupa: por materia y tipo de órgano jurisdiccional*. Instituto de Defensa Legal. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2350/carga_procesal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hershkoff, H., & Norris, L. (2023). The Oligarchic Courthouse: Jurisdiction, Corporate Power, and Democratic Decline. *Michigan Law Review*, 122(1), 0_1,1-54. <https://doi.org/10.36644/mlr.122.1.oligarchic>
- Herrera, J. (2018). La Carga Procesal de los Juzgados: Un Análisis Multidimensional. *Revista CEA* 15(12), 84-87. <https://pdf.ac/Thh6o>
- Leila, A. S., de Menezes, J. E., Danilo, R. D., Brasil, V. V., Pedro, L. F., Jolivê Mendes de, S. F., & Maria, A. B. (2023). Judicialization and cancer: quality of life of patients and caregivers in the COVID-19 pandemic. *Health and Quality of Life Outcomes*, 21, 1-12. <https://doi.org/10.1186/s12955-023-02173-3>
- Leyton, M. (2018). *Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29524>
- Luna, A. (2015). *Proceso administrativo*. 2da edición. Grupo Editorial Patria.
- Lurquin, M. (2021). *Gestión del personal y la carga procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59925>
- McAlister, M. E. (2023). White-Collar Courts. *Vanderbilt Law Review*, 76(4), 1155-1213. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/white-collar-courts/docview/2832484122/se-2>
- Martínez, J. (2022). *Propuestas de variables para una productividad eficaz en el Poder Judicial*. [Cuaderno de investigación]. <https://iuslatin.pe/wp-content/uploads/2023/02/Propuestas-de-variables-de-gestion-publica-para-una-productividad-eficaz-en-el-Poder-Judicial.pdf>
- Mejía, G. (2022). Conciliación, Acceso a la administración de justicia y debido proceso probatorio: Una relación llamada a revisar en tiempos de

- transformación. *IUSTITIA*, 19(1), 91-111.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15332/iust.v0i19.2808>
- Mérida, K. (2023). *Gestión del talento humano*. [Tesis de maestría, Universidad Galileo]. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1593>
- Palma, L. M. (2017). Judicial modernization, management and administration in latin america. *Acta Sociológica*, 72, 149–203. doi:10.1016/j.acso.2017.06.007
- Patricio, D. (2023). *La dilación de la ejecución de sentencias y su incidencia en la carga procesal del segundo juzgado contencioso administrativo 2016-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada San Juan Bautista]. <https://hdl.handle.net/20.500.14308/4721>
- Perilla, R. & González, M. (2021). La innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*, 42(02), 84-100. <https://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p08.pdf>
- Piatt, J. L., & White, E. N. (2023). MISINFORMATION OVERLOAD and the NEW LEGAL LANDSCAPE: Surrounding COVID-19 Vaccines. *Scitech Lawyer*, 19(3), 4-11. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/misinformation-overload-new-legal-landscape/docview/2828441482/se-2>
- Poder Judicial del Perú. (2021). *Estadísticas de la función jurisdiccional a nivel nacional*. Enero – marzo 2021. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1e376680431e0a8199a4b91c629fb1f0/Estadisticas+2021>
- Poder Judicial del Perú. (2023). *Plan de descarga en el Poder Judicial 2024 -2025*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/417726004c04e019b48db5dd50fa768f/RESOLUCION+ADMINISTRATIVA-000255-2023-CE.pdf?CACHEID=417726004c04e019b48db5dd50fa768f&MOD=AJPERS>
- Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru. *Revista Horizontes*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Quezada, N. (2022). *La Carga Procesal y La Administración de Justicia en una Fiscalía Provincial Mixta Corporativa de La Libertad 2019 – 2020*. [Tesis de

- maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84547>
- Quintanilla, J. & Moreira, C. (2016). Influencia del liderazgo en la relación entre cultura y eficiencia organizacional. *Revista Publicando*, 3(8), 357-374.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833421>
- Ramos, C. (2021). Editorial: Experimental Research Designs. *CienciaAmerica Journal* 10(1).
<https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356>
- Rodríguez, J. (2012). *El modelo de gestión de recursos humanos: un enfoque tradicionalmente nuevo sobre gestión de personas*. Editorial UOC.
<http://digital.casalini.it/9788490292785>
- Santillán, J. & Granda, M. (2023). *Libertad inmediata en apremios por alimentos. Análisis en la unidad judicial de familia Santo Domingo*. [Artículo científico, Universidad Regional Autónoma de los Andes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16517>
- Sardon, K. (2021). *Prácticas de recursos humanos y el cumplimiento de metas institucionales de los juzgados civiles de Madre de Dios, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73534>
- Trujillo, H. (2020). La judicialización de las irregularidades de funcionarios políticos en Uruguay entre 1985 y 2014: descripción de su evolución y propuesta de hipótesis. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 29(1), 109-134. Epub 01 de junio de 2020.
<https://doi.org/10.26851/rucp.29.1.5>
- Valle, R. (1995). *The Strategic Management of Human Resources*. Wilmington. Addison-Wesley
- Venslavienė, S., Stankevičienė, J., & Leščauskienė, I. (2023). Evaluation of Blockchain-Based Crowdfunding Campaign Success Factors Based on VASMA-L Criteria Weighting Method. *Administrative Sciences*, 13(6), 144.
<https://doi.org/10.3390/admsci13060144>
- Villasis Padilla, M. J. (2020). Liderazgo por contingencia del director y rendimiento académico de estudiantes. *IGOVERNANZA*, 3(11), 67–78.
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.75>

- Visan, M. M., & Mone, F. (2023). Computer-Supported Smart Green-Blue Infrastructure Management. *International Journal of Computers, Communications and Control*, 18(2)<https://doi.org/10.15837/ijccc.2023.2.5286>
- Voiculescu, A. M. (2023). MEDIATION IN INTERNATIONAL FAMILY DISPUTES. *Challenges of the Knowledge Society*, 15(3) 193-204. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mediation-international-family-disputes/docview/2834505882/se-2>
- Whalen-Bridge, H. (2019). Court backlogs: balancing efficiency and justice in Singapore. *International Journal of the Legal Profession*, 26(1), 159–177. <https://doi.org/10.1080/09695958.2018.1490298>
- Zia-ud-Din, M., Eddaran, D., & Elhajraoui, F. E. (2023). Role of Artificial Intelligence in Legal Education in the 21st Century. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(2), 62-77. <https://doi.org/10.51709/19951272/Summer2023/5>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de personal	<p>Valle (1995) indica que se refiere a aquellas decisiones y acciones que tienen que ver con la dirección del personal en todos los niveles de una entidad, y que se ejecutan estratégicamente y son plasmadas en el ámbito social.</p>	<p>Se medirá mediante las dimensiones de desarrollo, desempeño y control.</p>	Desarrollo	Estilo de formación	Ordinal
				Inducción y entrenamiento	
				Capacitación y formación profesional	
			Desempeño	Retroalimentación continua	
				Logro de objetivos institucionales	
				Nivel de competencias	
			Control	Cumplimiento de normas internas	
				Control de procesos	
				Flexibilidad y Adaptabilidad	
Carga procesal	<p>Según Hernández (2008) se refiere a la disminución de la calidad de la función judicial debido al ahogo del funcionamiento del despacho judicial debido a un alto número de casos no resueltos, generando una barrera de acceso a la justicia.</p>	<p>Se medirá mediante la eficiencia, reconocimiento de la carga procesal y la capacidad operativa.</p>	Eficiencia	Expedientes ingresados	Ordinal
				Expedientes Pendientes	
				Expedientes resueltos	
			Reconocimiento de la carga procesal	Factores externos e internos	
				Priorización de casos	
				Tasa de resolución	
			Capacidad operativa	Carga procesal máxima razonable	
				Carga procesal promedio	
				Tasa de resolución de expedientes	

ANEXO 2. Matriz de consistencia

Título: Modelo de gestión de personal para reducir la carga procesal en los juzgados de familia de Chíncha

Autora: Estrada Cusipuma, Zunali Ebony

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>2) Determinar la relación entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>3) Determinar la relación entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p>	<p>Existe una relación inversa y significativa entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1) Existe una relación inversa y significativa entre el desarrollo y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>2) Existe una relación inversa y significativa entre el desempeño y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p> <p>3) Existe una relación inversa y significativa entre el control y la carga procesal de los juzgados de familia de Chíncha.</p>	Variable 1: Modelo de gestión personal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Desarrollo	Estilo de formación Inducción y entrenamiento Capacitación y formación profesional	Encuesta 1	Ordinal	Baja Regular Alta
			Desempeño	Retroalimentación continua Logro de objetivos Nivel de competencias	Encuesta 1		
			Control	Cumplimiento de normas Control de procesos Flexibilidad y adaptabilidad	Encuesta 1		
			Variable 2: Carga procesal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Eficiencia	Expedientes ingresados Expedientes pendientes Expedientes resueltos	Encuesta 2	Ordinal	Baja Regular Alta
			Reconocimiento de la carga procesal	Factores externos e internos Priorización de casos Tasa de resolución	Encuesta 2		
			Capacidad Operativa	Carga procesal máxima razonable Carga procesal promedio Tasa de resolución de expedientes	Encuesta 2		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Básica, no experimental	POBLACIÓN Y MUESTRA: 20 trabajadores judiciales y administrativos de la primera y segunda corte de familia de Chíncha.	Variable 1: Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta elaborada 1			Estadística descriptiva: Medidas de tendencia central para medir los niveles de la variable.		
		Variable 2: Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta elaborada 2					
					Estadística inferencial: Se utilizará pruebas de hipótesis para determinar la relación existente, se usará Excel y SPSS.		

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DE PERSONAL

Estimado trabajador,

Lo invitamos a participar en un importante ejercicio de evaluación de nuestra gestión de personal en los juzgados de familia de Chincha. Su participación es crucial para nosotros, ya que nos proporcionará información valiosa sobre cómo se están manejando los recursos humanos dentro de nuestra institución.

Instrucciones: A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con la gestión de personal. Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada una de las afirmaciones utilizando la siguiente escala:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Desarrollo	1	2	3	4	5
El estilo de formación en la organización es coherente con mis necesidades de aprendizaje.					
Me siento satisfecho con el enfoque que la organización adopta para la formación.					
El programa de inducción me proporcionó una comprensión clara de mis responsabilidades.					
El entrenamiento ofrecido al inicio fue relevante para las tareas que desempeño.					
La organización ofrece oportunidades significativas para el desarrollo profesional continuo.					
Las capacitaciones que he recibido han mejorado mis habilidades y competencias.					
Dimensión: Desempeño	1	2	3	4	5
La retroalimentación que recibo de mis superiores es constructiva y útil.					
Siento que la retroalimentación continua ha mejorado mi desempeño laboral.					

Mi trabajo contribuye de manera significativa al logro de los objetivos de la organización.					
Estoy al tanto de cómo mis tareas diarias se alinean con los objetivos institucionales.					
Considero que mis competencias están al nivel requerido por mi puesto.					
La organización proporciona herramientas y recursos para mejorar mis competencias.					
Dimensión: Control	1	2	3	4	5
Estoy bien informado sobre las normas internas y siempre trato de cumplirlas.					
Las normas internas establecidas ayudan en la eficiente gestión del personal.					
Los procesos definidos en la organización son claros y facilitan la ejecución de mis tareas.					
Siento que el control de procesos mejora la calidad y coherencia del trabajo.					
La organización muestra flexibilidad al enfrentar cambios o situaciones inesperadas.					
Me siento capacitado para adaptarme rápidamente a los cambios en mi entorno laboral.					

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CARGA PROCESAL

Estimado trabajador,

Lo invitamos a participar en un importante ejercicio de evaluación de nuestra carga procesal en los juzgados de familia de Chincha. Su participación es crucial para nosotros, ya que nos proporcionará información valiosa sobre cómo se está manejando este importante tema dentro de nuestra institución.

Instrucciones: A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones relacionadas con la carga procesal. Por favor, indica tu nivel de acuerdo con cada una de las afirmaciones utilizando la siguiente escala:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Dimensión: Eficiencia	1	2	3	4	5
La cantidad de expedientes ingresados es gestionada eficientemente.					
Considero que el sistema actual puede manejar adecuadamente los expedientes que ingresan.					
El número de expedientes pendientes es manejable y no afecta la eficiencia general.					
La acumulación de expedientes pendientes se aborda de manera proactiva.					
Estoy satisfecho con la rapidez con la que se resuelven los expedientes.					
Los expedientes resueltos reflejan una gestión eficaz del sistema.					
Dimensión: Reconocimiento de la carga procesal	1	2	3	4	5
Los factores tanto externos como internos se consideran adecuadamente al reconocer la carga procesal.					

La gestión toma en cuenta de manera efectiva los factores externos e internos al abordar la carga procesal.					
Los casos urgentes o importantes se priorizan adecuadamente.					
Considero que el sistema de priorización es eficaz y justo.					
La tasa de resolución refleja un reconocimiento efectivo de la carga procesal.					
Estoy satisfecho con la tasa de resolución actual.					
Dimensión: Capacidad operativa	1	2	3	4	5
La capacidad del sistema se ajusta a una carga procesal máxima razonable.					
Considero que se han establecido límites adecuados para la carga procesal máxima.					
La carga procesal promedio se maneja de manera eficaz sin comprometer la calidad.					
La capacidad operativa es adecuada para el volumen promedio de casos.					
La tasa de resolución de expedientes muestra la capacidad operativa efectiva del sistema.					
La capacidad operativa actual puede mantener o mejorar la tasa de resolución de expedientes.					

Anexo 4: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: “Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023”

Investigador (es): Estrada Cusipuma, Zunali Ebony

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023”, cuyo objetivo de este estudio es Determinar la relación entre la gestión de personal y la carga procesal de los juzgados de familia de Chincha, durante el periodo 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente del juzgado de familia de Chincha. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Estrada Cusipuma, Zunali Ebony. y Docente asesor: Dr. Alza Salvatierra, María Soledad

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 5: Matriz Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Grimaldo Heredia Perez
Número de documento de identidad:	46049793
Grado profesional:	Doctor
Área de experiencia profesional:	Educación, Gestión Pública
Institución laboral:	Contraloría General de la República
Tiempo de experiencia profesional:	12 años
Experiencia en investigación:	Sí

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

3. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal
Autor(a)(es):	Estrada Cusipuma, Zunali Ebony
Procedencia:	Lima
Administración:	Asistida () Autoaplicable (X)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Cortes de familia
Significación:	El instrumento está dividido en dos variables, 6 dimensiones y 36 ítems.

4. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Gestión de personal	Desarrollo	Acciones y estrategias implementadas para mejorar las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, con el propósito de prepararlos para asumir responsabilidades futuras y enfrentar desafíos emergentes en su trabajo.
	Desempeño	evaluación, medición y mejora del rendimiento laboral de los empleados.
	Control	Implica el monitoreo y supervisión de las actividades laborales y el comportamiento de los empleados para asegurar que se adhieran a las políticas, regulaciones y estándares de la organización.
Carga procesal	Eficiencia	Capacidad de un juzgado o tribunal para procesar y resolver casos en un tiempo razonable y con los recursos disponibles. La eficiencia mide no solo la velocidad de resolución, sino también la calidad y justicia de las decisiones tomadas.
	Reconocimiento de la carga procesal	Implica la identificación y cuantificación de la cantidad de casos pendientes y su comparación con la capacidad del juzgado o tribunal.
	Capacidad operativa	Referente a la infraestructura, recursos humanos, tecnológicos y financieros disponibles para un juzgado o tribunal, y cómo estos recursos son utilizados para gestionar y resolver la carga procesal.

5. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación, a usted le presento el instrumento Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal elaborado por Estrada Cusipuma, Zunali Ebony en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable 1. Gestión de personal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Desarrollo

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desarrollo como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de formación	El estilo de formación en la organización es coherente con mis necesidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Me siento satisfecho con el enfoque que la organización adopta para la formación.	4	4	4	
Inducción y entrenamiento	El programa de inducción me proporcionó una comprensión clara de mis responsabilidades.	4	4	4	
	El entrenamiento ofrecido al inicio fue relevante para las tareas que desempeño.	4	4	4	
Capacitación y formación profesional	La organización ofrece oportunidades significativas para el desarrollo profesional continuo.	4	4	4	
	Las capacitaciones que he recibido han mejorado mis	4	4	4	

	habilidades y competencias.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Segunda dimensión: Desempeño

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desempeño como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Retroalimentación continua	La retroalimentación que recibo de mis superiores es constructiva y útil.	4	4	4	
	Siento que la retroalimentación continua ha mejorado mi desempeño laboral.	4	4	4	
Logro de objetivos institucionales	Mi trabajo contribuye de manera significativa al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Estoy al tanto de cómo mis tareas diarias se alinean con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Nivel de competencias	Considero que mis competencias están al nivel requerido por mi puesto.	4	4	4	
	La organización proporciona herramientas y recursos para mejorar mis competencias.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el control como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Cumplimiento de normas internas	Estoy bien informado sobre las normas internas y siempre trato de cumplirlas.	4	4	4	
	Las normas internas establecidas ayudan en la eficiente gestión del personal.	4	4	4	
Control de procesos	Los procesos definidos en la organización son claros y facilitan la ejecución de mis tareas.	4	4	4	
	Siento que el control de procesos mejora la calidad y coherencia del trabajo.	4	4	4	
Flexibilidad y Adaptabilidad	La organización muestra flexibilidad al enfrentar cambios o situaciones inesperadas.	4	4	4	
	Me siento capacitado para adaptarme rápidamente a los cambios en mi entorno laboral.	4	4	4	

Variable 2. Carga procesal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la eficiencia como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Expedientes ingresados	La cantidad de expedientes ingresados es gestionada eficientemente.	4	4	4	
	Considero que el sistema actual puede manejar adecuadamente los expedientes que ingresan.	4	4	4	
	El número de expedientes pendientes es manejable y	4	4	4	

Expedientes Pendientes	no afecta la eficiencia general.				
	La acumulación de expedientes pendientes se aborda de manera proactiva.	4	4	4	
Expedientes resueltos	Estoy satisfecho con la rapidez con la que se resuelven los expedientes.	4	4	4	
	Los expedientes resueltos reflejan una gestión eficaz del sistema.	4	4	4	

Segunda dimensión: Reconocimiento de la carga procesal

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el reconocimiento de la carga procesal como dimensión de la carga procesal.


Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Factores externos e internos	Los factores tanto externos como internos se consideran adecuadamente al reconocer la carga procesal.	4	4	4	
	La gestión toma en cuenta de manera efectiva los factores externos e internos al abordar la carga procesal.	4	4	4	
Priorización de casos	Los casos urgentes o importantes se priorizan adecuadamente.	4	4	4	
	Considero que el sistema de priorización es eficaz y justo.	4	4	4	
Tasa de resolución	La tasa de resolución refleja un reconocimiento efectivo de la carga procesal.	4	4	4	

	Estoy satisfecho con la tasa de resolución actual.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Capacidad operativa

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la capacidad operativa como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Carga procesal máxima razonable	La capacidad del sistema se ajusta a una carga procesal máxima razonable.	4	4	4	
	Considero que se han establecido límites adecuados para la carga procesal máxima.	4	4	4	
Carga procesal promedio	La carga procesal promedio se maneja de manera eficaz sin comprometer la calidad.	4	4	4	
	La capacidad operativa es adecuada para el volumen promedio de casos.	4	4	4	
Tasa de resolución de expedientes	La tasa de resolución de expedientes muestra la capacidad operativa efectiva del sistema.	4	4	4	
	La capacidad operativa actual puede mantener o mejorar la tasa de resolución de expedientes.	4	4	4	

Firma 
 DNI N° 46049793



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA PÉREZ**
Nombres **GRIMALDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **46049793**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**
Rector **ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES**
Secretario General (E) **STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA**
Director De Posgrado **LUIS ORLANDO MONCADA ALBITRES**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN**
Fecha de Expedición **12/07/19**
Resolución/Acta **0302-2019/UNT**
Diploma **G00026014**
Fecha Matrícula **14/04/2016**
Fecha Egreso **30/01/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641936



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 14/01/2024 18:43:54-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chíncha, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Carlos Vidal Montenegro Segovia
Número de documento de identidad:	70094430
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Educación, Gestión Pública
Institución laboral:	Centro de conciliación Mirasol
Tiempo de experiencia profesional:	4 años
Experiencia en investigación:	Sí

7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

8. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal
Autor(a)(es):	Estrada Cusipuma, Zunali Ebony
Procedencia:	Lima
Administración:	Asistida () Autoaplicable (X)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Cortes de familia
Significación:	El instrumento está dividido en dos variables, 6 dimensiones y 36 ítems.

9. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Gestión de personal	Desarrollo	Acciones y estrategias implementadas para mejorar las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, con el propósito de prepararlos para asumir responsabilidades futuras y enfrentar desafíos emergentes en su trabajo.
	Desempeño	evaluación, medición y mejora del rendimiento laboral de los empleados.
	Control	Implica el monitoreo y supervisión de las actividades laborales y el comportamiento de los empleados para asegurar que se adhieran a las políticas, regulaciones y estándares de la organización.
Carga procesal	Eficiencia	Capacidad de un juzgado o tribunal para procesar y resolver casos en un tiempo razonable y con los recursos disponibles. La eficiencia mide no solo la velocidad de resolución, sino también la calidad y justicia de las decisiones tomadas.
	Reconocimiento de la carga procesal	Implica la identificación y cuantificación de la cantidad de casos pendientes y su comparación con la capacidad del juzgado o tribunal.
	Capacidad operativa	Referente a la infraestructura, recursos humanos, tecnológicos y financieros disponibles para un juzgado o tribunal, y cómo estos recursos son utilizados para gestionar y resolver la carga procesal.

10. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el instrumento Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal elaborado por Estrada Cusipuma, Zunali Ebony en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>Claridad</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>Coherencia</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	2. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	5. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	6. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	7. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
<p>Relevancia</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

5. No cumple con el criterio
6. Bajo nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable 1. Gestión de personal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Desarrollo

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desarrollo como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de formación	El estilo de formación en la organización es coherente con mis necesidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Me siento satisfecho con el enfoque que la organización adopta para la formación.	4	4	4	
Inducción y entrenamiento	El programa de inducción me proporcionó una comprensión clara de mis responsabilidades.	4	4	4	
	El entrenamiento ofrecido al inicio fue relevante para las tareas que desempeño.	4	4	4	
Capacitación y formación profesional	La organización ofrece oportunidades significativas para el desarrollo profesional continuo.	4	4	4	
	Las capacitaciones que he recibido han mejorado mis	4	4	4	

	habilidades y competencias.				
--	-----------------------------	--	--	--	--

Segunda dimensión: Desempeño

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desempeño como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Retroalimentación continua	La retroalimentación que recibo de mis superiores es constructiva y útil.	4	4	4	
	Siento que la retroalimentación continua ha mejorado mi desempeño laboral.	4	4	4	
Logro de objetivos institucionales	Mi trabajo contribuye de manera significativa al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Estoy al tanto de cómo mis tareas diarias se alinean con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Nivel de competencias	Considero que mis competencias están al nivel requerido por mi puesto.	4	4	4	
	La organización proporciona herramientas y recursos para mejorar mis competencias.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el control como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	

Cumplimiento de normas internas	Estoy bien informado sobre las normas internas y siempre trato de cumplirlas.	4	4	4	
	Las normas internas establecidas ayudan en la eficiente gestión del personal.	4	4	4	
Control de procesos	Los procesos definidos en la organización son claros y facilitan la ejecución de mis tareas.	4	4	4	
	Siento que el control de procesos mejora la calidad y coherencia del trabajo.	4	4	4	
Flexibilidad y Adaptabilidad	La organización muestra flexibilidad al enfrentar cambios o situaciones inesperadas.	4	4	4	
	Me siento capacitado para adaptarme rápidamente a los cambios en mi entorno laboral.	4	4	4	

Variable 2. Carga procesal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la eficiencia como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Expedientes ingresados	La cantidad de expedientes ingresados es gestionada eficientemente.	4	4	4	
	Considero que el sistema actual puede manejar adecuadamente los expedientes que ingresan.	4	4	4	
	El número de expedientes pendientes es manejable y	4	4	4	

Expedientes Pendientes	no afecta la eficiencia general.				
	La acumulación de expedientes pendientes se aborda de manera proactiva.	4	4	4	
Expedientes resueltos	Estoy satisfecho con la rapidez con la que se resuelven los expedientes.	4	4	4	
	Los expedientes resueltos reflejan una gestión eficaz del sistema.	4	4	4	

Segunda dimensión: Reconocimiento de la carga procesal

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el reconocimiento de la carga procesal como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Factores externos e internos	Los factores tanto externos como internos se consideran adecuadamente al reconocer la carga procesal.	4	4	4	
	La gestión toma en cuenta de manera efectiva los factores externos e internos al abordar la carga procesal.	4	4	4	
Priorización de casos	Los casos urgentes o importantes se priorizan adecuadamente.	4	4	4	
	Considero que el sistema de priorización es eficaz y justo.	4	4	4	
Tasa de resolución	La tasa de resolución refleja un reconocimiento efectivo de la carga procesal.	4	4	4	

	Estoy satisfecho con la tasa de resolución actual.	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Capacidad operativa

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la capacidad operativa como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Carga procesal máxima razonable	La capacidad del sistema se ajusta a una carga procesal máxima razonable.	4	4	4	
	Considero que se han establecido límites adecuados para la carga procesal máxima.	4	4	4	
Carga procesal promedio	La carga procesal promedio se maneja de manera eficaz sin comprometer la calidad.	4	4	4	
	La capacidad operativa es adecuada para el volumen promedio de casos.	4	4	4	
Tasa de resolución de expedientes	La tasa de resolución de expedientes muestra la capacidad operativa efectiva del sistema.	4	4	4	
	La capacidad operativa actual puede mantener o mejorar la tasa de resolución de expedientes.	4	4	4	


 Firma _____
 DNI N° 89444444
 Calle Viali, Montenegro, Segovia
 Mg. B. Administración y Finanzas
 Reg. Unic. de Coleg. N° 29930



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTENEGRO SEGOVIA**
Nombres **CARLOS VIDAL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **70094430**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
Rector **ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO**
Secretaría General **BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA**
Directora De La Escuela De Posgrado **ZVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**
Fecha de Expedición **06/06/23**
Resolución/Acta **1549-2023-UNC**
Diploma **UNC 0008115**
Fecha Matrícula **01/10/2020**
Fecha Egreso **26/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001641945



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 18:46:29-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado evaluador: usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer profesional. Agradecemos su valiosa colaboración.

11. Datos generales del evaluador

Nombres y apellidos:	Marycruz Peña Abarca
Número de documento de identidad:	45890093
Grado profesional:	Magister
Área de experiencia profesional:	Educación, Gestión Pública
Institución laboral:	Municipalidad Distrital
Tiempo de experiencia profesional:	5 años
Experiencia en investigación:	Sí

12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido según los criterios del punto 5.

13. Datos de la escala

Nombre del instrumento:	Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal
Autor(a)(es):	Estrada Cusipuma, Zunali Ebony
Procedencia:	Lima
Administración:	Asistida () Autoaplicable (X)
Tiempo de aplicación:	20 minutos.
Ámbito de aplicación:	Cortes de familia
Significación:	El instrumento está dividido en dos variables, 6 dimensiones y 36 ítems.

14. Soporte teórico

Señalar el aporte teórico y autor que sostiene el dimensionamiento de la variable de estudio en el instrumento.

Instrumento	Dimensiones	Definición
Gestión de personal	Desarrollo	Acciones y estrategias implementadas para mejorar las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, con el propósito de prepararlos para asumir responsabilidades futuras y enfrentar desafíos emergentes en su trabajo.
	Desempeño	evaluación, medición y mejora del rendimiento laboral de los empleados.
	Control	Implica el monitoreo y supervisión de las actividades laborales y el comportamiento de los empleados para asegurar que se adhieran a las políticas, regulaciones y estándares de la organización.
Carga procesal	Eficiencia	Capacidad de un juzgado o tribunal para procesar y resolver casos en un tiempo razonable y con los recursos disponibles. La eficiencia mide no solo la velocidad de resolución, sino también la calidad y justicia de las decisiones tomadas.
	Reconocimiento de la carga procesal	Implica la identificación y cuantificación de la cantidad de casos pendientes y su comparación con la capacidad del juzgado o tribunal.
	Capacidad operativa	Referente a la infraestructura, recursos humanos, tecnológicos y financieros disponibles para un juzgado o tribunal, y cómo estos recursos son utilizados para gestionar y resolver la carga procesal.

15. Presentación de instrucciones para el juez

A continuación a usted le presento el instrumento Instrumento para medir la gestión de persona y la carga procesal elaborado por Estrada Cusipuma, Zunali Ebony en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los siguientes ítems, según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

sintáctica y semántica son adecuadas.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	3. No cumple con el criterio	El ítem no tiene una relación lógica con la dimensión.
	8. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	9. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	10. Alto nivel	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que se está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala del 1 al 4 su valoración; asimismo, brinde sus observaciones, en caso de considerar necesario.

9. No cumple con el criterio
10. Bajo nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable 1. Gestión de personal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Desarrollo

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desarrollo como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Estilo de formación	El estilo de formación en la organización es coherente con mis necesidades de aprendizaje.	4	4	4	
	Me siento satisfecho con el enfoque que la organización adopta para la formación.	4	4	4	
Inducción y entrenamiento	El programa de inducción me proporcionó una comprensión clara de mis responsabilidades.	4	4	4	
	El entrenamiento ofrecido al inicio fue relevante para las tareas que desempeño.	4	4	4	
Capacitación y formación profesional	La organización ofrece oportunidades significativas para el desarrollo profesional continuo.	4	4	4	
	Las capacitaciones que he recibido han mejorado mis habilidades y competencias.	4	4	4	

Segunda dimensión: Desempeño

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el desempeño como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Retroalimentación continua	La retroalimentación que recibo de mis superiores es constructiva y útil.	4	4	4	
	Siento que la retroalimentación continua ha mejorado mi desempeño laboral.	4	4	4	
Logro de objetivos institucionales	Mi trabajo contribuye de manera significativa al logro de los objetivos de la organización.	4	4	4	
	Estoy al tanto de cómo mis tareas diarias se alinean con los objetivos institucionales.	4	4	4	
Nivel de competencias	Considero que mis competencias están al nivel requerido por mi puesto.	4	4	4	
	La organización proporciona herramientas y recursos para mejorar mis competencias.	4	4	4	

Tercera dimensión: Control

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el control como dimensión de la gestión de personal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Cumplimiento de	Estoy bien informado sobre las normas internas y siempre trato de cumplirlas.	4	4	4	

normas internas	Las normas internas establecidas ayudan en la eficiente gestión del personal.	4	4	4	
Control de procesos	Los procesos definidos en la organización son claros y facilitan la ejecución de mis tareas.	4	4	4	
	Siento que el control de procesos mejora la calidad y coherencia del trabajo.	4	4	4	
Flexibilidad y Adaptabilidad	La organización muestra flexibilidad al enfrentar cambios o situaciones inesperadas.	4	4	4	
	Me siento capacitado para adaptarme rápidamente a los cambios en mi entorno laboral.	4	4	4	

Variable 2. Carga procesal

Dimensiones del instrumento

Primera dimensión: Eficiencia

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la eficiencia como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Expedientes ingresados	La cantidad de expedientes ingresados es gestionada eficientemente.	4	4	4	
	Considero que el sistema actual puede manejar adecuadamente los expedientes que ingresan.	4	4	4	
Expedientes Pendientes	El número de expedientes pendientes es manejable y no afecta la eficiencia general.	4	4	4	

	La acumulación de expedientes pendientes se aborda de manera proactiva.	4	4	4	
Expedientes resueltos	Estoy satisfecho con la rapidez con la que se resuelven los expedientes.	4	4	4	
	Los expedientes resueltos reflejan una gestión eficaz del sistema.	4	4	4	

Segunda dimensión: Reconocimiento de la carga procesal

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir el reconocimiento de la carga procesal como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Factores externos e internos	Los factores tanto externos como internos se consideran adecuadamente al reconocer la carga procesal.	4	4	4	
	La gestión toma en cuenta de manera efectiva los factores externos e internos al abordar la carga procesal.	4	4	4	
Priorización de casos	Los casos urgentes o importantes se priorizan adecuadamente.	4	4	4	
	Considero que el sistema de priorización es eficaz y justo.	4	4	4	
Tasa de resolución	La tasa de resolución refleja un reconocimiento efectivo de la carga procesal.	4	4	4	
	Estoy satisfecho con la tasa de resolución actual.	4	4	4	

Tercera dimensión: Capacidad operativa

Objetivos de la dimensión: Se pretende medir la capacidad operativa como dimensión de la carga procesal.

Indicadores	Ítems	Criterios			Observaciones o recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Carga procesal máxima razonable	La capacidad del sistema se ajusta a una carga procesal máxima razonable.	4	4	4	
	Considero que se han establecido límites adecuados para la carga procesal máxima.	4	4	4	
Carga procesal promedio	La carga procesal promedio se maneja de manera eficaz sin comprometer la calidad.	4	4	4	
	La capacidad operativa es adecuada para el volumen promedio de casos.	4	4	4	
Tasa de resolución de expedientes	La tasa de resolución de expedientes muestra la capacidad operativa efectiva del sistema.	4	4	4	
	La capacidad operativa actual puede mantener o mejorar la tasa de resolución de expedientes.	4	4	4	


Firma Mg. C.P.C. Maricruz Peña Abarca
DNI N° 45890093
MAP. N° 04-5968



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PEÑA ABARCA**
Nombres **MARYCRUZ**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **45890093**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**
Rector **ESCALANTE ZUMAETA SEGUNDO BERARDO**
Secretaria General **BARRANTES MEDINA DELIA ESPERANZA**
Directora De La Escuela De Posgrado **ZVALETA GONZALES LETICIA NOEMÍ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**
Fecha de Expedición **06/06/23**
Resolución/Acta **1550-2023-UNC**
Diploma **UNC 0008116**
Fecha Matrícula **01/10/2020**
Fecha Egreso **25/10/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Enero de 2024



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/01/2024 18:48:12-0500



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

CÓDIGO VIRTUAL 0001641947

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 6: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide la gestión de personal

N	Alfa de Cronbach
18	0.90

Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide la carga procesal

N	Alfa de Cronbach
18	0.85

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE 1																	VARIABLE 2																		
5	5	4	4	4	3	2	4	5	2	3	5	2	4	3	4	4	1	4	5	4	3	4	2	4	3	4	3	4	1	5	5	1	5	5	2
5	3	1	3	4	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	5	3	3	5	2	3	3	5	2	1	2	2	3	1	3	3	2	1	3	4	4
3	4	3	1	1	4	5	4	2	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	4	1	5	4	5	5	1	5	4	
3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	5	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	2	5	3	5	1	5	
5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	5	2	5	1	5	2	2	1	3	2	2	
5	4	5	5	5	5	5	5	1	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	4	5	1	3	5	4	3	
5	2	1	1	1	1	1	1	5	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	3	2	4	5	1	2	1	2	1	
3	3	2	5	3	2	3	4	5	1	5	2	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	2	5	5	1	2	2	1	4	
3	2	4	1	2	1	2	5	2	5	3	3	5	1	1	2	5	2	2	2	5	2	4	1	5	4	3	4	2	1	4	5	1	4	4	
2	2	1	5	1	4	1	5	2	5	1	1	3	1	5	3	4	4	1	3	4	4	1	2	4	3	4	4	5	2	5	5	1	2	3	

Anexo 8. Base de datos de aplicación

VARIABLE 1																VARIABLE 2																			
3	3	5	1	4	5	1	5	1	1	3	4	3	3	3	5	3	4	5	1	3	1	3	2	1	5	5	2	3	4	3	5	5	3	1	4
5	4	5	5	3	2	1	3	2	5	4	2	5	4	5	5	5	1	2	5	1	5	3	1	3	4	5	5	2	5	3	1	2	1	4	1
1	4	4	3	5	2	2	1	2	4	4	4	4	2	1	3	5	5	5	5	5	1	3	3	5	3	5	4	5	1	3	5	1	3	5	5
2	3	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	5	4	1	4	3	1	1	1	2	4	3	4	3	3	5	3	3	2	1	2	3	5	3	5
5	2	3	1	5	4	4	2	2	4	5	3	5	5	1	3	5	1	1	5	3	3	1	4	2	2	2	5	2	5	1	5	4	3	1	1
1	3	4	1	5	1	2	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	5	1	2	1	3	1	4	4	5	4	3	4	5	5	3
1	3	1	4	3	3	3	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	5	2	4	1	4	4	1	3	4	3
5	2	5	3	1	3	1	1	2	5	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	5	5	3	1	1	5	3	3	2	4	1	2	3	1	3
4	3	3	4	1	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	5	1	1	1	2	5	4	1	2	5	2	2	1	1
3	3	4	2	5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	4	5	4	3	1	2	1
3	3	5	1	1	3	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	5	1	1	2	3	2	4	3	2	4	5	5	1	1
3	3	1	2	1	4	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	2	1	5	1	4	4	5	1	1	4	5	3	4	4
3	3	1	5	3	3	2	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	4	5	3	5	3	5	1	2	4	5	1	2	5	5
4	3	2	2	4	4	2	4	1	2	3	1	1	4	1	5	1	4	2	4	5	3	2	2	2	4	4	5	1	3	3	1	2	2	4	5
4	2	3	3	2	5	5	5	4	3	1	4	1	4	5	3	3	3	2	3	5	3	4	1	5	1	5	3	4	1	3	3	1	1	2	2
4	2	4	4	1	2	2	3	5	1	5	1	1	2	4	2	3	3	2	1	5	3	4	1	2	3	5	1	3	4	1	5	3	1	3	1
4	5	1	5	2	2	4	1	4	2	3	3	2	2	2	5	5	5	3	3	4	1	4	1	3	3	3	5	1	2	2	1	1	3	5	3
4	4	1	1	4	3	2	4	2	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2	3	2	5	1	3	4	4	3	1	1	5	1	4	1	4	1	5

2	3	1	4	2	3	1	3	2	1	3	3	3	5	3	3	1	4	3	4	2	5	1	4	5	2	4	5	1	4	3	4	1	2	4	3
2	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	2	2	2	5	5	1	5	5	4	1	3	2	4	3	3	4	1	2	5	3	1	2	5	4	4

Anexo 9: Carta de presentación



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima, 12 de diciembre de 2023
Carta P. 1120-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Dr.
Osmar Antonio Albuja de la Roca
Presidente
Corte Superior de Justicia de Ica

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Estrada Cusipuma , Zunali Ebony ; identificada con DNI N° 75797752 y con código de matrícula N° 7002803836; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

“ Gestión de personal y carga procesal en los juzgados de familia de Chincha, 2023”


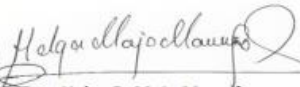
Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador Estrada Cusipuma , Zunali Ebony asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

La información a solicitar por parte de nuestro alumno (a) corresponde a una muestra de Personas, mediante técnica de recolección de datos de Encuesta.

Asimismo solicitamos el acuse de recibo de la presente carta confirmando la aceptación o no aceptación por parte de su institución al correo electrónico: mesadepartes.epg.ln@ucv.edu.pe

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Helga R. Majo Marrúfo
Jefe
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Ica, 15 de Enero del 2024



Firmado digitalmente por ALBUJAR DE LA ROCA Osmar Antonio FAU 20159981216 soft
Presidente De La Csj De Ica
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.01.2024 14:18:01 -05:00

PROVEIDO N° 000244-2024-P-CSJIC-PJ

Referencia : EXPEDIENTE 010577-2023-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 000246-2024-P-CSJIC (12ENE2024)

DADO CUENTA: El Oficio N° 000071-2024-GAD-CSJIC-PJ dirigido por el Gerente de Administración Distrital (con relación al pedido de la señora Estrada Cusipuma Zunali Ebony, quien solicita autorización para las actividades a realizar en nuestra institución con ocasión de su tesis), remite el Informe N° 000073-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC, emitido por la Coordinadora de Personal de esta Corte Superior de Justicia, por medio del cual señala que resulta viable lo solicitado. Asimismo, en virtud a lo solicitado sobre tener acceso para recopilar datos, sugiriendo que se realice las coordinaciones del caso con el Sub Administrador del Módulo Penal de Chincha y las áreas correspondientes y se pueda concertar una fecha, hora y lugar específico, sin alterar el debido desarrollo de labores, debiendo adoptar las medidas de bioseguridad de forma estricta. Al efecto, **SE DISPONE: COMUNICAR** a la interesada la autorización contenida en el Informe N° 000073-2024-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, con los actuados correspondientes. **REMITASE** al Sub Administrador del Módulo Penal de Chincha de la Corte Superior de Justicia de Ica, para que brinde las facilidades a que hubiere lugar, conforme a lo peticionado. **Comuníquese y archívese.-**

Documento firmado digitalmente

OSMAR ANTONIO ALBUJAR DE LA ROCA
Presidente de la CSJ de Ica
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica



Firmado digitalmente por FLORES YALLICO Carmen Pilar FAU 20534750430 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 15.01.2024 10:52:54 -05:00

