



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024

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

AUTOR:

Guerrero Cruz, Milton Percy (orcid.org/0009-0005-0592-504X)

ASESORES:

Dr. Fuentes Calcino, Alfonso Reynaldo (orcid.org/0000-0002-5568-111X)

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , FUENTES CALCINO ALFONSO REYNALDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024", cuyo autor es GUERRERO CRUZ MILTON PERCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 09 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALFONSO REYNALDO FUENTES CALCINO DNI: 06779972 ORCID: 0000-0002-5568-111X	Firmado electrónicamente por: AFUENTESC el 11- 08-2024 11:18:30
CECILIA LILIANA TEMOCHE GUEVARA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 20- 08-2024 17:58:21

Código documento Trilce: TRI - 0856258

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUERRERO CRUZ MILTON PERCY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024", 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
MILTON PERCY GUERRERO CRUZ DNI: 32939133 ORCID: 0009-0005-0592-504X	Firmado electrónicamente por: MGUERREROCR72 el 31-07-2024 01:36:40

Código documento Trilce: TRI - 0841308

Dedicatoria

A mis amados padres Gumercindo y Margarita, cuyo fruto de su amor, es un gran profesional.

A mi hija Margarita Daniela, el motor y motivo por el cual quiero seguir superándome.

Agradecimiento

A Dios, el omnipotente y por ser el faro en la oscuridad que guía nuestro camino.

Al Dr. Alfonso Reynaldo por su asesoría en la elaboración de esta investigación.

A mis compañeros de trabajo, del Módulo Corporativo Laboral por contribuir en la recolección de la información.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Relación entre gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	19
Tabla 2 Nivel de gestión de la carga procesal del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	20
Tabla 3 Nivel del desempeño del personal en el personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	21
Tabla 4 Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión cumplimiento de objetivos y tareas en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	22
Tabla 5 Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión relaciones interpersonales en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	22
Tabla 6 Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	23
Tabla 7 Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión superación laboral en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	23
Tabla 8 Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diseño de investigación.	15
Figura 2 Nivel de gestión de la carga procesal en el personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	20
Figura 3 Nivel del desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.	21

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024; utilizando un enfoque cuantitativo, de tipo básico y correlacional. Se planteó como Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa. En ese sentido, se aplicó la encuesta a una población de 113 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral, para posteriormente utilizar la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, donde se obtuvo un p de 0,155 para la variable gestión de la carga procesal, y p de 0,200 para la variable desempeño del personal. Asimismo, se aplicó la prueba estadística de correlación de Pearson, obteniendo como principal resultado un coeficiente de correlación de 0.649 entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal. De esta manera, los resultados se compararon con los antecedentes y aportes teóricos de diferentes autores, concluyendo que existe una correlación positiva y directa entre la variable gestión de la carga procesal y la variable desempeño del personal, por lo que se aceptó la hipótesis propuesta.

Palabras clave: Gestión de la carga procesal, desempeño laboral, Módulo Corporativo Laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the management of the procedural load and the performance of personnel in the Corporate Labor Module, of the judicial district of Santa, 2024; using a quantitative, basic and correlational approach. The General Hypothesis was proposed: There is a significant relationship between the management of the procedural load and the performance of the personnel in the Corporate Labor Module, of the Judicial District of Santa. In this sense, the survey was applied to a population of 113 workers of the Corporate Labor Module, to subsequently use the Kolmogórov-Smirnov normality test, where a p of 0.155 was obtained for the procedural burden management variable, and p of 0.200. for the personnel performance variable. Likewise, the Pearson correlation statistical test was applied, obtaining as the main result a correlation coefficient of 0.649 between the management of the procedural load and personnel performance. In this way, the results were compared with the background and theoretical contributions of different authors, concluding that there is a positive and direct correlation between the procedural burden management variable and the personnel performance variable, therefore the proposed hypothesis was accepted.

Keywords: Management of procedural burden, job performance, corporate labor module.

I. INTRODUCCIÓN

La carga procesal del Módulo Corporativo Laboral – MCL, se incrementa anualmente, incidiendo en la celeridad de los procesos contemplados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT, ley 29497, y el desempeño del personal del MCL, siendo importante desarrollar el presente estudio que beneficiará a los ciudadanos que viven en la provincia del Santa y alrededores.

A nivel internacional, la carga procesal viene hacer un detrimento para la tramitación y el transcurso legal de plazos establecidos; según el estudio elaborado por Manica (2015) referido a los recursos judiciales y el tiempo que transcurre desde el inicio hasta el final de los procesos en las naciones de Brasil y España, existiendo atraso desmesurado en los plazos para los trámites debidos de dichos procesos judiciales, debiendo todos los procesos requerir de un transcurso de tiempo para ser cumplido, para que no se extienda con argucias legales innecesarias al emitirse la resolución de la sentencia; lo que resulta una mayor carga. (Lurquin, 2021).

En América Central, puntualmente en Nicaragua se observa, que existe congestión o dilación judicial ocasionando ausencia de garantías en el derecho a la rápida justicia, ocasionado por la tardía resolución de procesos, ya que el trabajo judicial implica dificultosos, complejos y retardados trámites, generando desánimo y abandono de los ciudadanos trabajadores ante la búsqueda de justicia. (ORMUSA 2021, Estado de la justicia del trabajo en Centroamérica. Nicaragua, Guatemala, El Salvador y Honduras). En las entidades públicas, el potencial humano se ve restringido por el escaso avance en la conducción de los recursos humanos, generando falta de competitividad en los servidores y disminución del nivel de desarrollo y producción del talento humano, incidiendo el descenso del desempeño laboral (Palacios, 2019).

En Perú, según Leytón (2018), el funcionamiento del despacho judicial no es óptimo debido a la gran cantidad de casos y a las nada beneficiosas e indebidas actuaciones tramitadas por la carga procesal que no permiten el acceso a la justicia oportuna.

La Corte Superior de Justicia del Santa – CSJ del Santa, desde el 1 de enero de 2013 funciona como Unidad Ejecutora N° 1470, entidad perteneciente al pliego Poder Judicial, existiendo en este distrito judicial a partir del año 2018 el programa presupuestario 0099, celeridad de los procesos judiciales laborales, sin embargo,

debido al impacto de la epidemia de COVID-19, se implementó en el mes de mayo del 2020, la Mesa de Partes Electrónica – MPE, que está disponible las 24 horas del día, permitiendo que se ingresen demandas y escritos fuera del horario de trabajo, ocasionando aumento de carga procesal de los expedientes físicos.

La presente investigación estará enmarcada en el Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS 16: Paz, Justicia e Instituciones Públicas, la línea de acción de la Responsabilidad Social y Universitaria – RSU 5: Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

En función a la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal de una entidad judicial, nace la pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024?

La justificación teórica de la presente investigación, estriba en determinar la relación entre las variables gestión de la carga procesal y desempeño del personal de la entidad judicial, permitiendo que sirvan para futuras investigaciones, ratificar teorías existentes y que las instituciones reguladoras de justicia mejoren objetivamente.

La justificación práctica del presente estudio, estriba en que, una vez obtenido los resultados, en el distrito judicial del Santa se podrán adoptar varias medidas pertinentes, correctivas y preventivas, así como la puesta en funcionamiento de políticas y estrategias oportunas que permitan una disminución de la carga procesal con un excelente desempeño laboral diariamente y, por consiguiente, una mejor prontitud para el justiciable.

La justificación social de esta investigación propone un aporte significativo al determinar los factores que influyen en la atención referente a las necesidades del sistema de justicia, permitiendo que se realicen mejoras en la atención de los requerimientos judiciales, con la finalidad de incrementar significativamente el desempeño laboral, para garantizar una seguridad jurídica a los justiciables de este distrito judicial y servir como base para su replicación en otras jurisdicciones judiciales.

La justificación metodológica de la investigación estriba en el uso de una encuesta con preguntas sobre la aproximación entre las dimensiones de la Gestión de la Carga Procesal con la variable Desempeño del Personal.

El objetivo general viene a ser determinar la relación de la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral (MCL) del

distrito judicial del Santa, 2024; planteando como objetivos específicos: describir la gestión de la carga procesal en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024; describir el desempeño del personal en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024; determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y cumplimiento de objetivos y tareas del personal en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024; determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024; determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y disciplina laboral en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024; y determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y superación laboral en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.

Para el desarrollo del actual estudio, se tuvo en cuenta la consulta de publicaciones previas, internacionalmente tenemos a Urrego (2020) en su estudio básico, con enfoque cuantitativo y usando el diseño de regresión discontinua sobre la reforma procesal y su efecto para la celeridad judicial en Ecuador, siendo su objetivo establecer el éxito o fracaso para las normas vigentes ecuatorianas por su incidencia en la celeridad de las causas judiciales. Se concluye, que según el tipo de demanda los efectos de la nueva normativa son variados, pero en promedio hay mejoras en el tiempo de emitir las resoluciones en 59 días, para las causas judiciales de Familia se resuelven en 50 días menos y para las causas judiciales de Trabajo 46 días menos, en el caso de demandas Contencioso Administrativo, hubo una disminución en 24 días hábiles. Por lo tanto, se corrobora que con las normativas adecuadas se mejora la celeridad procesal ampliamente brindando una mejor atención a los justiciables.

Por su parte, Galindo (2020) en su artículo científico sobre la aproximación a los lineamientos que permitan aplicar gestión del conocimiento a instituciones del sector público del hermano país de Colombia, investigó la trascendencia de gestionar el talento y conocimiento humano de una institución pública, siendo vital para la gestión de instituciones, concluyendo deben adoptarse mejoras relacionadas a gestionar el conocimiento de la institución pública apuntando en alcanzar los objetivos institucionales a fin de mejorar el servicio brindado diariamente a la ciudadanía, complementado a ello, surgió la inquietud de crear conciencia respecto la agenda 2030 incluyendo a todas las profesiones, sin dejar de lado a los políticos (Lukamba & Malatjie, 2022).

Del mismo modo, Villarreal (2019) en su artículo científico Carga procesal judicial: su repercusión en la realización eficaz de audiencias en temas de niñez y adolescencia de Santo Domingo, dicho estudio de enfoque mixto, puntualizó su análisis en la carga procesal excesiva asignados a los magistrados del Cantón, que impide cumplir a tiempo con los términos establecidos en el Código General de Procesos – COGEP costarricense, entre los años 2017-2019, Concluyendo que se observa el no cumplimiento del art. 333 del COGEP, quebrantando la celeridad procesal y jurídica, debido a la gran cantidad de carga procesal y pocos jueces para que sea atendida dicha carga.

Asimismo, Palacios (2019) realizó un estudio doctoral en México sobre evaluación del desempeño judicial utilizando metodología hipotético deductivo, aplicando el enfoque cuantitativo diacrónicamente incluyendo la revisión de informes, legislación, documentos y estadísticas judiciales con la finalidad de analizar empíricamente el sistema judicial de México, analizando su desempeño y utilización de la metodología PpR, concluyendo que existe un nexo positivo entre el PpR y la gestión por resultados, la gestión pública y el sistema de evaluación de desempeño, notando un nexo pequeño en aquellas instituciones que aceptan auxilio del gobierno y en mayor cantidad en aquellas que no reciben. Para el caso mexicano, en los dos casos los resultados de la implantación del PpR es positiva referido a los resultados para las evaluaciones al desempeño jurisdiccional.

Castiglioni (2018), en su estudio con metodología descriptiva, transversal y no experimental, sobre un grupo de indicadores orientados a obtener mejor servicio del poder judicial de la república Argentina, concluyendo la factibilidad de implementar indicadores para a controlar las labores jurisdiccionales, otorgando al justiciable una atención con mayor rapidez.

A nivel nacional, Delgado (2022) en su investigación básica, diseño no experimental, aplicando el enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y nivel correlacional sobre la carga procesal y desempeño de trabajadores de la institución pública del norte del país, 2022. El estudio, fue realizado aplicando el instrumento al cuestionario y la técnica de la encuesta, la población fue compuesta de 34 trabajadores públicos, obteniendo los valores de ($r=0.918$) y ($p=0.000$), concluyendo en una relación significativa y compacta para las 2 variables.

También tenemos a Maza (2021) en su investigación de maestría, con diseño no experimental y enfoque cuantitativo, siendo su objetivo principal establecer el nivel de influencia sobre la carga procesal judicial y el desempeño laboral de 06 servidores en el órgano jurisdiccional de primera instancia de la CSJ de Puente Piedra y Ventanilla, año 2021, la confiabilidad se obtuvo usando el coeficiente omega de McDonald, con resultado de 0.917 que es bastante alto. Los resultados primordiales se dieron en la variable 1: carga procesal; 67% en nivel alto, 17% en nivel medio y 43% en el nivel bajo. Se llegó a la conclusión que el Juzgado tiene que implementar medidas organizativas con la finalidad de disminuir la carga procesal en los litigios judiciales que pertenecen a su competencia y fuera de ella.

Así mismo, Hoyos (2020), en su investigación básica, de grado correlacional y no experimental, relativo a la carga procesal y satisfacción del querellante del IV Juzgado Civil del distrito judicial lambayecano, la muestra estudiada fue de 47 letrados de los litigantes. Concluyendo que comprobando los resultados del método aplicado (Pearson) se obtuvo como valor de $r=0.863$, que implica una relación positiva y significativa, es decir, que al mermar la carga procesal conlleva a un justiciable más satisfecho en ese órgano jurisdiccional.

Carrión (2021), en su estudio básico, aplicando el diseño no experimental, correlacional y de enfoque cuantitativo, cuyo objetivo primordial: fijar la relación entre la carga procesal y la administración de justicia del Módulo Penal - CSJSA, concluye la presencia de una positiva, alta y significativa correlación entre las variables, debido al valor de $r=0.795$. Del mismo modo, Duelles (2017), realizó una investigación de diseño descriptivo y correlacional, orientado al clima organizacional y desempeño de los servidores de una institución judicial y el nexo con la gestión administrativa, cuya conclusión, principalmente, encontró relación directamente positiva y moderada entre las variables estudiadas, por el valor de $r=0.473$.

De igual manera, Mendoza (2017) con su estudio no experimental y transversal en la CSJ de La Libertad, a los veintitrés servidores del área de logística, sobre competencias laborales relacionado con el desempeño laboral, obteniendo como resultado una relación baja y positiva referido a las capacidades laborales generales y el desempeño en la jornada laboral de dichos servidores siendo primordial entender, fortalecer y mejorar las variantes inherentes al incremento del presupuesto de dicho distrito judicial para incrementar el desempeño, porque se obtuvieron bajos valores

respecto al desempeño diario en su centro de labores. Por lo tanto, se puede señalar que la jornada laboral no se realiza de la mejor manera, resultando fundamental y necesario reforzar el desempeño de sus labores incluyendo varios aspectos distintos a las capacidades técnicas y la especialización de los servidores, debido a que no son factores que influyen en gran medida.

Finalmente, Collazos (2021), a una muestra de 49 trabajadores de una DIREPRO del norte del país, aplicó un cuestionario de enfoque cuantitativo, y descriptivo de tipo correlacional, luego del análisis estadístico se estableció la existencia significativa del nexo entre el PpR y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.588. De acuerdo al anterior estudio demuestra que se pueden tener mejores resultados positivos en las instituciones públicas del país cuando se atiende adecuadamente la carga procesal con su correcto desempeño laboral. El aporte de esta investigación permite conocer la realidad de otras entidades similares que se analizará en la presente investigación.

Describiremos a continuación la teoría sobre la gestión de la carga procesal, iniciando con la definición, según Borba et al., (2024) la gestión judicial viene a ser realizada por trabajadores jurisdiccionales en apoyo a los magistrados, y que fundamentalmente su trabajo eficiente permitiría una apropiada administración compuesta por todas las actividades originadas por los expedientes a resolver judicialmente. Poshai & Vyas-Doorgapersad (2023), determinan que la gestión judicial debe ser implementada teniendo en cuenta primero un análisis de las diversas actividades de modernización relativo a los órganos judiciales, es decir, el diseño y puesta en marcha de originales modelos que sean factibles de ejecutar por la entidad, disgregando las actividades de servidores administrativos y jurisdiccionales, debido a la significación de la gestión de dichos operadores de justicia.

Del mismo modo, García & Fuentes (2020), señalan que “case management” viene a ser la gestión judicial, debido al orden e importancia en los procesos judiciales trabajados en el día a día, como también, al enfoque de los magistrados que priorizan analizar todos los casos judiciales sea simples o complejos, buscando tramitar con prontitud a los actos procesales abreviados, respetando el debido proceso, con el empleo adecuado de los recursos, para que la marcha del proceso sea eficiente y eficaz. En esa línea de ideas, la definición dogmática señala que la gestión judicial apunta a la búsqueda de una eficiencia mayor en los sistemas judiciales, teniendo en

un lado a los litigantes exigiendo descarga y celeridad en los procesos judiciales y al otro lado, los magistrados pidiendo mejoras en tecnología para optimizar sus tareas judiciales (Toledo, 2019).

De igual manera, Zaffaroni (2017), señala que la gestión judicial es una guía, teniendo presente la cantidad de magistrados existentes, para sentenciar los procesos que son analizados, basándose en interpretaciones de acuerdo a las normas, algunas veces similares, de acuerdo al caso, pero que prioritariamente sean justificadas, para que puedan ser predecibles.

Así mismo, el Manual de formadores para la gestión judicial estratégica (2018), señala la modernización por parte de la administración judicial, priorizando ante todo la eficacia y eficiencia que necesitan contar los órganos judiciales en general, convirtiéndose en dinámicas y más céleres, precisando que la carga procesal y la calidad viene a ser ejes básicos en la gestión. Asimismo, Poshai & Vyas-Doorgapersad (2023) señalan que la gestión judicial, dentro del concepto de calidad de gestión, implica mejoras en la formación académica y disciplina, que buscan encontrar soluciones legítimas basados en la norma de acuerdo a la ley.

En el Sistema Judicial de nuestro país, el expediente viene a ser el conjunto de escritos, manifiestos, pruebas y otros documentales, que servirán para emitir la sentencia luego de ser leídos, por ello, Gálvez & Maquera (2020), precisan que el expediente judicial es el conjunto de escritos, resoluciones y actas, dónde se detallan todos los actos procesales durante el proceso, ordenándose y numerados correlativamente según la secuencia de sus fojas.

En referencia a los expedientes judiciales y su correcta clasificación, ayudará a la disponibilidad y mejora del control de toda la información debido a la aceleración de las etapas procesales que fortalecerán la percepción de los justiciables relativo a la transparencia en el PJ (Quispe, 2018).

Coronel & Mayta (2019), determinaron que, al existir conocimiento limitado de la materia judicial, correspondiente a magistrados titulares, provisionales y suplentes, incide principalmente en la labor judicial desigual, porque la decisión del magistrado titular tiene mayor prioridad.

El conocimiento de la materia resulta necesario y fundamental en la emisión de una sentencia eficiente que permitirá resolver posibles incertidumbres legales, de esta manera, Gauchetá & Rojas (2020) señalan que se debe necesariamente acceder al

conocimiento, pudiendo ser de tres maneras, primero a través de la filosofía del derecho, incluida de manera general en la totalidad de los planes de estudio, segundo el estudio de los conceptos normativos y las normas mediante la dogmática jurídica y tercero conocer lo acontecido respecto a un proceso judicial específico y ejecutarlo en base a conocimientos imperiosos que permitan una solución efectiva a través de la sociología del derecho relacionado con el plan fáctico de los hechos.

Por otro lado, Pérez (2023), señala que los despachos judiciales están relacionados con las decisiones basadas en la ley y su aplicación en la solución de procesos, así como también la determinación de las competencias y funciones, además hay una organización administrativa del despacho, donde los servidores administrativos consideran las adecuadas condiciones como el ambiente, muebles y equipos de herramientas tecnológicas de última generación, para el ejercicio de la labor jurisdiccional por parte del otro grupo que vienen a ser los servidores judiciales.

Los despachos judiciales vienen a ser las oficinas que tienen los magistrados para el desarrollo de sus funciones, es decir, realizar la planeación de expedientes, que incluye la organización, clasificación e incorporación de personal calificado, dirigirlos y orientarlos a efectuar una adecuada labor y a la postre poder controlarlos con la finalidad del debido cumplimiento de los plazos contemplados en la norma (Borba et al., 2023).

Por lo tanto, teniendo como base las definiciones previas, se deduce que la gestión judicial, es importante porque permiten ayudar a comprender el significado de la función jurisdiccional, siendo principalmente cumplir cabalmente los intereses jurídicos y normativos, que generan un verdadero juzgamiento en base a la aplicación de las leyes a un debido proceso siendo muy importante la capacitación académica de los magistrados y personal del MCL (Domínguez, 2021). De la misma forma, Onfray (2022), señala que la función jurisdiccional, viene a ser el compromiso de los juzgados jurisdiccionales del PJ, que permitan dar solución los conflictos de las partes interesadas que forman parte del proceso, controlando de esta forma, los comportamientos antisociales, conforme a la carta magna, y en base a estos fallos se obtenga la paz en la sociedad.

Respecto a carga procesal, según Maza (2021) refiere como carga procesal a la agrupación de causas tramitadas en instancias jurisdiccionales de una sede judicial, y que se encuentran pendientes de ser solucionadas. Así mismo, Carcaño (2021),

refiere que las cargas procesales están permitidas por ley y por los intereses creados (demandante y demandado), pero generalmente, debido al atraso, traen graves efectos. Hemrajani y Agarwal (2019), señalan a la caducidad del proceso como el producto de la sanción por incumplir o no aprovechar en presentar oportunamente en el debido tiempo una actuación procesal.

Gómez (2020), reconoce que las cargas procesales no llegan a ser un compromiso de parte de los magistrados en los casos judiciales bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, así mismo, la ausencia de multas al no ser concretados, si bien, al llegar a ser resueltas aplicando la oralidad en el proceso, será un beneficio para todos, principalmente para las partes involucradas del proceso. También, las cargas procesales usualmente son responsabilidad de las partes, producto de la desidia para presentar algún documento del proceso dentro del plazo determinado, para dilatar los procesos, que tendría como resultado la terminación del caso si no se omiten, es decir, por el gran número de expedientes nuevos que ingresan a una instancia judicial, se pueden observar después de un lapso trimestral la existencia de una diferencia significativa en relación a los expedientes acabados, mostrando una ausencia en la productividad de los magistrados en general.

Arias (2022), indica que una de las principales causas que generan la presencia de las cargas procesales se debe a que anualmente y de forma veloz hay un incremento de la cuantía de expedientes nuevos presentados, que junto a los expedientes faltantes de resolver el año anterior, en esa línea, la carga procesal genera muchas consecuencias, tales como económicas, políticas, sociales y disminución de la celeridad procesal, por lo tanto, se infringe el derecho al debido proceso y a la pronta defensa, incrementando los costos de los letrados, siendo la contraparte la disminución de la productividad por parte de los magistrados y también de los servidores jurisdiccionales (debido a los expedientes pendientes de resolver), así mismo, ocasiona un deterioro psicológico a todos los comprendidos en las actuaciones judiciales (justiciables, letrados, magistrados, personal jurisdiccional, etc). (Lamas, 2020).

Resulta de suma importancia señalar a White (2008), quien define pertinentemente el tiempo en función a los plazos que son reconocidos en el sistema de justicia, siendo la naturaleza del proceso dinámico, puesto que conforme pasa el tiempo avanza, precisando que los plazos pueden ser propios e impropios, con

respecto al primero de ellos es el plazo otorgado a las partes intervinientes en un proceso concreto y con respecto al segundo es el plazo generado por los operadores judiciales, es decir, magistrados y personal jurisdiccional (especialistas, auxiliares o asistentes judiciales), que están inmersos en el sistema judicial a cargo de las actuaciones judiciales en el Sistema Integrado Judicial. (Latter, 2021).

Respecto a celeridad procesal, es primordial en la correcta evolución de un proceso judicial, no obstante, Carhuancho y Huarcaya (2020), en su estudio respecto a la vulneración de dicho principio, refieren una existencia de similitud en varias naciones y exponen que los organismos judiciales debe llevar a cabo sus funciones aplicando dicho principio de celeridad, debido a que aún existen países donde señalan que es ineficaz e ineficiente el sistema judicial, así mismo, una mayor corrupción institucional.

Luego de definir carga procesal, resulta oportuno saber el concepto de celeridad procesal como principio, porque viene relacionado a la premura en la solución de las disputas, en consecuencia, Arias (2022), indica que ese principio abarca a toda la actividad jurisdiccional del proceso que es de ámbito constitucional del PJ y las correspondientes entidades judiciales jurisdiccionales para sus diversas especialidades y materias, a fin de resolver diversas pugnias judiciales empleando el tiempo menor viable y sin pasarse del plazo correspondiente, apartando a un lado el retraso en su ejecución, por ende, ausencia de retardo para dichos procesos judiciales.

La definición jurídica de la celeridad procesal, en nuestro país la tenemos en el Código Procesal Civil - CPC, art. v, donde se establece a dicho principio como la manifestación puntual del aspecto económico en función del tiempo, indicando que la justicia que demora no es justicia, debiéndose tomar medidas correspondientes con la finalidad de encontrar la eficaz y pronta resolución de conflictos de interés o de naturaleza jurídica. (CPC, 2024)

Lo preponderante, referente a las cargas procesales para que se mantenga estable, es la prontitud con que se atienden los procesos judiciales con la finalidad de que se encuentren ejecutados eficazmente, por tal motivo, todos los órganos judiciales deben aplicar este principio matriz de celeridad procesal, con el objetivo de que el 100% de las diligencias, es decir, a partir del ingreso del expediente al distrito judicial correspondiente, la tramitación a la interna y finalizar con ejecución de la

sentencia, debe realizarse de forma rápida, teniendo en cuenta los otros principios judiciales y también de la normativa que ameritan al debido proceso judicial y tramitación respectiva (Jarama et al., 2019).

Callegari (2021), en el artículo de su autoría determina que, para garantizar el acceso eficaz a la justicia por parte de los ciudadanos, se debe aplicar diversas medidas, como ejemplo, reajustar los plazos judiciales procesales según el tipo de litigio o denuncia, debido a que vienen a ser de distinto grado de complicación; instaurar la proporcionalidad como principio respecto al número de magistrados en función de la población correspondiente a cada entidad judicial; fiscalizar pertinentemente la producción de los juzgados de la entidad judicial, etc.; no obstante, el fácil acceso y la administración de justicia garantizada vienen a ser los aspectos primordiales que el Estado debe brindar a la población.

Describiremos teóricamente la variable Desempeño Laboral, para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE, el desempeño laboral, viene a ser el crecimiento de las capacidades humanas de los servidores de las instituciones en general y su adaptación a los requerimientos de la respectiva entidad, reforzando sus competencias con el objetivo de reforzar la gobernanza y asegurar el progreso de nuestra comunidad.

La OCDE et al. (2021) también añade, que las destrezas comprendidas en el desempeño laboral se vinculan a la adaptabilidad al cambio, teniendo en cuenta que la digitalización y automatización de los trabajos con ayuda de la tecnología ya no es optativo, sino es un requisito básico para que el colaborador civil desarrolle sus diligencias orientadas a lo solicitado por la entidad. De igual manera, para la OCDE et al (2021) El desempeño laboral viene a ser la utilización de oportunidades que surgen de la política de incentivos que están presentes en los PpR. En este sentido, instó a que las medidas que adopte el Estado para alcanzar las metas también estén vinculadas a la promoción y motivación de los trabajadores.

Lozano et. al (2021), afirma que son las relaciones laborales las que contribuyen al diálogo social permanente y al surgimiento de convenios colectivos en beneficio de la población. En este sentido, las relaciones laborales proporcionan un ambiente de trabajo en equipo más agradable y relajado porque beneficiará en un mejor desempeño laboral beneficiando a la organización.

Según Chiavenato (2017), el desempeño comprende acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización. Así mismo, aporta sobre la teoría de la pirámide de la motivación de Maslow, es decir, se ordenan las necesidades según la importancia e influencia en el comportamiento del desempeño del personal, dichas necesidades son fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización. Según Bohórquez, et al. (2020), al existir un adecuado grado de motivación, influirá de forma positiva en el desempeño laboral.

También tenemos a la teoría de Locke, que establece la necesidad de metas claras y accesibles de ser alcanzadas para mantener al personal motivado, es decir deben ir desde las más simples a las más difíciles, establecer el nivel de desempeño y recompensas, diferenciando las características individuales de cada trabajador. Los objetivos bien definidos y cuantificables más el compromiso para alcanzar dichos objetivos mejoran el rendimiento y desempeño laboral (Morales, 2022).

Ahora describiremos las dimensiones respecto a la variable Desempeño del Personal, según Carranza & Cueva (2019): Es lograr cumplir los objetivos y tareas, la disciplina y superación laboral conjuntamente con las relaciones interpersonales.

Cumplimiento de objetivos y tareas, viene a ser el cúmulo de competencias de los trabajadores para llevar a cabo las funciones administrativas establecidas en el plan de trabajo, para lograr cumplir los objetivos y metas organizacionales. Comprende a los indicadores:

Conocimiento laboral: Nivel de conocimiento que tiene el prestador de servicios sobre el tema con el que desempeña sus funciones laborales.

Iniciativa: Es un instinto humano natural expresado por la voluntad de llevar a cabo la acción que asegure un mejor desempeño de las funciones laborales.

Relaciones interpersonales o conjunto de habilidades sociales que un conjunto de servidores utiliza en su entorno laboral para con los demás compañeros, manifestando varios aspectos positivos para el desempeño laboral de las tareas encargadas. Comprende a los indicadores:

Trabajo en equipo: Es una relación en la que los empleados interactúan para lograr un objetivo específico. Todos los empleados trabajan juntos para reducir la carga de trabajo y crear un ambiente de trabajo placido.

Comunicación, se trata del grado de feedback de la función desempeñada, donde se utilizan diversos métodos que permitan alcanzar una comunicación efectiva.

Coordinación, estos son patrones de interacción desarrollados en un trabajo con el objetivo de realizar funciones según lo previsto.

Disciplina laboral, grupo de actividades planteadas por la institución empleadora teniendo como objetivo de obedecer las directivas disciplinarias y de conducta con la finalidad de lograr un buen desempeño laboral. Los indicadores son:

Aceptación de reglas: Los empleados están sujetos a regulaciones normativas, técnicas y de otro tipo de acuerdo con sus funciones y la política de la empresa.

Puntualidad: Desarrollo personal para todos en el entorno laboral. La puntualidad incluye seguir los horarios de trabajo e informar el progreso del trabajo con prontitud.

Asistencia: Se trata de una serie de acciones que realiza un empleado en un momento determinado en función de su horario de trabajo.

Superación laboral, grupo de acciones desarrolladas por el individuo para alcanzar una serie de propósitos en un tiempo determinado. También, la superación de objetivos conlleva a la satisfacción e identificación del profesional con las tareas encomendadas y desarrolladas. Comprende a los indicadores:

Interés de superarse: Capacidad que tiene una persona de tomar una decisión en un momento dado sobre lo que quiere conseguir. El progreso personal también está relacionado con la autoestima y la fortaleza psicológica para adaptarse al cambio.

Responsabilidad: Nivel de responsabilidad de una persona para desarrollar una tarea. En este sentido, se relaciona con la prestación de servicios y la motivación para realizar las funciones asignadas.

Identidad personal: Conjunto de características humanas que le permite distinguirse de otras personas.

El MCL, desde el año 2015, cuenta con el PpR 099, celeridad en los procesos laborales, y desde el año 2020 se implementó el Expediente Judicial electrónico – EJE, sin embargo, la carga procesal año tras año se ve incrementada.

La hipótesis general es: H_i : Existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024. La hipótesis nula H_o : La gestión de la carga procesal no se relaciona significativamente con el desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.

La carga procesal es una de las debilidades (FODA) del MCL en materia laboral de los 03 juzgados de paz letrado, 07 juzgados especializados de trabajo y 02 salas superiores, es afrontada a través de la aplicación de la NLPT, sin embargo, cada nuevo año, dicha carga se ve incrementada, ante la presentación de escritos y contestación de demandas incompletos, entre otros, generando dilación en la expedición de resoluciones y ejecución de las sentencias. Para obtener mejoras en la disminución de la carga procesal, se debe establecer indicadores mediante un software de gestión para el desempeño laboral que contribuyan a la celeridad procesal.

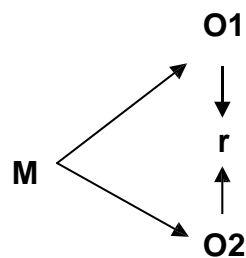
II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y diseño de investigación: Según Valderrama (2020), los estudios que son de **tipo básica**, teórica o dogmática tienen su origen en un marco teórico con la finalidad de incrementar los conocimientos netamente científicos. Este estudio es descriptivo, porque tiene como objetivo describir la etapa en que se hallan las variables de esta investigación (Ramos-Galarza, 2020), y se desarrolló con un **enfoque** cuantitativo debido a que, para responder a los objetivos del presente estudio, se aplica un análisis estadístico (Arias, 2020). Este estudio tiene un **diseño** no experimental, porque no hay manipulación de las variables, sino recolección de información como sucede en la realidad, esta investigación es de **corte** transversal porque la información se logró obtener en un único momento, asimismo es de **nivel** correlacional, porque se busca asociar las variables de estudio (Acosta, 2023).

El diseño que se utilizó se representa de forma gráfica:

Figura 1

Diseño de investigación.



Dónde:

M: Muestra.

O1: Gestión de la Carga Procesal

O2: Desempeño del Personal

r: Correlación de variables.

Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de la Carga Procesal,

Definición Conceptual: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.

(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Definición Operacional: Según la metodología empleada la gestión de la carga procesal está conformada por 06 dimensiones: distribución de expedientes, conocimiento de la materia, despacho judicial, factores que generan la carga procesal, consecuencias de la carga procesal y celeridad procesal, que serán medidas a través de la escala de Likert en 35 ítems.

Distribución de expedientes, refleja el orden de distribución de los archivos, es decir, desde el punto de inicio hasta el punto final para comprender el retraso en el proceso.

Conocimiento de la materia, abarca a profesionales encargados de dictar resoluciones, verificando así el cumplimiento de los estudios imperiosos para resolver los conflictos de manera efectiva y rápida.

Despacho judicial, responsable de resolver conflictos judicializados.

Factores que generan la carga procesal, se investigarán y analizarán las causas de la sobrecarga procesal a fin de establecer la ineficiencia de la celeridad del proceso judicial en el Sistema de justicia.

Consecuencias de la carga procesal, esto permitirá identificar las consecuencias que existen actualmente debido a una mala gestión y comprender a quiénes más los afecta.

Celeridad procesal, aparece como el principio de prontitud y eficacia a los conflictos jurídicos.

Variable 2: Desempeño del Personal

Definición Conceptual: El desempeño se refiere a las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización. (Chiavenato, 2017)

Definición Operacional: De acuerdo a la metodología empleada el desempeño del personal se encuentra conformado por 04 dimensiones: el ***cumplimiento de objetivos y tareas***, las ***relaciones interpersonales***, la ***disciplina laboral*** y la

superación laboral. (Carranza & Cueva, 2019), que serán medidas a través de la escala de Likert en 20 ítems.

La población y muestra está formada por varios elementos con características comunes que están sujetos a criterios de inclusión y exclusión. Se cuenta con una **población y muestra** de 113 personas entre magistrados, personal jurisdiccional de las tres instancias del MCL y personal administrativo. **Los criterios de exclusión** son los magistrados, trabajadores jurisdiccionales y administrativos que se encuentran en vacaciones o porque han solicitado licencia con o sin goce de haber. (Martínez & Hernández, 2023).

La **técnica e instrumentos de recolección de datos**, la presente investigación utilizó la **técnica** para el acopio de información como es la encuesta, la cual estuvo conformada por un conjunto de preguntas que serán formuladas a través del **instrumento** que es un cuestionario con diferentes ítems para lograr medir las variables en estudio. Este instrumento se utilizó para recolectar, procesar y sistematizar la información y fue validada por juicio de cinco (05) expertos, que realizaron la evaluación de dicha herramienta. (Castillo, 2021)

Los **métodos para el análisis de datos**, se iniciaron después de haber realizado los procedimientos preliminares y diligencias pertinentes, se pudo obtener los resultados que permitieron alcanzar los objetivos. También se elaboró el instrumento que consta de 02 cuestionarios, previamente validados por jueces expertos, y que sirvieron para recolectar la información respectiva, asimismo, se solicitó la autorización mediante un documento a la presidencia de la CSJ del Santa, y luego se aplicaran dichos cuestionarios al personal del MCL del distrito judicial del Santa. Seguidamente se registraron en la base de datos del Software SPSS v26, que permitirá realizar las tablas y gráficos correspondientes.

Para el estudio de la información que se va a ejecutar luego de la recopilación de los datos del presente estudio de tipo descriptivo, se aplicará la estadística cuantitativa, por lo tanto, para la información descriptiva se elaborarán las tablas de frecuencia y gráficos de estadística donde se realizará un análisis de los porcentajes de forma sencilla y rápida, a continuación, se visualizará las características de las variables del presente estudio. Asimismo, se aplicará la estadística inferencial paramétrica y se usará el método de correlación de Pearson, el cual permitirá

determinará la relación entre las dos variables y las dimensiones correspondientes de la presente investigación.

Los **aspectos éticos** de la presente investigación, comprende la aplicación del principio de confidencialidad, en ese sentido este presente trabajo de investigación se realizará bajo los criterios de autenticidad respetando los derechos de autor de cada cita que se tomaron en cuenta en esta investigación, se realizarán las citas una por una en base a los estudios analizados y la recopilación de datos respectivamente. (Inguillay et al, 2020).

La presente investigación obtuvo el conocimiento y permiso respectivo del representante de la CSJ del Santa. No se manipuló ni alteró las variables que son materia de estudio, también se mantiene en reserva el anonimato de los encuestados, la información recopilada solamente es de solo uso para objetivos académicos y realizar los ajustes que sean necesarios. (Kapoor, 2022).

III. RESULTADOS

Para representar los resultados cuantitativos aplicando los cuestionarios a 107 personas del Módulo Corporativo Laboral (MCL) del Distrito Judicial (DJ) del Santa, se elaboraron tablas de frecuencias para describir los niveles logrados por cada una de las variables que son gestión de la carga procesal y desempeño del personal y para determinar la relación de variables del presunto estudió se utilizó Pearson (coeficiente de correlación) o correlación de Spearman, según la normalidad (prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov). Complementariamente se comprobó la hipótesis, relación entre variables, realizando una prueba de correlación con un nivel de 5% ($p=0.05$) de significancia.

Tabla 1

Relación entre gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el MCL del DJ del Santa, 2024.

Variable	Variable	Correlación de Pearson (r)	p
Gestión de la carga procesal	Desempeño del personal	0.649	0.001

En la tabla 1, se visualiza la relación de la gestión de la carga procesal y desempeño del personal, así mismo, se visualiza que los puntajes de la variable gestión de la carga procesal y la variable desempeño del personal se obtiene un valor correlación de Pearson, $r= 0.649$ y un valor $p=0.001$ ($p<0.05$), puede aseverar que en mediciones contiguas de las variables, resulta una correlación igual o estrechamente parecida a ella, las probabilidades de un incremento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, afectará de la misma forma en la otra, lo que nos indica que entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal hay una relación directa positiva moderada. Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables, es decir, se rechaza H_0 y se aprueba la hipótesis alterna de la presente investigación.

Tabla 2

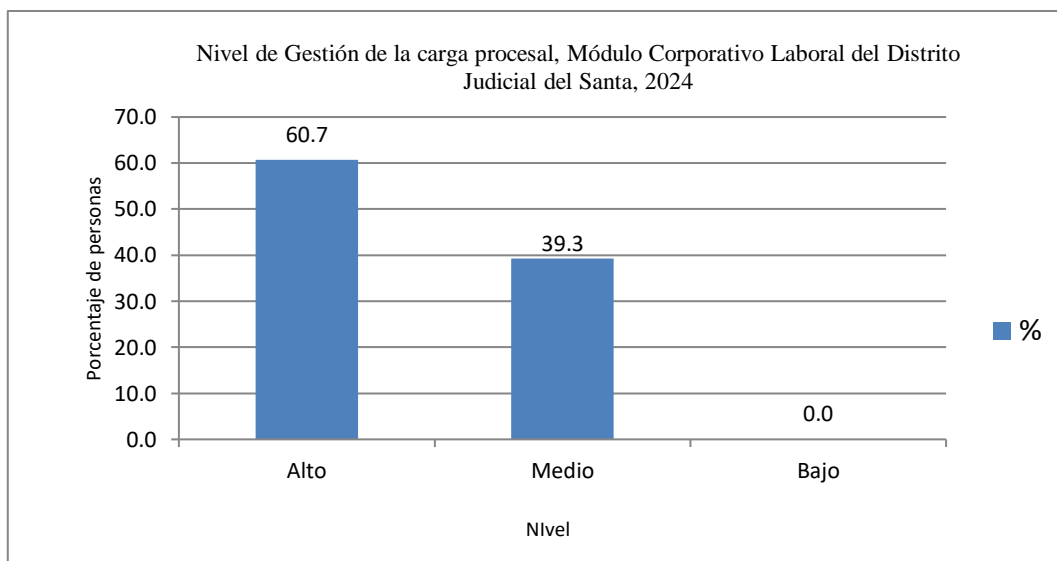
Nivel de gestión de la carga procesal en el personal del MCL del DJ del Santa, 2024.

Nivel	F	%
Alto	65	60.7
Medio	42	39.3
Bajo	0	0.0
Total	107	100.0

En la tabla 2 se visualiza que de 107 personas que laboran en el MCL del distrito judicial del Santa, 2024, se tiene a 65 de ellas que indican que el nivel de gestión de la carga procesal es de nivel alto, 42 indican que es de nivel medio y ninguna persona indica que es de nivel bajo.

Figura 2

Nivel de gestión de la carga procesal en el personal del MCL del DJ del Santa, 2024.



En la figura 2 se visualiza que el 60.7% del personal del MCL del DJ del Santa, 2024, indican el nivel alto de Gestión de la carga procesal, el 39.3% indica que es de nivel medio y ningún personal indica que es de nivel bajo.

Tabla 3

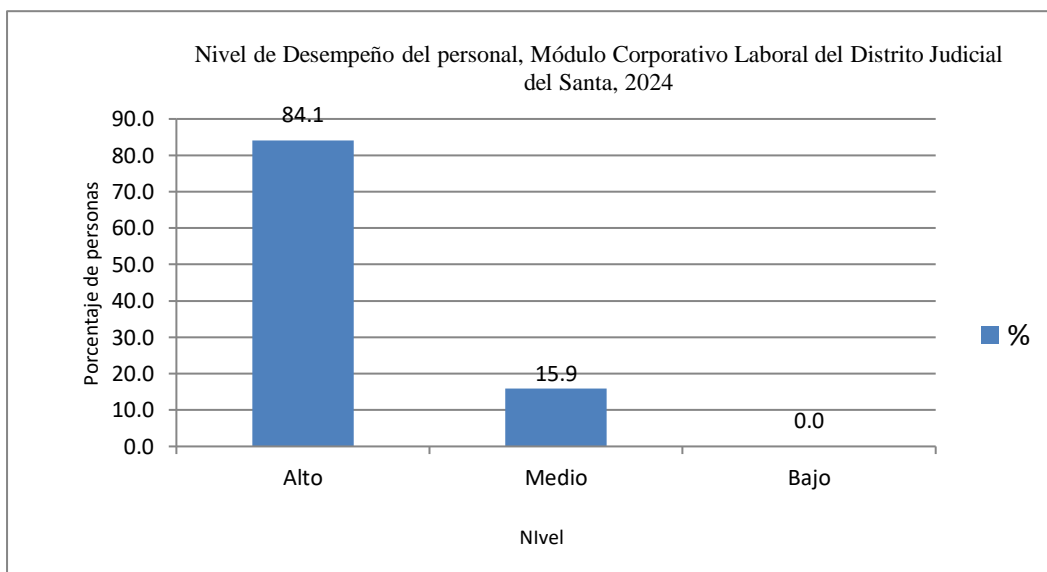
Nivel de Desempeño del personal en el MCL del DJ del Santa, 2024.

Nivel	F	%
Alto	90	84.1
Medio	17	15.9
Bajo	0	0.0
Total	107	100.0

En la tabla 3 se visualiza que de 107 personas que laboran en el MCL del distrito judicial del Santa, 2024, se tiene a 90 de ellas que indican que el nivel de desempeño del personal es de nivel alto, 17 indican que es de nivel medio y ninguna persona indica que es de nivel bajo.

Figura 3

Nivel de desempeño del personal en el MCL del DJ del Santa, 2024.



En la figura 3 se visualiza que la mayoría (84.1%) del personal del MCL del DJ del Santa, 2024, indican el nivel alto de desempeño del personal, el 15.9% indica que es de nivel medio y ninguno indica que es de nivel bajo.

Tabla 4

Relación entre Gestión de la carga procesal y la Dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas en el Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial del Santa, 2024.

Variable	Dimensión de la variable de desempeño del personal	Correlación de Spearman (r_s)	P
Gestión de la carga procesal	Cumplimiento de objetivos y tareas	0.503	0.001

En la tabla 4 se visualiza que los puntajes de la variable Gestión de la carga procesal y la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas logran un valor $r_s = 0.503$ y un valor $p=0.001$ ($p<0.05$), lo que nos indica que entre la Gestión de la carga procesal y la dimensión Cumplimiento de objetivos y tareas hay una relación directa positiva moderada.

Tabla 5

Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión relaciones interpersonales en el MCL del DJ del Santa, 2024.

Variable	Dimensión de la variable de desempeño del personal	Correlación de Spearman (r_s)	P
Gestión de la carga procesal	Relaciones interpersonales	0.418	0.001

En la tabla 5 se visualiza que los puntajes de la variable gestión de la carga procesal y la dimensión Relaciones interpersonales logran un valor $r_s = 0.418$ y un valor $p=0.001$ ($p<0.05$), lo que nos indica que entre la Gestión de la carga procesal y la dimensión Relaciones interpersonales hay una relación directa positiva moderada.

Tabla 6

Relación entre gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral en el MCL del DJ del Santa, 2024.

Variable	Dimensión de la variable de desempeño del personal	Correlación de Spearman (r_s)	p
Gestión de la carga procesal	Disciplina laboral	0.605	0.001

En la tabla 6 se visualiza que los puntajes de la variable gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral logran un valor $r_s = 0.605$ y un valor $p = 0.001$ ($p < 0.05$) lo que nos indica que entre la gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral hay una relación directa positiva moderada.

Tabla 7

Relación entre Gestión de la carga procesal y la Dimensión Superación laboral en el Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial del Santa, 2024.

Variable	Dimensión de la variable de desempeño del personal	Correlación de Spearman (r_s)	p
Gestión de la carga procesal	Superación laboral	0.391	0.001

En la tabla 7 se visualiza que los puntajes de la variable Gestión de la carga procesal y la dimensión superación laboral logran un valor $r_s = 0.391$ y un valor $p = 0.001$ ($p < 0.05$) lo que nos indica que entre la Gestión de la carga procesal y la dimensión Superación laboral hay una relación directa positiva baja.

Tabla 8

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el MCL del DJ del Santa, 2024.

Variable / Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	GI	<i>p</i>
Gestión de la carga procesal	0.076	107	0.155
Desempeño del personal	0.071	107	0.200
- Cumplimiento de objetivos y tareas	0.127	107	0.001
- Relaciones interpersonales	0.133	107	0.001
- Disciplina laboral	0.140	107	0.001
- Superación laboral	0.104	107	0.006

En la Tabla 8 se visualiza que, las variables Gestión de la carga procesal y Desempeño del personal tienen una distribución normal ($p > 0.05$ para ambos casos). Para las dimensiones de la variable Desempeño del personal se tienen que ninguna de ellas sigue una distribución normal ($p < 0.05$ para todas estas dimensiones).

IV. DISCUSIÓN

Este estudio como objetivo general, se planteó determinar la relación para la Gestión de la Carga Procesal (GCP) y la variable desempeño del personal en el Módulo Corporativo Laboral (MCL) del Distrito Judicial (DJ) del Santa, 2024, a través del tratamiento de manera estadística, se consiguió los resultados y se alcanzó obtener el coeficiente r de Pearson con un valor de 0.649 (Tabla 1), donde se evidencia una correlación positiva moderada, para las variables GCP y desempeño del personal, respecto al nivel de significancia se tuvo un valor de $p=0.001$, que evidenció que la correlación es significativa al ser $p<0.05$, se puede aseverar que en mediciones contiguas para las variables, resulta una correlación igual o estrechamente parecida a ella, las probabilidades de un incremento o disminución de las puntuaciones en la primera variable, afectará de la misma forma en la otra, lo que nos indica que para la GCP y desempeño del personal hay una relación directa positiva moderada.

Por lo tanto, existe una correlación entre ambas variables, es decir, se rechaza H_0 y se aprueba H_1 de la presente exploración: Existe relación significativa para la GCP y desempeño del personal en el MCL, del distrito judicial del Santa, 2024, es decir, al incrementar la mejora de la GCP, mejoraría la performance y desempeño del personal, tales resultados difieren y al ser comparados con lo encontrado por Delgado (2022) en su estudio titulado “Carga procesal y desempeño laboral de servidores de una institución pública del norte del país, 2022”, siendo su objetivo construir una relación entre desempeño laboral y carga procesal, quien concluyó que existe una nivel alto y muy significativo de relación ($r= 0.918$ y $p= 0.000$) entre las variables de dicho estudio.

Asimismo, tales resultados difieren y al ser comparados con lo investigado en la tesis de Carrión (2021) “Carga procesal y gestión de justicia en el área penal de la CSJSA, 2021”, quien concluyó la presencia de una correlación significativa, positiva y alta de las variables administración de justicia y carga procesal, debido a los valores de $r=0.795$ y $p=0.000$, en ese sentido, es vigente, lo indicado por Borba et al., (2024), que define a la gestión judicial como a la actividad realizada por los trabajadores jurisdiccionales en apoyo a los magistrados, y cuyo trabajo eficiente fundamentalmente, permitirá una apropiada administración conformada por todas las

actividades originadas por los expedientes judiciales a resolver de forma oportuna en beneficio de los justiciables que acuden diariamente a la sede laboral de la jurisdicción de la CSJSA.

En lo concerniente al objetivo específico 1, describir la Gestión de la Carga Procesal en el personal del MCL del DJ del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 2, de acuerdo a las puntuaciones alcanzadas, se evidencia una percepción de nivel alto del personal del MCL (60.7%), respecto a lo realizado en la GCP. Es oportuno precisar que un 39.3% lo consideró de nivel medio y que un 0% lo consideró de nivel bajo.

La contribución anterior es muy coincidente y al ser comparados con lo encontrado por Delgado (2022) en su estudio titulado “Carga Procesal (CP) y desempeño laboral de trabajadores de una institución pública del norte del país, 2022”, quien concluyó que un 76% de nivel alto, 24% de nivel regular y 0% de nivel bajo de carga procesal. Así mismo, difieren y al ser comparados con lo encontrado por Maza (2021) en su investigación “CP y desempeño laboral del personal judicial de primera instancia en el año 2021, quien encontró que un 16.67% de nivel alto, 16.67% de nivel medio y 66.66% de nivel bajo de carga procesal.

Asimismo difieren y al ser comparados con lo encontrado por Hoyos (2020) en su tesis “Carga procesal y satisfacción del litigante de un juzgado de segunda instancia de materia civil de Lambayeque”, quien determinó que un 14.9% de nivel eficiente, 40.4% de nivel medio y 44.7% de nivel deficiente, de igual manera, difieren y al ser comparados con lo obtenido por Carrión (2021) en su investigación “CP y administración de justicia del Módulo Penal de la CSJSA, 2021”, quien determinó que un 8.7% de nivel muy bueno, 44.6% de nivel bueno, 41.3% de nivel regular, 5.4% de nivel malo y 0% de nivel malo respecto a la carga procesal. Además, Gómez (2020) indica que las cargas procesales generalmente son responsabilidad de los justiciables que por el tiempo transcurrido del plazo determinado presentan documentos en diferentes fechas que inciden en la terminación del caso.

De acuerdo al segundo objetivo específico, describir el desempeño en el personal del MCL del DJ del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 3, según las puntuaciones alcanzadas, se evidencia una percepción de nivel alto del

personal del MCL (84.1%), respecto a su desempeño laboral, asimismo, se precisa que un 15.9% lo consideró de nivel medio y que un 0% lo consideró de nivel bajo.

La contribución anterior es muy coincidente y al ser comparados con lo encontrado por Delgado (2022), en su tesis “Carga procesal y desempeño laboral de trabajadores de una institución pública del norte del país, 2022”, quien concluyó que la percepción del desempeño laboral tiene un 79% de nivel alto, 21% de nivel regular y 0% de nivel bajo, asimismo dichos resultados coinciden y al ser comparados con Duelles (2017) en su estudio de exploración “Nexo entre el clima organizacional y el desempeño laboral a nivel administrativo de la CSJ del Santa, 2017”, quien estableció que un 72.1% es bueno, 27,9% es regular y 0% deficiente, es decir al mejorar el clima organizacional se obtiene una mejora en el desempeño laboral.

Dichos resultados difieren y al ser comparados con lo encontrado por Mendoza (2017) en su estudio titulado “Competencias laborales generales y su nexo con el desempeño laboral del área de logística de la CSJ La Libertad, 2017”, quien determinó que la percepción fue del 13% de nivel alto, 82.6% de nivel regular y 4.3% de nivel bajo de desempeño laboral. Además, según Chiavenato (2017) asevera que el desempeño se refiere a las labores o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

De acuerdo al tercer objetivo específico, determinar la relación para la GCP y cumplimiento de objetivos y tareas en el MCL del DJ del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 4, de acuerdo a las puntuaciones alcanzadas, se evidencia un valor $rs=0.503$ y $p=0.001$ ($p<0.05$), existiendo una relación positiva moderada entre la GCP y el cumplimiento de objetivos y tareas, resultados que coinciden y al ser comparados con lo encontrado por Collazos (2021) en su tesis “PpR y desempeño laboral de los servidores del estado nombrados en una DIREPRO, 2021”, quien determinó un valor $r=0.494$ y $p=0.00$, mostrando una relación positiva entre el PpR y cumplimiento de objetivos y tareas. Además, según lo aseverado por Carranza y Cueva (2019), señala que el cumplimiento de objetivos y tareas, viene a ser el cúmulo de competencias de los trabajadores para llevar a cabo las funciones administrativas y jurisdiccionales establecidas en el plan de trabajo anual, con el propósito de conseguir los objetivos y metas organizacionales.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre GCP y relaciones interpersonales en el MCL del distrito judicial del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 5 se evidencia un valor $r_s=0.418$ y $p=0.001$ ($p<0.05$), existiendo una relación positiva moderada entre la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales, resultados que difieren y al ser comparados con lo encontrado por Collazos (2021) en su tesis “PpR y desempeño laboral de los servidores estatales nombrados de una DIREPRO, 2021”, quien determinó un valor $r=0.341$ y $p=0.00$, mostrando una relación positiva baja entre el PpR y relaciones interpersonales. Además, según Carranza y Cueva (2019) señala que las relaciones interpersonales, vienen hacer el conjunto de habilidades sociales que un conjunto de servidores utiliza en su entorno laboral para con los demás compañeros, manifestando varios aspectos positivos para el desempeño laboral de las tareas encargadas.

De acuerdo al objetivo específico 5, determinar la relación entre GCP y disciplina laboral en el MCL del distrito judicial del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 6 se evidencia un valor $r_s=0.605$ y $p=0.001$ ($p<0.05$), existiendo una relación positiva moderada entre la gestión de la carga procesal y disciplina laboral, datos que difieren y al ser comparados con lo encontrado por Collazos (2021) en su tesis titulada “PpR y desempeño laboral de los servidores estatales nombrados de una DIREPRO, 2021”, quien determinó un valor $r=0.478$ y $p=0.00$, mostrando una relación positiva baja entre el PpR y disciplina laboral. Además, según Carranza y Cueva (2019) señala que la disciplina laboral, viene hacer el conjunto de acciones tomadas por un empleador para hacer cumplir pautas disciplinarias y de comportamiento para un buen desempeño laboral.

De acuerdo al sexto objetivo específico, determinar la relación entre gestión de la carga procesal y superación laboral en el MCL del distrito judicial del Santa, 2024. Como resultados conseguidos en la tabla 7 se evidencia un valor $r_s=0.391$ y $p=0.001$ ($p<0.05$), existiendo una relación positiva baja para la gestión de la carga procesal y superación laboral, datos que difieren y al ser comparados con lo encontrado por Collazos (2021) en su tesis titulada “PpR y Desempeño Laboral de los servidores estatales nombrados de una DIREPRO, 2021”, quien determinó un valor $r=0.275$ y $p=0.00$, mostrando una relación positiva baja entre el PpR y disciplina laboral. Además, según Carranza y Cueva (2019) señala que la superación laboral, viene

hacer el grupo de acciones desarrolladas por el individuo para alcanzar una serie de propósitos en un tiempo determinado. También, la superación de objetivos conlleva a la satisfacción e identificación del profesional con las tareas encomendadas y desarrolladas.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, se determinó la relación positiva moderada ($r=0.649$) para la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024.

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1, se describió la gestión de la carga procesal en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024, con un nivel alto equivalente al 60.7 %, nivel medio equivalente al 39.3% y nivel bajo equivalente al 0%.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico 2, se describió el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024, con un nivel alto equivalente al 84.1%, nivel medio equivalente al 15.9% y nivel bajo equivalente al 0%

Cuarta: Respecto al objetivo específico 3, se determinó una relación positiva moderada ($r_s=0.503$) para la gestión de la carga procesal y cumplimiento de objetivos y tareas, dimensión del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024.

Quinta: De acuerdo al objetivo específico 4, se determinó una relación positiva moderada ($r_s=0.418$) para la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales, dimensión del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024.

Sexta: Respecto al objetivo específico 5, se determinó una relación positiva moderada ($r_s= 0.605$) para la gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral, del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024. De acuerdo al objetivo específico 6, se determinó una relación positiva baja ($r_s=0.391$), entre la gestión de la carga procesal y la dimensión superación laboral, del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: A la administración del MCL, se recomienda mejorar la gestión de la carga procesal en el MCL del Distrito Judicial del Santa, para que su nivel siga siendo alto en los siguientes años.

Segunda: A la administración del MCL, se recomienda gestionar la creación de nuevos juzgados con sus respectivos jueces, secretarios y técnicos judiciales que contribuirían a menguar la carga procesal y brindar a los justiciables un servicio judicial eficaz y eficiente.

Tercera: A la administración del MCL, se recomienda mejorar el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, para que su nivel siga siendo alto en los próximos años, realizando frecuentemente evaluaciones de desempeño laboral al personal del MCL, con la finalidad de establecer el incremento de la performance en el cumplimiento de sus labores de manera oportuna y ágil.

Cuarta: A la administración del MCL, se recomienda realizar jornadas de descarga procesal de manera mensual y de forma voluntaria para mejorar la relación directa positiva moderada para la gestión de la carga procesal y cumplimiento de objetivos y tareas, dimensión del desempeño del personal, en el Módulo Corporativo Laboral del Distrito Judicial del Santa.

Quinta: A la oficina de recursos humanos, se recomienda realizar jornadas de capacitación, talleres y cursos sobre relaciones interpersonales, para mejorar la relación directa positiva moderada entre la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales, dimensión del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa.

Sexta: A la oficina de recursos humanos, se recomienda realizar jornadas de capacitación, talleres y cursos sobre disciplina laboral, para mejorar la relación directa positiva moderada entre la gestión de la carga procesal y la dimensión disciplina laboral, del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa.

Séptima: A la comisión de capacitaciones del PJ, se recomienda realizar jornadas de capacitación, talleres y cursos sobre superación laboral, para mejorar la relación directa positiva baja entre gestión de la carga procesal y la dimensión

superación laboral, del desempeño del personal, en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa.

Octava: A la Presidencia de la CSJ del Santa, se recomienda a través de la oficina de informática, solicitar a la Gerencia de informática, ser piloto para el uso de la inteligencia artificial en procesos laborales cuyas sentencias pueden ser predictibles.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista latinoamericana OGMIOS*, 3(8), 82-95 <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Arias, F. (30 de marzo de 2022). The lack of speed in the constitutional justice. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=46110c90-9b30-4bb8-87f4-7dccea9be63b>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. {Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Borba, Livia Lúcia Oliveira; Lunardi, Fabricio Castagna; Guimaraes, Tomas Aquino. (2024). Judge's Managerial Competences: A Case Study in a High-Performance Court. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 20, e2410. <https://doi.org/10.1590/2317-6172202410>
<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/qhD3TTZJM6NT46wbp99csqM/?lang=en>
- Callegari, J. A. (2021). Celeridad procesal y razonable duración del proceso. *Derecho Y Ciencias Sociales*, (5), 114–129. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/11212>.
- Carcaño, E. (05 de diciembre de 2021). Teoría general del proceso. <https://www.linkedin.com/pulse/teor%C3%ADa-general-del-proceso-emilio-carca%C3%B1o-bringas>
- Carhuancho, S., Huarcaya, P. (2020). *Vulneración del principio de celeridad procesal en los procesos contenciosos administrativos en el primer juzgado especializado de trabajo de Huancayo, 2020*. Universidad Peruana Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2296/TESIS%200%20CARHUANCHO%20Y%20HUARCAYA1.pdf?sequence=1&>
- Carranza, L., Cueva, L. (2019). *El Presupuesto por Resultados y el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Huancavelica, año 2018*. Universidad Nacional de Huancavelica.

<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bca50d37-f00d-4609-8161-120a1c837f59/content>

- Carrión, M. (2021). *Carga procesal y la administración de justicia en el área penal de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76233>
- Castillo, Z. (2021). *Asesoría para elaborar una tesis*. Primera Ed. Perú. San Marcos E.I.R.L. <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=120850>
- Castiglioni, S. (2018). *Poder Judicial: indicadores de Gestión y Calidad como motor de mejora*. Tesis de Maestría. Argentina. <https://ria.utn.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12272/2968/Tesis%20de%20Maestria%20-%20Castiglioni%20Final%2020180620.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en la organización*, Tercera edición, Editorial McGraw Hill, México. <https://glifos.upana.edu.gt/opac/record/39852?&mode=advanced&query=@field1=encabezamiento@value1=ORGANIZACION&recnum=25#inventory>
- Collazos, L. (2021). *Presupuesto por Resultados y Desempeño Laboral de los trabajadores nombrados de una Dirección Regional de la Producción, 2021*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74473/Collazos_YLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Delgado, J. (2022). *Carga procesal y desempeño laboral de los servidores de una entidad pública de Piura, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Piura]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96003>
- Domínguez Haro, H. (2021). El derecho constitucional y la educación judicial. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(16), 131-146. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.462> <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/462>
- Duelles, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11957>

- Galindo Arévalo, L. V. (2020). Aproximación a los lineamientos para la implementación de la gestión del conocimiento en las entidades del sector público en Colombia. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 12(1), 181-197. DOI: <https://doi.org/10.15332/24631140.5428>.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560465477012/>
- García, R., & Fuentes. (2020). El surgimiento del case management y la superación del juez director del proceso: el proceso como reflejo de las exigencias y problemas de nuestra época. *Revista de derecho (Concepción)*, 88(248), 113-147. DOI: <https://dx.doi.org/10.29393/rd248-14scrg20014>
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-591X2020000200113
- Guachetá Torres, J. D., & Rojas Toledo, J. (2020). Epistemología Jurídica: Devenir de la Enseñanza y Ejercicio Profesional de la Ciencia del Derecho en Colombia. *Justicia*, 25(38), 77–94. <https://doi.org/10.17081/just.25.38.3698>
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/3698/4919#toc>
- Gómez Guevara, A. M. (2020). Indefensión y sobrecarga procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 1(1), 131-155. DOI: doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.7
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/71/850#info>
- Hemrajani, R., & Agarwal, H. (2019). *A temporal analysis of the Supreme Court of India's workload*. *Indian Law Review*, 125. DOI: <https://doi.org/10.1080/24730580.2019.1636751>.
- Hoyos (2020). La carga procesal y satisfacción del litigante del IV Juzgado Civil de Chiclayo. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46935>
- Inguillay, L., Tercero, S. & López, J. (2020). *Ética en la investigación científica*. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/html>
- Jarama, Z. Vásquez, J. & Durán, A. (2019). El principio de celeridad en el código orgánico general de procesos, consecuencias en la audiencia. *Universidad y Sociedad*, 11(1), 314-323. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Kapoor, Rajeev. (2022). *Research methodology and Methods*. https://www.researchgate.net/publication/365200801_Research_methodology_and_Methods

- Lamas, D. (2020). *La oficina judicial en el estado de derecho*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca. España]. DOI: 10.14201/gredos.145287.
<https://gredos.usal.es/handle/10366/145287>
- Latter, T. (1 de diciembre de 2021). *The Benefits of an Integrated HR System*.
<https://thehappinessindex.com/blog/integrated-system-benefits/>
- 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 Cesar Vallejo. Trujillo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29524>.
- Lozano, R., Amador, M. D. L., & Raluy, M. (2021). Human Capital Management Model by Competencies for Public Universities in México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200161&script=sci_abstract&tlng=en
- Lurquin, M. (2021). *Gestión del personal y la carga procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020* [Tesis de maestría de la Universidad Cesar vallejo. Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59925>.
- Lukamba, M. T., & Malatjie, I. (2022). The Readiness of South African Public Sector Trainers to Implement Capacity Development with regard to the 2030 *Agenda*. *African Renaissance*, 19(2), 93+.
<https://link.gale.com/apps/doc/A707021927/AONE?u=univcv&sid=bookmark-AONE&xid=81dcc064>
- Manica, E. (2015). *Recursos Civiles y la Razonable duración del Proceso en Brasil y España, 2015*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca. España].
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/128401/DDAFP_ManicaEliseu_RecursosCiviles.pdf;jsessionid=CC8DCBA4B9AFC9EAEC28F23E11BF1B69?sequence=1
- Manual para formadores en gestión judicial estratégica (2018) *Ediciones SAIJ de la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica*.
<https://apunty.com/doc/manual-formadores-gestion-judicial-estrategica-pdf>

- Martínez, Luis A. Corona, & Hernández, Mercedes Fonseca. (2023). Uso y abuso de los criterios de inclusión y exclusión en el proyecto de investigación. *MediSur*, 21(5), 1144-1146. Epub 30 de octubre de 2023. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000501144&lng=es&tlng=es.
- Maza, J. (2021). *La carga procesal y el desempeño laboral del personal en el juzgado de paz letrado en el periodo 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Piura]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73172>
- Mendoza, C. (2017). *Competencias laborales genéricas y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del área de logística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad - Trujillo, 2017*. [Tesis de Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17672>
- Morales, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447>
- Muñoz, L. (2015). Conceptual standards and procedural burdens in antidiscrimination litigation, Critical analysis of case law on the Zamudio Act between 2012 and 2015. *Revista de Derecho*. Doi:10.4067/S071809502015000200008.
- OECD et al. (2021), "Contribución del dominio de competencias y otros factores a la variación del uso de las competencias en el trabajo, países seleccionados de América Latina y el promedio de la OCDE: Porcentaje de la variación del uso competencias en el trabajo explicada por cada factor", in *Perspectivas económicas de América Latina 2020: Transformación digital para una mejor reconstrucción*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/aa915f6d-es>
- Onfray, A. (2022). *Derecho Proceso Civil* (2ª ed.). Tirant lo Blanch. <https://editorial.tirant.com/cl/libro/derecho-procesal-civil-parte-primera-introduccion-al-derecho-procesal-2-edicion-arturo-felipe-onfray-vivanco-9788411305334>
- ORMUSA 2021, Estado de la justicia laboral en Centroamérica. Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua. <https://ormusa.org/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Justicia-Laboral-en-Centraomerica.pdf>

- Palacios, D. L. (2019). El Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la provincia de Manabí Ecuador. [Tesis de Posgrado, Universidad Eloy Alfaro de Manabí], Manabí, Ecuador. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196>
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Palacios, R. (2019). *Evaluación del desempeño judicial: el caso de la justicia jurisdiccional en México (2007-2017)*. (Tesis Doctoral) Universidad Complutense de Madrid. España.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/59097/1/T41681.pdf>
- Pérez Brignani, John. (2023). Soluciones digitales en el Poder Judicial de Uruguay: retos, soluciones, avances y perspectivas. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 15(20), 19-38. Epub 30 de diciembre de 2023.
<https://dx.doi.org/10.35292/ropj.v15i20.866>
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2663-91302023000200019&lang=es
- Poshai, Leon, & Vyas-Doorgapersad, Shikha. (2023). Digital justice delivery in Zimbabwe: Integrated electronic case management system adoption. *South African Journal of Information Management*, 25(1), 1-11. <https://dx.doi.org/10.4102/sajim.v25i1.1695>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Los Alcances De Una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Toledo Toribio O. (2019). *La Gestión Judicial del Caso (Case Management) en el Nuevo Modelo Procesal Laboral del Perú*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/441305/articulo_principal_noviembre.pdf.
- Urrego, R. (2020). *El efecto de la reforma procesal en la celeridad judicial: evidencia causal para Ecuador*. (Tesis de Maestría en Investigación en Política Comparada) Universidad FLACSO Andes. Ecuador.
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/17349/2/TFLACSO-2020RAUC.pdf>
- Villareal, P (2019). Carga procesal: su incidencia en el despacho oportuno de audiencias en materia de niñez y adolescencia de Santo Domingo. Repositorio

Institucional Universidad Regional Autónoma de los Andes.
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11346>.

Zaffaroni, R. (2017) Inseguridad jurídica por anarquía jurisprudencial. En: Sin Lugar para los Débiles. *La Revista del Plan Fénix*. Año 8, N.º 63.
https://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/fenix%2063%20baja.pdf.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Título: **Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024.**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Variable 1: Gestión de la carga procesal	<p>Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.</p> <p>Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos. (Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)</p>	<p>La operacionalización de la variable gestión de la carga procesal se realizará a través de sus 06 dimensiones: distribución de expedientes, conocimiento de la materia, despacho judicial, factores que generan la carga procesal, consecuencia de la carga procesal y celeridad procesal que serán medidas a través de la escala de Likert en 35 ítems.</p>	Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	Escala: Ordinal Tipo de respuesta Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Niveles de medición Bajo [35;81] Medio [82;128] Alto [129;175]
				Planificación		
				Orden numérico de expedientes		
				Ubicación de áreas y oficinas		
			Conocimiento de la materia	Estudios superiores		
				Capacitación académica		
				Valoración de anexos		
				Conocimiento del procedimiento		
			Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales		
				Magistrados		
				Pool de especialistas judiciales		
			Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas		
				Procesos largos		
				Directivas internas		
				Burocracia		
			Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas		
				Programación de audiencias		
				Lentitud procesal		
			Celeridad Procesal	Pago de depósitos judiciales		
				Cumplimiento de plazos		
Manejo de tiempos						
Principio de celeridad procesal						
Principio de economía procesal						

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Título: Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
Variable 2: Desempeño del personal	El desempeño se refiere a las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización. (Chiavenato, 2017)	La operacionalización de la variable desempeño del personal se realizará a través de sus 04 dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas, relaciones interpersonales, disciplina laboral y superación laboral, que serán medidas a través de la escala de Likert en 20 ítems.	Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Escala: Ordinal Tipo de respuesta Escala de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Niveles de medición Bajo [20;47] Medio [48;75] Alto [76;100]
				Iniciativa laboral		
			Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo		
				Comunicación		
				Coordinación		
			Disciplina laboral	Aceptación de reglas		
				Puntualidad		
				Asistencia		
			Superación Laboral	Interés de superarse		
				Responsabilidad		
				Identidad personal		

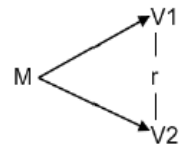
Matriz de consistencia

Título: Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Específicos</p> <p>Describir la gestión de la carga procesal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Describir el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y cumplimiento de objetivos y tareas del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y disciplina laboral del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y superación laboral del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Ho:</p> <p>No existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p>	Gestión de la carga procesal	Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	<p><u>Diseño</u></p> <p>- No experimental.</p> <p><u>Alcance</u></p> <p>- Transversal.</p> <p><u>Enfoque</u></p> <p>- Cuantitativo</p> <p><u>Nivel</u></p> <p>- Correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- r --- V2 </pre> </div> <p><u>Población:</u> 113 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral</p> <p><u>Muestra:</u> 107 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral</p> <p><u>Técnica de recolección datos:</u> Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>
					Planificación	
					Orden numérico de expedientes	
					Ubicación de áreas y oficinas	
				Conocimiento de la materia	Estudios superiores	
					Capacitación académica	
					Valoración de anexos	
				Despacho judicial	Conocimiento del procedimiento	
					Operadores jurisdiccionales	
					Magistrados	
				Factores que generan la carga procesal	Pool de especialistas judiciales	
					Deficiencias Normativas	
					Procesos largos	
					Directivas internas	
				Consecuencia de la carga procesal	Burocracia	
					Incumplimiento de metas	
					Programación de audiencias	
				Celeridad Procesal	Lentitud procesal	
					Pago de depósitos judiciales	
					Cumplimiento de plazos	
Manejo de tiempos						
Principio de celeridad procesal						
Principio de economía procesal						

Matriz de consistencia

Título: Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Qué relación existe entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la gestión de la carga procesal y el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Específicos</p> <p>Describir la gestión de la carga procesal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Describir el desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y cumplimiento de objetivos y tareas del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y relaciones interpersonales del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y disciplina laboral del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión de la carga procesal y superación laboral del personal en el Módulo Corporativo Laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p>	<p>Hi:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p> <p>Ho:</p> <p>No existe relación significativa entre la gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024.</p>	Desempeño del personal	Cumplimiento de objetivos y tareas	<p>Conocimiento laboral</p> <p>Iniciativa laboral</p>	<p><u>Diseño</u></p> <p>- No experimental.</p> <p><u>Alcance</u></p> <p>- Transversal.</p> <p><u>Enfoque</u></p> <p>- Cuantitativo</p> <p><u>Nivel</u></p> <p>- Correlacional.</p>  <p><u>Población:</u> 113 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral.</p> <p><u>Muestra:</u> 107 trabajadores del Módulo Corporativo Laboral.</p> <p><u>Técnica de recolección datos:</u> Encuesta.</p> <p><u>Instrumento:</u> Cuestionario.</p>
	Relaciones interpersonales			<p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación</p> <p>Coordinación</p>		
	Disciplina laboral			<p>Aceptación de reglas</p> <p>Puntualidad</p> <p>Asistencia</p>		
	Superación Laboral			<p>Interés de superarse</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Identidad personal</p>		

Anexo 2: Instrumento de para la recolección de datos

Variable 1: Gestión de la Carga Procesal

Fecha: _____

Instrucciones: Previo cordial saludo, con el fin de sustentar la tesis de post grado: “Gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024”, en la Universidad Cesar Vallejo, solicito su colaboración, leyendo atentamente cada pregunta del cuestionario y luego marcar con una **X**, sólo una de las alternativas propuestas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Dimensión N° 01: Distribución de expedientes						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?					
2	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?					
3	¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?					
4	¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?					
5	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?					
6	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?					
7	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?					
8	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?					
9	¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?					
Dimensión N° 02: Conocimiento de la materia						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
10	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?					
11	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el Módulo Corporativo Laboral?					
12	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?					
13	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?					
Dimensión N° 03: Despacho judicial						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
14	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
15	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?					
16	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?					
Dimensión N° 04: Factores que generan la carga procesal						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
17	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?					
18	¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?					
19	¿La Mesa de Partes Electrónica – MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?					
20	¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?					
21	¿Las directivas internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?					
22	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?					
23	¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?					
24	¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?					
Dimensión N° 05: Consecuencias de la carga procesal						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
25	¿El Incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?					
26	¿El retardo en la programación de audiencias de conciliación es consecuencia de la carga procesal?					
27	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?					
28	¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?					
29	A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?					
Dimensión N° 06: Celeridad procesal						
N°	Ítem	1	2	3	4	5
30	¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?					
31	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?					
32	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?					
33	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?					
34	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el Módulo Corporativo Laboral?					
35	¿El principio de economía procesal se aplica en el Módulo Corporativo Laboral?					

Instrumento de para la recolección de datos

Variable 2: Desempeño del personal

Fecha: _____

Instrucciones: Previo cordial saludo, con el fin de sustentar la tesis de post grado: "Gestión de la carga procesal y desempeño del personal en el módulo corporativo laboral, del distrito judicial del Santa, 2024", en la Universidad Cesar Vallejo, solicito su colaboración, leyendo atentamente cada pregunta del cuestionario y luego marcar con una **X**, sólo una de las alternativas propuestas:

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Dimensión N° 01: Cumplimiento de objetivos y tareas						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias?					
2	¿Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos?					
3	¿Usted realiza sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional?					
4	¿Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias?					
5	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?					
Dimensión N° 02: Relaciones interpersonales						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
6	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?					
7	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?					
8	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?					
9	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?					
10	¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?					
Dimensión N° 03: Disciplina laboral						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
11	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?					
12	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?					
13	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?					
14	¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?					

N°	Ítems	1	2	3	4	5
15	¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?					
16	¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?					
Dimensión N° 04: Superación Laboral						
N°	Ítems	1	2	3	4	5
17	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente					
18	¿Para mejorar su capacidad profesional, se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?					
19	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del MCL y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?					
20	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?					

Anexo 3: Fichas de Validación de instrumentos para la recolección de datos.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la Carga Procesal

Definición de Gestión de la Carga Procesal: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.


(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Planificación	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Orden numérico de expedientes	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?	1	1	1	1	
	Ubicación de áreas y oficinas	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?	1	1	1	1	
¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?		1	1	1	1		
Conocimiento de la materia	Estudios superiores	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?	1	1	1	1	
	Capacitación académica	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
	Valoración de anexos	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Conocimiento del procedimiento	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?	1	1	1	1	

Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Magistrados	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Pool de especialistas judiciales	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?	1	1	1	1	
Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?	1	1	1	1	
	Procesos largos	¿La Mesa de Partes Electrónica – MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Directivas internas	¿Las directivas internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Burocracia	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas	¿El Incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Programación de audiencias	¿La lejanía de la fecha de programación de audiencias de conciliación, juzgamiento o vista de la causa es consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Lentitud procesal	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?	1	1	1	1	
		A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?	1	1	1	1	
Celeridad procesal	Pago de depósitos judiciales	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?	1	1	1	1	
	Manejo de tiempos	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?	1	1	1	1	

	Principio de celeridad procesal	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de economía procesal	¿El principio de economía procesal se aplica en el Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR LA GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	OSCAR ANTONIO ROBLES VILLANUEVA
Documento de identidad	32762171
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	- DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Cargo	DOCENTE PRINCIPAL
Número de teléfono	943481514
Firma	
Fecha	06/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño del personal


Definición de Desempeño del Personal: Son las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

(Chiavenato, 2017)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias.	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos.	1	1	1	1	
		Realizar sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional.	1	1	1	1	
		Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias.	1	1	1	1	
	Iniciativa laboral	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?	1	1	1	1	
	Coordinación	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?	1	1	1	1	
		¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Aceptación de reglas	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?	1	1	1	1	
	Puntualidad	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?	1	1	1	1	
	Asistencia	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?	1	1	1	1	
Superación laboral	Interés de superación	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	1	1	1	1	
		¿Para mejorar su capacidad profesional, usted se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Responsabilidad	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del MCL y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Identidad personal	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	OSCAR ANTONIO ROBLES VILLANUEVA
Documento de identidad	32762171
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	<ul style="list-style-type: none">- DOCTOR EN GESTIÓN Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN- DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Cargo	DOCENTE PRINCIPAL
Número de teléfono	943481514
Firma	
Fecha	06/06/2024


Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:



Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la Carga Procesal

Definición de Gestión de la Carga Procesal: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.


(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Planificación	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Orden numérico de expedientes	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?	1	1	1	1	
	Ubicación de áreas y oficinas	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?	1	1	1	1	
		¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?	1	1	1	1	

Conocimiento de la materia	Estudios superiores	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?	1	1	1	1	
	Capacitación académica	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el MCL?	1	1	1	1	
	Valoración de anexos	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Conocimiento del procedimiento	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?	1	1	1	1	
Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Magistrados	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Pool de especialistas judiciales	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?	1	1	1	1	
Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?	1	1	1	1	
	Procesos largos	¿La Mesa de Partes Electrónica – MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Directivas Internas	¿Las directivas Internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Eurocracia	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	

Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas	¿El Incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Programación de audiencias	¿La lejanía de la fecha de programación de audiencias de conciliación, juzgamiento o vista de la causa es consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Lentitud procesal	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?	1	1	1	1	
		A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?	1	1	1	1	
Celeridad procesal	Pago de depósitos judiciales	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?	1	1	1	1	
	Manejo de tiempos	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de celeridad procesal	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	
		¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de economía procesal	¿El principio de economía procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del Instrumento	GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL
Objetivo del Instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR LA GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA
Documento de Identidad	41905365
Años de experiencia en el área	17 AÑOS
Máximo Grado Académico	- DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, MENCIÓN: ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	- UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUANUCO
Cargo	- DOCENTE
Número de teléfono	962612266
Firma	
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño del personal


Definición de Desempeño del Personal: Son las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

(Chiavenato, 2017)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias.	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos.	1	1	1	1	
		Realizar sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional.	1	1	1	1	
		Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias.	1	1	1	1	
	Iniciativa laboral	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?	1	1	1	1	
	Coordinación	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?	1	1	1	1	
		¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Aceptación de reglas	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?	1	1	1	1	
	Puntualidad	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?	1	1	1	1	
	Asistencia	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?	1	1	1	1	
Superación laboral	Interés de superación	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	1	1	1	1	
		¿Para mejorar su capacidad profesional, usted se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Responsabilidad	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del Módulo Corporativo Laboral y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Identidad personal	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL MODULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	CHRISTIAN PAOLO MARTEL CARRANZA
Documento de identidad	41905365
Años de experiencia en el área	17 AÑOS
Máximo Grado Académico	- DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES, MENCIÓN: ECONOMÍA Y SOCIOLOGÍA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	- UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUANUCO
Cargo	- DOCENTE
Número de teléfono	962612266
Firma	
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la Carga Procesal

Definición de Gestión de la Carga Procesal: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.


(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Planificación	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Orden numérico de expedientes	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?	1	1	1	1	
	Ubicación de áreas y oficinas	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?	1	1	1	1	
		¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?	1	1	1	1	

Conocimiento de la materia	Estudios superiores	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?	1	1	1	1	
	Capacitación académica	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el MCL?	1	1	1	1	
	Valoración de anexos	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Conocimiento del procedimiento	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?	1	1	1	1	
Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Magistrados	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Pool de especialistas judiciales	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?	1	1	1	1	
Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?	1	1	1	1	
	Procesos largos	¿La Mesa de Partes Electrónica – MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Directivas internas	¿Las directivas internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Burocracia	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	

Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas	¿El Incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Programación de audiencias	¿La lejanía de la fecha de programación de audiencias de conciliación, juzgamiento o vista de la causa es consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Lentitud procesal	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?	1	1	1	1	
		A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?	1	1	1	1	
Celeridad procesal	Pago de depósitos judiciales	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?	1	1	1	1	
	Manejo de tiempos	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de celeridad procesal	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	
		¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de economía procesal	¿El principio de economía procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR LA GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	PAUL KARL QUEZADA APIAN
Documento de identidad	19250897
Años de experiencia en el área	16 AÑOS
Máximo Grado Académico	<ul style="list-style-type: none">- MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA- MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	<ul style="list-style-type: none">- CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	<ul style="list-style-type: none">- JUEZ ESPECIALIZADO 8° JUZGADO DE TRABAJO- JUEZ SUPERIOR SEGUNDA SALA LABORAL- DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
Número de teléfono	992382409
Firma	
Fecha	07/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño del personal


Definición de Desempeño del Personal: Son las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

(Chiavenato, 2017)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias.	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos.	1	1	1	1	
		Realizar sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional.	1	1	1	1	
		Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias.	1	1	1	1	
	Iniciativa laboral	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?	1	1	1	1	
	Coordinación	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?	1	1	1	1	
		¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Aceptación de reglas	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?	1	1	1	1	
	Puntualidad	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?	1	1	1	1	
	Asistencia	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?	1	1	1	1	
Superación laboral	Interés de superación	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	1	1	1	1	
		¿Para mejorar su capacidad profesional, usted se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Responsabilidad	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del Módulo Corporativo Laboral y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Identidad personal	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	PAUL KARL QUEZADA APIAN
Documento de identidad	19250897
Años de experiencia en el área	16 AÑOS
Máximo Grado Académico	<ul style="list-style-type: none">- MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA- MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	<ul style="list-style-type: none">- CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	<ul style="list-style-type: none">- JUEZ ESPECIALIZADO 8° JUZGADO DE TRABAJO- JUEZ SUPERIOR SEGUNDA SALA LABORAL- DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
Número de teléfono	992382409
Firma	
Fecha	07/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la Carga Procesal

Definición de Gestión de la Carga Procesal: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.

(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Planificación	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Orden numérico de expedientes	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?	1	1	1	1	
	Ubicación de áreas y oficinas	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?	1	1	1	1	
¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?		1	1	1	1		

Conocimiento de la materia	Estudios superiores	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?	1	1	1	1	
	Capacitación académica	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el MCL?	1	1	1	1	
	Valoración de anexos	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Conocimiento del procedimiento	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?	1	1	1	1	
Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Magistrados	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Pool de especialistas judiciales	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?	1	1	1	1	
Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?	1	1	1	1	
	Procesos largos	¿La Mesa de Partes Electrónica - MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Directivas internas	¿Las directivas internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Burocracia	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	

Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas	¿El incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Programación de audiencias	¿La lejanía de la fecha de programación de audiencias de conciliación, juzgamiento o vista de la causa es consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Lentitud procesal	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?	1	1	1	1	
		A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?	1	1	1	1	
Celeridad procesal	Pago de depósitos judiciales	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?	1	1	1	1	
	Manejo de tiempos	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de celeridad procesal	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	
		¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?	1	1	1	1	
Principio de economía procesal	¿El principio de economía procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR LA GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	LIONEL JULIANO CHALA VELASQUEZ
Documento de identidad	32739879
Años de experiencia en el área	13 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	<ul style="list-style-type: none">- CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA- UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
Cargo	<ul style="list-style-type: none">- JUEZ ESPECIALIZADO 5º JUZGADO DE TRABAJO- JUEZ SUPERIOR SEGUNDA SALA LABORAL- DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
Número de teléfono	971000505
Firma	
Fecha	05/08/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño del personal

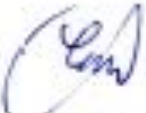
Definición de Desempeño del Personal: Son las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

(Chiavenato, 2017)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias.	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos.	1	1	1	1	
		Realizar sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional.	1	1	1	1	
		Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias.	1	1	1	1	
	Iniciativa laboral	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?	1	1	1	1	
	Coordinación	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?	1	1	1	1	
		¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Aceptación de reglas	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?	1	1	1	1	
	Puntualidad	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?	1	1	1	1	
	Asistencia	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?	1	1	1	1	
Superación laboral	Interés de superación	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	1	1	1	1	
		¿Para mejorar su capacidad profesional, usted se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Responsabilidad	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del Módulo Corporativo Laboral y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Identidad personal	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	LIONEL JULIANO CHALA VELASQUEZ
Documento de identidad	32739879
Años de experiencia en el área	13 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	- CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA - UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
Cargo	- JUEZ ESPECIALIZADO 5° JUZGADO DE TRABAJO - JUEZ SUPERIOR SEGUNDA SALA LABORAL - DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
Número de teléfono	971000505
Firma	
Fecha	05/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

“Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024”

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Gestión de la Carga Procesal

Definición de Gestión de la Carga Procesal: Dimensiones de la función administrativa y jurisdiccional, que conlleven a una eficiente administración de justicia del PJ, identificándose alternativas de solución para garantizar la eficacia de los procesos judiciales, con la finalidad de disminuir la carga procesal.

Es el manejo de los expedientes presentados cada año, distribuidos a cada despacho judicial de acuerdo a la especialidad, y que están pendientes de ser resueltos en los plazos establecidos.


(Ley Orgánica del Poder Judicial, 2012; Código Procesal Civil, 2024)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Distribución de expedientes	Distribución/clasificación	¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La clasificación de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La distribución de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Planificación	¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera diaria?	1	1	1	1	
		¿La planificación de la atención de la carga procesal se realiza de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Orden numérico de expedientes	¿La atención de la carga procesal se realiza de acuerdo al orden numérico del expediente?	1	1	1	1	
	Ubicación de áreas y oficinas	¿La ubicación de las áreas y oficinas es la adecuada?	1	1	1	1	
		¿La ubicación de las áreas y oficinas se encuentran implementadas adecuadamente?	1	1	1	1	

Conocimiento de la materia	Estudios superiores	¿El personal del Módulo Corporativo Laboral - MCL cuenta con estudios universitarios en derecho?	1	1	1	1	
	Capacitación académica	¿El personal participa de las capacitaciones académicas en derecho y afines organizadas por el MCL?	1	1	1	1	
	Valoración de anexos	¿La valoración de los anexos de la demanda y escritos se realizan de manera adecuada?	1	1	1	1	
	Conocimiento del procedimiento	¿La aplicación del conocimiento de los procedimientos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo - NLPT es el adecuado?	1	1	1	1	
Despacho judicial	Operadores jurisdiccionales	¿Los operadores jurisdiccionales participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Magistrados	¿Los magistrados participan en el despacho judicial?	1	1	1	1	
	Pool de especialistas judiciales	¿El pool de especialistas judiciales participa en el despacho judicial?	1	1	1	1	
Factores que generan la carga procesal	Deficiencias Normativas	¿La deficiencia normativa es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La deficiencia en la normativa procesal permite que los abogados presenten varios recursos durante el proceso judicial?	1	1	1	1	
		¿Considera usted que la poca fiscalización laboral es un factor que incrementa la carga procesal?	1	1	1	1	
	Procesos largos	¿La Mesa de Partes Electrónica – MPE, es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿Los procesos largos es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Directivas internas	¿Las directivas internas es un factor que generan incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿La remuneración que percibe vendría a ser un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Burocracia	De existir burocracia ¿Es un factor que genera incremento de la carga procesal?	1	1	1	1	

Consecuencia de la carga procesal	Incumplimiento de metas	¿El Incumplimiento de metas es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Programación de audiencias	¿La lejanía de la fecha de programación de audiencias de conciliación, juzgamiento o vista de la causa es consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
	Lentitud procesal	¿La lentitud procesal es una consecuencia de la carga procesal?	1	1	1	1	
		¿A consecuencia de la carga procesal hay presencia de estrés?	1	1	1	1	
		A consecuencia de la carga procesal ¿Considera usted que hay descontento de la ciudadanía?	1	1	1	1	
Celeridad procesal	Pago de depósitos judiciales	¿La celeridad procesal se aplica en el procedimiento de pago de depósitos judiciales?	1	1	1	1	
	Cumplimiento de plazos	¿La celeridad procesal se aplica en el cumplimiento de plazos en el debido proceso?	1	1	1	1	
	Manejo de tiempos	¿El manejo de tiempos es acorde con la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de celeridad procesal	¿El principio de celeridad procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	
		¿El Expediente Judicial Electrónico – EJE contribuye a la celeridad procesal?	1	1	1	1	
	Principio de economía procesal	¿El principio de economía procesal se aplica en el MCL?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR LA GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ MANUEL HUAMAN GUTIÉRREZ
Documento de identidad	09905355
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Cargo	DOCENTE NOMBRADO TIEMPO COMPLETO
Número de teléfono	956363695
Firma	
Fecha	06/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucciones:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que es el cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación:

"Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024"

Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación del cuestionario de la variable: Desempeño del personal


Definición de Desempeño del Personal: Son las acciones o comportamientos visibles de otros empleados que sobresalen en el logro de las metas organizacionales. Si esto se logra, puede estar seguro de que el buen desempeño laboral es la columna vertebral de cualquier organización.

(Chiavenato, 2017)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Cumplimiento de objetivos y tareas	Conocimiento laboral	Utiliza la tecnología de forma adecuada para realizar tus tareas diarias.	1	1	1	1	
		Demuestra habilidades y conocimientos técnicos para realizar tareas y alcanzar objetivos.	1	1	1	1	
		Realizar sus tareas de manera eficiente, responsable y profesional.	1	1	1	1	
		Usted cumple con los plazos establecidos para emitir sentencias o proveer escritos, resoluciones y/o pericias.	1	1	1	1	
	Iniciativa laboral	¿Considera usted, que sus compañeros toman la iniciativa a la hora de realizar sus tareas diarias?	1	1	1	1	
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	¿Considera usted, que sus compañeros realizan un trabajo en equipo diariamente?	1	1	1	1	
	Comunicación	¿En su desempeño laboral aplica estrategias de socialización para la atención a los usuarios del Módulo Corporativo Laboral?	1	1	1	1	
		¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación que faciliten el entendimiento diariamente?	1	1	1	1	
	Coordinación	¿Considera usted, que sus compañeros realizan su trabajo de manera coordinada diariamente?	1	1	1	1	
		¿Cumple usted, con sus compañeros de trabajo los acuerdos y compromisos diariamente?	1	1	1	1	

Disciplina laboral	Aceptación de reglas	¿Considera usted, que sus compañeros desarrollan su trabajo de acuerdo al marco normativo?	1	1	1	1	
	Puntualidad	¿Usted acude diariamente de manera puntual a las áreas u oficinas?	1	1	1	1	
	Asistencia	¿Usted asiste diariamente a su centro de labores?	1	1	1	1	
		¿Usted permanece trabajando después del horario de trabajo diariamente?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja los fines de semana de manera remota desde su casa?	1	1	1	1	
		¿Usted trabaja fuera del horario de trabajo de manera remota diariamente?	1	1	1	1	
Superación laboral	Interés de superación	Las actividades que realiza diariamente lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	1	1	1	1	
		¿Para mejorar su capacidad profesional, usted se capacita constantemente en temas de derecho y afines de acuerdo área donde desempeña sus funciones, con la finalidad de superarse profesionalmente?	1	1	1	1	
	Responsabilidad	¿Considera usted, que sus compañeros de trabajo realizan sus labores diarias con responsabilidad, con la finalidad de cumplir con los objetivos del MCL y buscar la mejora continua en su desempeño laboral?	1	1	1	1	
	Identidad personal	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo poseen una identidad personal adecuada para enfrentar cambios en materia normativa, tecnológicas y administrativas?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO DEL PERSONAL
Objetivo del instrumento	RECOLECTAR DATOS QUE PERMITAN MEDIR EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL EN EL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL, DEL DISTRITO JUDICIAL DEL SANTA, 2024.
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ MANUEL HUÁMAN GUTIÉRREZ
Documento de identidad	09905355
Años de experiencia en el área	8 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN ESTADÍSTICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Cargo	DOCENTE NOMBRADO TIEMPO COMPLETO
Número de teléfono	956363695
Firma	
Fecha	06/06/2024

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

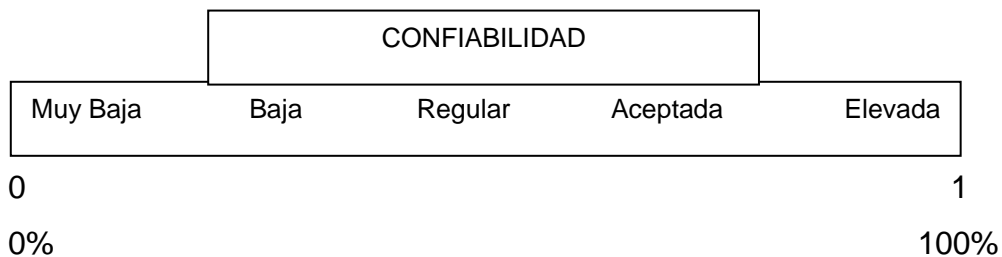
Donde:

K : Es el número de ítems.

© S^2_i : Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.



Análisis de fiabilidad del cuestionario: GESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL

(Cálculo con el Software SPSS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	35

$$\alpha = 0.947$$

El instrumento Gestión de la carga procesal es confiable.

Base piloto para el instrumento: Gestión de la carga procesal

N°	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4
7	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3
8	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4
10	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
12	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2
13	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
14	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
15	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4

N°	G16	G17	G18	G19	G20	G21	G22	G23	G24	G25	G26	G27	G28	G29	G30
1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
6	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
8	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
12	2	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
14	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
15	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4

N°	G31	G32	G33	G34	G35
1	3	3	3	3	2
2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	2	2
4	3	3	3	2	3
5	3	3	3	2	2
6	3	4	3	3	2
7	3	3	3	2	3
8	3	3	3	2	2
9	3	4	3	3	4
10	3	3	3	2	2
11	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	4
13	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2
15	3	4	3	2	2

Análisis de fiabilidad del cuestionario: DESEMPEÑO DEL PERSONAL

(Cálculo con el Software SPSS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	20

$$\alpha = 0.812$$

El instrumento Desempeño del personal es confiable.

Base piloto para el instrumento: Desempeño del personal

N°	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	3	4
6	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	2	5	4	4
7	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	5	5
8	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5
9	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
11	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4
12	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3
14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	5	4	5
15	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	5	3	4

N°	D16	D17	D18	D19	D20
1	4	3	3	4	4
2	3	3	4	4	5
3	3	3	5	4	5
4	3	3	4	4	3
5	4	3	4	4	3
6	4	4	4	3	5
7	5	5	4	3	5
8	5	4	4	5	5
9	4	3	3	3	3
10	4	3	3	4	3
11	4	3	5	4	4
12	4	2	4	3	4
13	3	3	4	3	5
14	5	4	4	5	5
15	3	4	4	4	3

Anexo 5. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024

Investigador (a) (es): MILTON PERCY GUERRERO CRUZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024", cuyo objetivo es determinar la relación entre la Gestión de la Carga procesal y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Corte Superior de Justicia del Santa

Describir el impacto del problema de la investigación. La presente investigación permitirá conocer la gestión de la carga procesal y el desempeño laboral para la disminución de la carga procesal a través de la celeridad procesal y el beneficio de los justiciables.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales o algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de **15 minutos** y se realizará en el ambiente de **Módulo Corporativo Laboral** de la institución **Corte Superior de Justicia del Santa**. 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 alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra



indole. 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 (a) (es)

Milton Percy Guerrero Cruz email: mguerrerocr72@ucvvirtual.edu.pe y asesor

Alfonso Fuentes Calcino email: afuentesc@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.



Nombre y apellidos: Miriam Laura Torres Asteaga

Firma(s): [Signature]
Fecha y hora: 11/06/2024 (4:43 pm)

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Informe Tesis final - para Turnitin - Milton Percy Guerrero Cruz.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	11%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	prezi.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Alejandro Saldaña Saldaña, Christian Paulina Mendoza Torres. "chapter 25 The Relationship Between the Dimensions of the Organizational Climate in SMEs of the Region	<1%

Laja-Bajio, Mexico", IGI Global, 2020

Publicación

9

test.ceap.espol.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

10

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 24 (2008)", Brill, 2012

Publicación

<1 %

11

bizpartner.panasonic.net

Fuente de Internet

<1 %

12

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

13

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

14

cetes.medicina.ufmg.br

Fuente de Internet

<1 %

15

dokumen.tips

Fuente de Internet

<1 %

16

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

17

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.uandina.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

www.studocu.com

19

Fuente de Internet

<1 %

20

"Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018

Publicación

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Ciudad, 03 de junio de 2024

Señor (a):

**APAZA PANUERA MARÍA LUISA
PRESIDENTA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

Presente.-



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Gestión de la Carga Procesal y Desempeño del Personal en el Módulo Corporativo Laboral, del Distrito Judicial del Santa, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Milton Percy Guerrero Cruz'.

**GUERRERO CRUZ MILTON PERCY
DNI N.º 32939133**



Autorización de uso de información de empresa

Yo ARÍSTIDES ALEXANDER TEJADA RAMOS
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 10698878, en mi calidad de ADMINISTRADOR
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
área de MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20541763849, ubicada en la ciudad de CHIMBOTE

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) MILTON PERCY GUERRERO CRUZ
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 32939133, de la () Carrera profesional MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA, para que utilice la siguiente información de la empresa:
CARGA PROCESAL DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, Otro (especificar) MAESTRÍA

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



PODER JUDICIAL DE CHIMBOTE
Aristides Alexander Tejada Ramos
ADMINISTRADOR

Firma y sello del Representante Legal*
DNI: 10690878

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante
DNI: 32939133

Firma del Estudiante
DNI:

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 9. Otras evidencias



