



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre gestión del personal y carga procesal en
los juzgados de investigación preparatoria de la Corte
Superior de Justicia de Ucayali, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. María Martina del Pilar Leyton Mori

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO

Dra. Jeanette Baldramina González Castro
Presidente

Dr. Miguel Edinson Mego Bardales
Secretario

Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, María Estela Mori Vásquez y Lionel Oswaldo Leyton Reyes, por su cariño profundo y porque son mi constante apoyo y motivación para continuar mis estudios

María Martina del Pilar
Leyton Mori.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, por su permanente apoyo a la formación profesional de los trabajadores peruanos.

A los directivos de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, por brindar las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

A los trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, por su desprendimiento y contribución con la respuesta a los cuestionarios propuestos.

A mis compañeros de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, porque su compañía fue el mejor estímulo.

María Martina del Pilar Leyton Mori.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado: *Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública.

María Martina del Pilar Leyton Mori.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas con el tema	19
1.3.1. Gestión del personal	19
1.3.2. Carga procesal	25
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación	29
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población muestral	34
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. RESULTADOS	36
IV. DISCUSIÓN	47

V.	CONCLUSIONES	49
VI.	SUGERENCIAS	51
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS		
	Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	56
	Anexo 2. Matriz de consistencia	59
	Anexo 3. Validación y confiabilidad	60
	Anexo 4. Base de datos	69

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Gestión del personal * Carga procesal	36
Tabla 2. Gestión del personal	37
Tabla 3. Carga procesal	38
Tabla 4. Admisión de personas *Carga procesal	39
Tabla 5. Aplicación de personas *Carga procesal	40
Tabla 6. Compensación de personas *Carga procesal	41
Tabla 7. Desarrollo de personas * Carga procesal	42
Tabla 8. Condiciones laborales * Carga procesal	43
Tabla 9. Monitoreo de personas * Carga procesal	44
Tabla 10. Correlaciones Rho Spearman	45

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Gestión del personal * Carga procesal	36
Figura 2. Gestión del personal	37
Figura 3. Carga procesal	38
Figura 4. Admisión de personas * Carga procesal	39
Figura 5. Aplicación de personas * Carga procesal	40
Figura 6. Compensación de personas * Carga procesal	41
Figura7. Desarrollo de personas * Carga procesal	42
Figura 8. Condiciones laborales * Carga procesal	43
Figura9. Monitoreo de personas * Carga procesal	44
Figura 10. Correlaciones Rho Spearman	45

RESUMEN

La tesis titulada *Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las variables gestión del personal y carga procesal. El estudio fue de tipo no experimental de diseño correlacional; la población fue 20 trabajadores, considerados entre empleados de la sede donde se llevó a cabo la investigación; además, la técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, el de gestión del personal tuvo 34 reactivos, y el cuestionario para recolectar información sobre la carga procesal tuvo 18 reactivos.

Se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del personal y la carga procesal en la percepción de los trabajadores de esta sede judicial; lo cual indica que, a mejor gestión del personal, mejor manejo de la carga procesal.

Palabras clave: Gestión del personal; carga procesal.

ABSTRACT

The thesis entitled *Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*, aimed to determine the relationship between the variables of personnel management and procedural burden. The study was a non-experimental type of correlational design; the population was 20 workers, considered among employees of the headquarters where the investigation was carried out; In addition, the technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires, the personnel management had 34 items, and the questionnaire to collect information on the procedural burden had 18 items.

It was concluded that there is a significant relationship between the management of personnel and the procedural burden in the perception of the workers of this judicial office; which indicates that, to better management of the personnel, better handling of the procedural burden.

Keywords: Personnel management; procedural burden.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión del personal en el poder judicial es de suma importancia porque de lo que se trata es de dar viabilidad y trámite a los diferentes procesos que en este poder del Estado se siguen: el cómo se administre de manera estimulante la gestión del personal, tendrá un impacto en la carga procesal, y será importante, pues puede depender de ello el incremento excesivo o el trámite fluido de la carga procesal.

El Poder Judicial en Perú padece problemas de independencia institucional a nivel presupuestario, injerencia en su autonomía decisoria, deficiente atención al usuario, problemas de corrupción, deficiente acceso a la justicia de sectores mayoritarios, problemas en el sistema de justicia penal, sus resoluciones carecen de predictibilidad, deficiente organización del despacho judicial, falta de personal o recursos humanos. Insuficiente capacitación de los magistrados y personal auxiliar, sobrecarga procesal en el despacho judicial (Muchica, 2016).

Según García, B. (1999), en México, los problemas laborales, en específico de clima laboral y de gestión del personal son más evidentes e históricos; por una parte, la masa de trabajadores ha crecido enormemente en el marco de lo que parecía en los últimos 25 años un despunte económico de este país, sin embargo, este contexto ha permitido la explotación y aun así, la pugna entre compañeros para acceder o mantener los trabajos, aunque mal remunerados, esto significaba trabajar en un ambiente de disgusto, únicamente por el magro salario ofrecido por las diferentes entidades; esta realidad deriva de una gestión de personal que se desarrolla encuadrada en el abuso, en un país en el que aún se vende a las personas, en una especie de negocio de intermediarios, para que trabajen de modo subhumano.

Estos aspectos que se señalan en el párrafo anterior consideran que, ante mayor carga procesal, la calidad de las resoluciones de los magistrados pierde legitimidad, pues pierden esencialmente en basamento para sentenciar y la articulación de indicios resulta antojadiza y responde al propósito mayor que es la pertinencia, la correspondencia y la propiedad de las determinaciones judiciales.

La carga procesal en el Poder Judicial ha sobrepasado los tres millones de expedientes y un juicio civil excede en promedio los cinco años; sin embargo, no son pocos los procesos que pueden llegar a durar más de una década. De hecho, hace unos meses en la revista *La Ley* se dio cuenta de juicios que sobrepasaban los 40 años sin concluir (Gutiérrez, 2015). Refiere Gutiérrez que difícilmente puede afirmarse que la justicia es eficiente en el país, pero sería simplista decir que esto se debe exclusivamente a los operadores legales. Desde luego existe una buena cuota de responsabilidad en todos quienes forman parte de la comunidad legal, pero también la hay en los otros poderes del Estado, comenzando por el Ejecutivo.

Así, es también en la sede del estudio, en Ucayali, en la que, pese a la dedicación exclusiva y el compromiso de los trabajadores, la carga procesal se ha incrementado notoriamente. Por el contrario, la gestión del personal se la percibe de manera inicial como deficiente, pues es posible que la formación del personal que realiza labores en este lugar no sea la mejor, al igual que el comportamiento de abogados y magistrados, pues propicia una gestión desordenada e ineficiente. Más aún, ante procesos reorganizativos de índole administrativa se trasladado los casos de los juzgados de investigación preparatoria especializada en delitos aduaneros, tributarios, de mercado y ambientales de Huánuco hacia Ucayali, acentuando esta decisión administrativa la carga procesal en la sede de estudio.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Además, Martín, C. (2011), en su tesis *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*, España, concluye que existe un amplio abanico de posibilidades que tienen las organizaciones para tratar de retener a sus empleados, en general, y cuáles son aplicables a los empleados estratégicos, en particular. En concreto, se selecciona ocho prácticas que gozan de una elevada contrastación empírica en el ámbito de la retención y se clasifican en dos categorías, según su naturaleza transaccional o relacional. Esta distinción responde a la nueva tendencia en la conceptualización de la relación de empleo. Esta nueva concepción de la relación de empleo apuesta por la incorporación expresa de la faceta relacional-social del empleado como complemento a la faceta puramente transaccional. De este modo, se completa la relación de empleo tradicional que, generalmente, ha incluido prácticas como la retribución, el diseño del puesto, la formación u otras prácticas de corte transaccional.

Asimismo, Martínez, V. (2013), en su tesis *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*, Instituto Politécnico Nacional, México, concluye que respecto del sistema de gestión del talento humano por competencias para dar cumplimiento a las recomendaciones que en materia de Recursos Humanos emite la Administración Pública Federal, es posible aseverar que incide, considerando el análisis del Manual organizacional, misión, visión, valores y demás documentos que contienen la filosofía y sentir de la empresa, en el rendimiento del personal, pues se pudieron obtener los tres principales diccionarios que forman la estructura medular de cualquier sistema de gestión del talento humano por competencias: el diccionario de valores, el diccionario de competencias cardinales y el diccionario de competencias específicas y comportamientos.

También Maríñez, J. (2014), en su tesis *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: Caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013*, Atlantic International University, Hawaii, Estados Unidos, concluye que las personas de las empresas descentralizadas en la Región Suroeste de la República Dominicana expresan sentimientos de angustia y trastornos a partir de sus percepciones de las situaciones contradictorias que surgen de las prácticas administrativas y demandan prácticas administrativas que posibiliten su justa valoración como mecanismo de satisfacción de su vida organizacional; la disposición para el trabajo manifestada surge prioritariamente en función de las consecuencias que tienen para ellas las prácticas administrativas desarrolladas en las organizaciones. La gestión humana no se concibe en esta región de la República Dominicana, como un activo importante en la organización, sino que se visualiza como un recurso más el cual la organización utiliza hasta que lo siente útil, y luego lo desecha cuando encuentra otra opción al que puede pagarle menos.

De la Cueva (2015), en su tesis de titulación *Aplicación del principio de celeridad en el procedimiento del juicio ordinario de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio*, Ecuador, estudio cualitativo documental y de campo que empleó la observación, la entrevista y el cuestionario a 50 personas, concluyó que el sistema judicial que se utiliza deja muchos cabos sueltos que dan lugar a la falta de celeridad, es decir, de rapidez y eficacia con las que son analizados, pese a que nuestros legisladores han reformado varios artículos a lo largo de estos años, aún no permiten que los procesos judiciales tengan un tiempo razonable en obtener un dictamen por parte del Juzgador. Los juicios ordinarios en especial los de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio, son a mi criterio uno de los juicios en los cuales los servidores de justicia permiten que las partes abusen de las etapas que se presentan en el proceso,

dilatando a su gusto el juicio, impidiendo que el proceso avance, violando así varios de los principios constitucionales, principalmente el de celeridad.

García (2016), en su tesis de titulación *La carga procesal y su incidencia en los juicios laborales de la unidad civil de Babahoyo*, Ecuador, estudio cualitativo en el que se empleó el análisis documental, el cuestionario y la entrevista a 21 personas, concluyó que el retardo del despacho judicial se debía por la falta de personal y el exceso de trabajo, para lo cual haciendo relación con la actualidad año 2015 se comenzó con el aumento de jueces en la Unidad, lo cual si bien es cierto están logrando ponerse al día, ya que lamentablemente el anterior funcionario quien estaba a cargo no las habían resuelto por años quedando en el olvido las causas laborales, y este trabajo ahora es para los nuevos jueces por tal razón es la carga laboral debido a la acumulación de los procesos anteriores más la carga laboral que hay en la actualidad.

1.2.2. Nacionales

También De la Cruz, H. (2009), en su tesis *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*, Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, concluye que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos; por ejemplo los reconocimientos individuales, la imparcialidad y transparencia en los ascensos y las promociones de los empleados y fundamentalmente los incentivos por productividad, además el dominio de destrezas y habilidades, el buen nivel de conocimientos actualizados, los comportamientos y conductas adecuadas que generan un clima organizacional para el óptimo rendimiento laboral tienen una importante y decisiva influencia de un conjunto de acciones de motivación, de estímulos, incentivos, de reconocimientos, todas estas, características de la nueva gestión de

personas, asimismo la puesta en práctica de estrategias de motivación, entre otros, la asignación a los empleados de los recursos necesarios e indispensables, la implementación de áreas de trabajo con equipos y tecnología, ambientes y condiciones saludables de trabajo que propicien un clima organizacional adecuado, de armonía e integración de equipos de multidisciplinarios, contribuye decisivamente en el trabajo eficiente y en el logro de resultados.

Velásquez, F. (2013), en su tesis *Relación entre la gestión del recurso humano y el clima organizacional en la agencia de viajes y turismo Vida Tours en la ciudad del Cusco*, Universidad Andina del Cusco, Cusco, concluye que existe un desempeño deficiente del personal debido a un mal clima organizacional, destacando la baja comunicación con sus jefes; el clima organizacional negativo influye incluso en la falencia y la atención a los clientes, en la insatisfacción de expectativas, todo ello considerando que el clima organizacional se evalúa solo anualmente, no hay integración para trabajar y las reuniones son ineficaces; finalmente, el clima organizacional en la sede del estudio es negativo; se concluye entonces que la gestión del recurso humano se relaciona directamente con el clima organizacional.

Lindo (2013), en su tesis de maestría *La inversión pública en la reforma del poder judicial y sus impactos en la carga procesal-Perú (2004-2012)*, Lima, estudio práctico o empírico y documental, concluyó que, si el estado a través del poder judicial invierte en infraestructura, la oferta de los servicios de administración de justicia se incrementa a través de mayor producción de resoluciones, haciendo que se reduzca la carga procesal, no obstante la prueba de hipótesis nos muestra una situación contraria, de otro lado la teoría nos dice que si se incrementa la inversión en mobiliarios entonces se debe incrementar la oferta de resoluciones en consecuencia la reducción de la carga procesal, el resultado del modelo demuestra que por cada 100 soles de inversión en mobiliario con un nivel

de confianza de 95% la carga procesal disminuiría sustancialmente. Alata (2015), en su tesis doctoral *Carga procesal en el poder judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú*, Puno, estudio cualitativo hermenéutico, cuya muestra fue de los procesos tramitados en materia civil entre los años 2013-2014, concluyó que el actual proceso civil no cumple con eficacia los plazos establecidos en la solución de conflicto de intereses y eliminación de incertidumbre jurídica, siendo necesario la reforma del Código Procesal Civil con la consecuente implementación de un nuevo modelo procesal común en los procesos civiles.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Definición de gestión del personal

La gestión del personal, según Maraví (2007), es aquella que debe significar el diseño de estrategias encaminadas a desarrollar y aprovechar el potencial de los trabajadores, considerando que en estos reside el conocimiento, la experiencia y el don de hacer que las cosas cambien positivamente; pero, siempre que se alcancen altos niveles de satisfacción laboral, pues de otra manera, el trabajador dedicará, gran parte de su tiempo, a criticar destructivamente a la organización y a buscar mejores horizontes.

Asimismo, Casas (2012) la define como aquella gestión cuyo deber es impulsar una cultura de la entidad orientada a las personas, fomentando que los responsables de equipos sean autónomos en la identificación de necesidades de formación, evaluación del desempeño, fomento del liderazgo, del desarrollo, etcétera, de los profesionales que dirigen, pues, de lo contrario, cuando en el resto de la organización no se hace visible esta fortaleza es cuando parece que las funciones son puramente administrativas y lo más importante de las organizaciones pasa a ser el personal, en vez de las personas.

Además, Bianca, A. (2015) define gestión del personal como un elemento central de la planificación estratégica, asegura que los

empleados dirijan los programas operativos adecuados. La gestión de personal es la planificación de cómo la fuerza de trabajo que aumentará o disminuirá de acuerdo a las nuevas prioridades para ayudar a la organización a sacar el máximo provecho de sus recursos humanos.

En síntesis, gestión del personal es la situación administrativa que consiste en el direccionamiento de las capacidades de los empleados hacia el logro de los objetivos de una entidad, en el marco de un establecimiento de una cultura productiva y única, la creación de un ambiente laboral óptimo y el provecho de las cualidades innatas y aprendidas del personal, para el bien común: de la entidad y del empleado.

Según Bianca, la gestión del personal es importante porque las actividades de personal conectan las actividades relacionadas con el resto áreas. Los altos directivos vinculan el tamaño y las características de la fuerza laboral en áreas como la formación y el desarrollo. Saber qué tipo de puestos se necesitarán en el futuro, un producto de gestión de personal, ayuda a los gerentes a decidir en qué formación invertir. Continuar con la construcción de habilidades de los empleados, mejorar la formación y el desarrollo ayudan a una organización a mantener su competitividad.

Además, señala que una de las partes más importantes de cómo una organización planea implementar sus objetivos de planificación estratégica es a través del proceso de presupuesto. Un componente central del presupuesto es el coste de personal. Una organización debe decidir qué recursos financieros asignan a cada programa o actividad. Sin el personal suficiente, cada actividad no puede cumplir su función.

También se puede planificar para el crecimiento y expansión, como añadir centros de producción implementar nuevas áreas. Estos planes deberán incluir el estudio de cuántas personas de la organización debe incluir y cómo la prioridad de este requisito se inscribe en el plan estratégico general. Después de mirar el

presupuesto, por ejemplo, los directivos podrían decidir movimientos y racionalización del personal.

Según Rodríguez (2015), son funciones de la gestión del personal el seleccionar el personal con el perfil seleccionado, el capacitar y entrenar al personal; también el evaluar el desempeño laboral, describir las responsabilidades que definen cada puesto en la organización, desarrollar programas, talleres, cursos, etc., y cualquier otros programas que vayan acorde al crecimiento y mejoramiento de los discernimientos del personal, promocionar el desarrollo del liderazgo, ofrecer asistencia psicológica a los empleados en función de mantener un ambiente armónico entre todos, solucionar conflictos y problemas que se provoquen en el personal, informar a los empleados ya sea mediante boletines, reuniones, memorándums o por vía mails, las políticas y procedimientos de recursos humanos, supervisar la administración de los programas de ensayo, desarrollar un marco personal basado en competencias, y avalar la variedad de puestos de trabajo como forma o vía de un impacto positivo de la entidad.

1.3.1.1. Enfoques y teorías

Enfoque de recursos y capacidades

Martín (2011) explica que Penrose señaló la importancia de los recursos de la empresa de cara a su posición competitiva. Esta autora concebía la empresa como una colección de recursos productivos. Aunque Penrose destacó la importancia de los recursos para la competitividad empresarial, tiempo después se formó el enfoque de recursos y capacidades o visión de la empresa basada en los recursos. Tal como explica Martín (2011), De Saá y García, el enfoque de recursos y capacidades se ha ido configurando y tratando de dar respuesta a la relación existente entre los recursos de la empresa y la habilidad de la misma para obtener beneficios económicos de su uso, defendiendo la idea central de que el origen de la ventaja competitiva se encuentra en aquellos recursos valiosos

que posean las empresas. Esto supone que el enfoque de recursos y capacidades asume que los recursos y atributos internos de una empresa son más importantes para mantener ventajas competitivas que las acciones de los competidores o la estructura de la industria en la que compita.

Martín (2011) explica que Grant recomienda a las organizaciones que dediquen una atención preferente a identificar, desarrollar y proteger aquellos recursos y capacidades que aseguren el logro de una ventaja competitiva sostenible y, por tanto, lograr rentas superiores a las de sus competidores a largo plazo. Para ello, Grant, R. (1996) propone tener en cuenta tres actividades: 1) la empresa debe identificar sus propios recursos y capacidades, 2) debe evaluarlos, es decir, determinar en qué medida son útiles y adecuados para conseguir una ventaja competitiva y poder mantenerla en el tiempo y, por último, 3) la empresa debe fundamentar su estrategia en la utilización de los recursos y capacidades más valiosos. Estas actividades deberían completarse con un proceso de retroalimentación (feedback) permitiendo, así, la adaptación y mejora del proceso.

Martín(2011) explica que Ulrich se apoyó parcialmente en este enfoque para determinar cómo el personal de la empresa podía constituirse en fuente de ventaja competitiva. Posteriormente, Cappelli y Singh (citados por Martín, C. 2011) plantearon las bases para la denominada gestión estratégica de recursos humanos, subrayando la importancia de los recursos humanos en la generación de rentas, a partir de la creación de habilidades específicas para la empresa. Por su parte, Naranjo (2009) señala que Wright y McMahan definieron la dirección estratégica de recursos humanos como el modelo planificado de utilización, despliegue y actividades de los recursos humanos, orientado a favorecer que la organización alcance sus objetivos.

Así, se puede afirmar que la dirección estratégica de recursos humanos tiene como objeto central de estudio a los recursos

humanos y, también, su gestión y su dirección y las vías que permitan ponerlos a disposición de los intereses de la propia organización, de forma que converjan intereses de empleados y organización. Gestionado, todo ello, a través de diversas prácticas y distintas modalidades de relación de empleo. La dirección de recursos humanos se ocupa de atraer, retener, desarrollar y motivar a los recursos humanos de su empresa mediante diversas prácticas de recursos humanos, con el fin de poder contribuir a la generación de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo y, con ello, lograr mejorar los resultados organizativos. En consecuencia, la investigación de dirección estratégica de recursos humanos ha indagado sobre cuáles son y cómo deben llevarse a cabo esas prácticas de recursos humanos. Bajo el enfoque de la dirección estratégica de recursos humanos, se concibe al sistema de recursos humanos como un conjunto de prácticas de recursos humanos, complementarias entre sí, que logran efectos más potentes que la suma de los efectos logrados de forma individual por cada una de ellas. Por ello, numerosos trabajos han tratado identificar sistemas de prácticas de recursos humanos diseñados para potenciar las habilidades de los empleados, su compromiso y productividad; de modo que, ese capital humano, llegue a ser fuente de ventaja competitiva que se traslade en mejora de los resultados para la empresa.

Enfoque motivacional

Así también esta variable se respalda en el enfoque motivacional, acerca del cual la motivación es un concepto ampliamente utilizado, sin embargo, la psicología lo hace propio a través de la definición que Maslow, A. (1991) hace de este concepto y la división que hace de él en diferentes niveles. La motivación se define como la razón por la cual un individuo realiza determinada actividad o acción, comportándose como una de las causas de cierto acto.

La motivación, añade Maslow, puede incluir en sí tanto los impulsos conscientes como los inconscientes, de este modo, es posible, a partir de la psicología, hacer referencia de las motivaciones primarias y secundarias. Las primeras son aquellas que guardan relación con la satisfacción de las necesidades humanas básicas como lo son el comer, el respirar, el beber, entre otras.

Por otra parte, las motivaciones de carácter secundario son aquellas que satisfacen necesidades de orden social, tal como es el caso del afecto o el logro. Como es de suponer, es requerimiento poder lograr la satisfacción de las motivaciones primarias a fin de lograr satisfacer las secundarias.

1.3.1.2. Dimensiones

Las dimensiones de la variable gestión del personal, según Chiavenato (2002), son:

Admisión de personas: Constituye la ruta de acceso de éstas a la organización, representan la puerta de entrada, abierto sólo a los candidatos capaces de adaptar sus características personales a las características predominantes en la organización.

Aplicación de personas: Está referida al proceso de asignar y posicionar a las personas admitidas en sus actividades, estos procesos incluyen los primeros pasos en la integración de los nuevos miembros en la organización, el diseño del cargo que se debe desempeñar y la evaluación del desempeño.

Compensación de personas: Se refiere a los procesos que utilizan las organizaciones para incentivar y recompensar a sus miembros, sea en función de las posiciones ocupadas, del tiempo en la organización, del desempeño alcanzado de las metas y resultados que deben cumplir.

Desarrollo de personas: Se refiere a darles la información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, además de darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones,

ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen.

Condiciones laborales: Se refiere a los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados y los programas de salud ocupacional, así como al sistema de mantenimiento que la organización brinda a sus participantes para satisfacerlos, motivarles y asegurarles condiciones físicas, psicológicas y sociales que los estimulen a permanecer en la organización.

Monitoreo de personas: Se refiere a seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Monitorear en lugar de controlar, pues se busca evitar el significado de fiscalización externa y de sometimiento estrecho a normas y reglamentos impuestos.

1.3.2. Definición de carga procesal

Estrada (2015) define carga procesal como los actos que se realizan para obtener resultados procesales favorables de acuerdo a nuestros intereses legales y evitar en ese sentido que sobrevenga un perjuicio procesal. La carga procesal es en ese sentido, un derecho que la Ley otorga para realizar un acto dentro de un procedimiento que a través de él se consiga ciertos beneficios a nuestro favor.

En la Enciclopedia Jurídica (2014) se define carga procesal como una situación jurídica instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él.

Macías (2013) define carga procesal como el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés. La carga vincula la voluntad del individuo, pero se protege el interés propio; así, también puede definirse como los requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales.

También se define carga procesal como la cantidad de expedientes de casos judiciales que están en proceso de ser resueltos por el órgano judicial. Esta concepción no es contradictoria con una concepción que presente a la carga procesal como la diferencia entre los expedientes ingresados y los expedientes resueltos, o lo que es lo mismo, resoluciones judiciales emitidas, diferencia entre cantidad demandada y cantidad ofertada de resoluciones judiciales; puesto que justamente los expedientes que están en proceso de ser resueltos son los que han ingresado y de los que todavía no se ha emitido resolución judicial final (Fisfálen, 2014).

1.3.2.1. Momentos de la carga procesal

Para Macías son:

La presentación de la demanda: Ésta se apoya en el principio general de que el proceso civil sólo puede iniciarse a solicitud del demandante.

La carga de la contestación de la demanda: Ella implica la necesidad del demandado de dar respuesta oportunamente a las alegaciones que el actor presenta en su contra ya que de no hacerlo su rebeldía generará una consecuencia jurídica que en nuestro ordenamiento puede contribuir al pronunciamiento de confesión ficta en la sentencia y en contra del demandado.

1.3.2.2. Tipos de carga procesal

Estrada (2015) precisa que existen los siguientes tipos de carga procesal:

Carga de demandar: Nadie sancionará si no se promueve una demanda.

Carga de impulso procesal: Nadie obliga promover un escrito en el que se solicite al Juez que cause ejecutoria la sentencia, sin embargo, quién lo haga resultará beneficiado.

Carga de contestar: En un proceso, cada vez que una autoridad responsable presenta su informe justificado, el Juzgador otorga un plazo para que se promueva las manifestaciones de acuerdo al contenido del mismo. Sin embargo, si no se hace, nadie será sancionado, pero si se hace, quizá se pueda hacer ver al Juez que es ineficaz lo que señala la autoridad responsable en el contenido de su informe justificado; ahora bien, considerando la definición de cargaprocesal de Hernández (2008), se colige que la carga de contestar suma de loexpedientes ingresados y los expedientespendientes, más allá del carácter civil o penal.

Carga de probar:Ante la eventualidad de una prueba documental pública que reforzara y acreditara el interés jurídico que se tiene para acudir a un acto judicial, en ningún momento se tiene la obligación de presentar dicha prueba, sin embargo, de hacerlo, quizá el Juez tenga los elementos necesarios para dictar la sentencia a favor.

Carga de alegar: Nuevamente, en un acto judicialse tiene el derecho más no la obligación de presentar alegatos en el momento procesal oportuno, sin embargo, de no presentarlos, no hay sanciones en contra.

Carga de someterse a inspecciones del tribunal a exhibir documentos: Cuando se previene para que se realice la conducta de permisión de la inspección o la conducta de la exhibición de documentos. Si no se hace no se obliga coactivamente a hacerlo, sólo se hará efectivo el apercibimiento de que se tengan por ciertas las afirmaciones de la parte contraria que pretendían demostrarse con el desempeño de la conducta integradora de la carga procesal.

1.3.2.3. Dimensiones

Considerando a Fisfálen (2014) y Hernández (2009), precisan que la carga procesal tiene como factores motivantes los siguientes frentes, los que se asumen comodimensiones:

- a) Frente de actores gestores: referido a las actitudes, conductas y prácticas de los que actúan en el proceso por cuenta del Poder Judicial, y organismos auxiliares y de apoyo. En este grupo se incluye a los jueces, secretarios, fiscales, policías, peritos entre otros. Entre estas actitudes y conductas presentes se encuentran el formalismo, la pasividad, capacidad, compromiso, entre otros.
- b) Frente de actores interesados: incluye las prácticas, actitudes y conductas de las partes y sus abogados.
- c) Frente organizacional: Está relacionado con la estructura del sistema, incluyendo la organización, funciones del personal, tareas, modelo de despacho, sistemas de notificaciones, sistemas de despacho, entre otros.
- d) Frente jurídico-político: está relacionado con las normas, leyes, códigos, procedimientos, que va a tener influencia en el Poder Judicial y con el tema del poder y la voluntad política para efectuar los cambios.
- e) Frente de factores externos: son factores del entorno con influencia en el sistema judicial, entre estos factores están los factores económicos, sociales y socioculturales, políticos-partidarios, entre otros. Sobre estos factores, la decisión de la política pública jurisdiccional tiene poca influencia; sin embargo, hay que tener en cuenta sus consecuencias.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

- b) ¿Existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- c) ¿Existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- d) ¿Existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- e) ¿Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- f) ¿Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Es conveniente, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto para la gestión del personal como la carga procesal.

Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, profesionales que accedan a los resultados, porque conocerán las realidades de las variables en estudio desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.

En lo práctico, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá reflexionar sobre las estrategias de mejora de las variables estudiadas.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

En lo metodológico se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

1.6.2. Específicas

- a) Existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- b) Existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- c) Existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- d) Existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- e) Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- f) Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar si existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

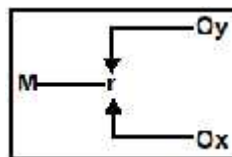
1.7.2. Específicos

- a) Explicar si existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- b) Establecer si existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- c) Comprobar si existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- d) Explicar si existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- e) Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- f) Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable carga procesal en función del comportamiento de la variable gestión del personal. El esquema referido por Ramos, Chiroque, Gómez y Fernández (2007) fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Oy = Observación a la variable gestión del personal.

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Ox = Observación a la variable carga procesal.

2.2. Identificación de variables

V 1: Gestión del personal

Admisión de personas

Aplicación de personas

Compensación de personas

Desarrollo de personas

Condiciones laborales

Monitoreo de personas

V 2: Carga procesal

Frente de actores gestores

Frente de actores interesados

Frente organizacional

Frente jurídico-político

Frente de factores externos

2.2.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del personal	Maraví (2007): esaquella que debe significar el diseño de estrategias encaminadas a desarrollar y aprovechar el potencial de los trabajadores, considerando que en estos reside el conocimiento, la experiencia y el don de hacer que las cosas cambien positivamente; pero, siempre que se alcancen altos niveles de satisfacción laboral, pues de otra manera, el trabajador dedicará, gran parte de su tiempo, a criticar destructivamente a la organización y a buscar mejores horizontes.	Variable susceptible de medición a través de las dimensiones: Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Condiciones laborales Monitoreo de personas	Admisión de personas	- Reclutamiento de personas - Selección de personas	Ordinal
			Aplicación de personas	- Orientación de las personas - Diseño de cargos - Evaluación del desempeño humano	
			Compensación de personas	- Remuneración - Programa de incentivos - Beneficios y servicios	
			Desarrollo de personas	- Entrenamiento - Desarrollo de personas y de organizaciones	
			Condiciones laborales	- Relaciones con los empleados - Higiene, seguridad y calidad de vida	
			Monitoreo de personas	- Banco de datos y sistemas de información	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Carga procesal	Macías (2013): es el ejercicio de una facultad cuando dicho ejercicio aparece necesario para el logro del propio interés. La carga vincula la voluntad del individuo, pero se protege el interés propio; así, también puede definirse como los requisitos que establece la ley de ejecutar determinados actos procesales si se desea lograr ciertos efectos legales.	Variable susceptible de medición a través de las dimensiones: Frente de actores gestores Frente de actores interesados Frente organizacional Frente jurídico-político Frente de factores externos	Frente de actores gestores	Actitud de autoridades Actitud de trabajadores Actitud de agentes	Ordinal
			Frente de actores interesados	Accionar de abogados Accionar de las partes	
			Frente organizacional	Trámite documentario Actitud personal Procesos	
			Frente jurídico-político	Normativa procesal Voluntad política Toma de decisiones	
			Frente de factores externos	Presión Flujo de procesos	

2.3. Población muestral

La población estuvo conformada por 20 trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la encuesta, técnica que permitió la aproximación directa a la unidad muestral con el fin que esta proporcione los datos requeridos (Chiroque, 2006). Los instrumentos fueron dos cuestionarios, los que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables gestión del presupuesto por resultados y gestión de la ejecución de proyectos de pavimentación.

Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y se analizó la fiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante la prueba alfa de Cronbach. La caracterización fue:

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Cuestionario: Gestión del personal	
Autora	María Martina del Pilar Leyton Mori
Número de indicadores	13
Número de reactivos	34
Opciones de respuesta	Sí (3) En ocasiones (2) No (1)
Distribución por dimensiones/reactivos	Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Condiciones laborales Monitoreo de personas
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.804

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Cuestionario: Carga procesal	
Autor	María Martina del Pilar Leyton Mori
Número de indicadores	13
Número de reactivos	18
Opciones de respuesta	En desacuerdo (1) Regular acuerdo (2) De acuerdo (3)
Distribución por dimensiones/reactivos	Frente de actores gestores Frente de actores interesados

	Frente organizacional Frente jurídico-político Frente de factores externos
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach: 0.816

2.5. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento.

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

Los niveles asignados a las variables son los siguientes:

Gestión del personal

Deficiente : 34-56
Regular : 57-79
Eficiente : 80-102

Carga procesal

Baja : 18-30
Media : 31-42
Alta : 43-54

2.1. Aspectos éticos

Se ha respetado la autoría de las fuentes citadas y se ha mantenido el anonimato de quienes manifestaron sus percepciones en los instrumentos de recolección de datos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación: Gestión del personal*Carga procesal

			Carga procesal		Total
			Media	Alta	
Gestión del personal	Regular	Recuento	12	2	14
		% del total	60,0%	10,0%	70,0%
	Eficiente	Recuento	1	5	6
		% del total	5,0%	25,0%	30,0%
Total	Recuento		13	7	20
	% del total		65,0%	35,0%	100,0%

Nota: Elaboración del autor.

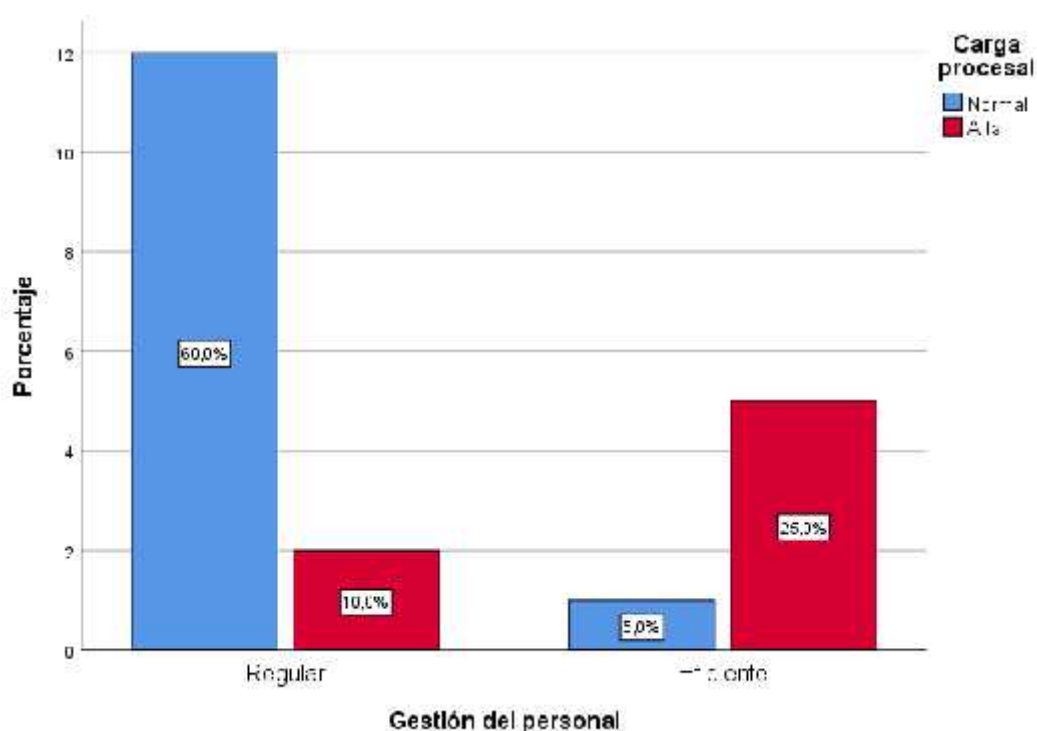


Figura 1. Gestión del personal*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 60% percibe la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel normal, en la sede de estudio.

Tabla 2
Distribución de frecuencias: Gestión del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	14	70,0	70,0	70,0
	Eficiente	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Elaboración del autor.

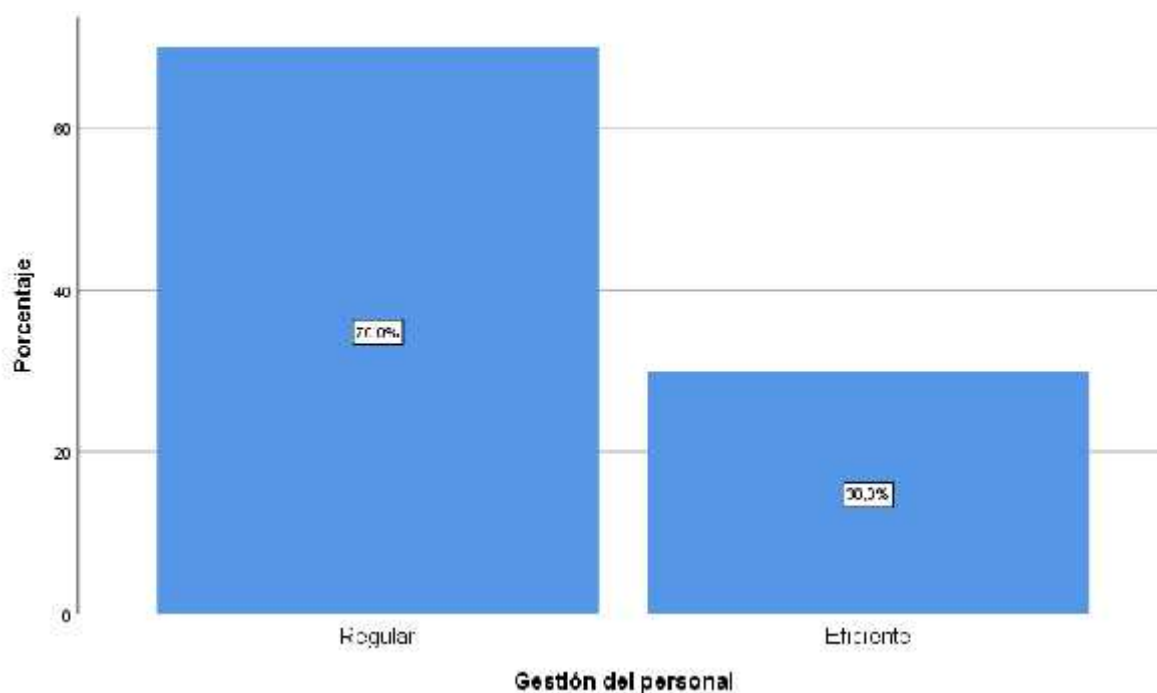


Figura 2. Gestión del personal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Gestión del personal: 70% la percibe en el nivel Regular y 30% en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

Tabla 3
Distribución de frecuencias: Carga procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	65,0	65,0	65,0
	Alta	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota: Elaboración del autor.

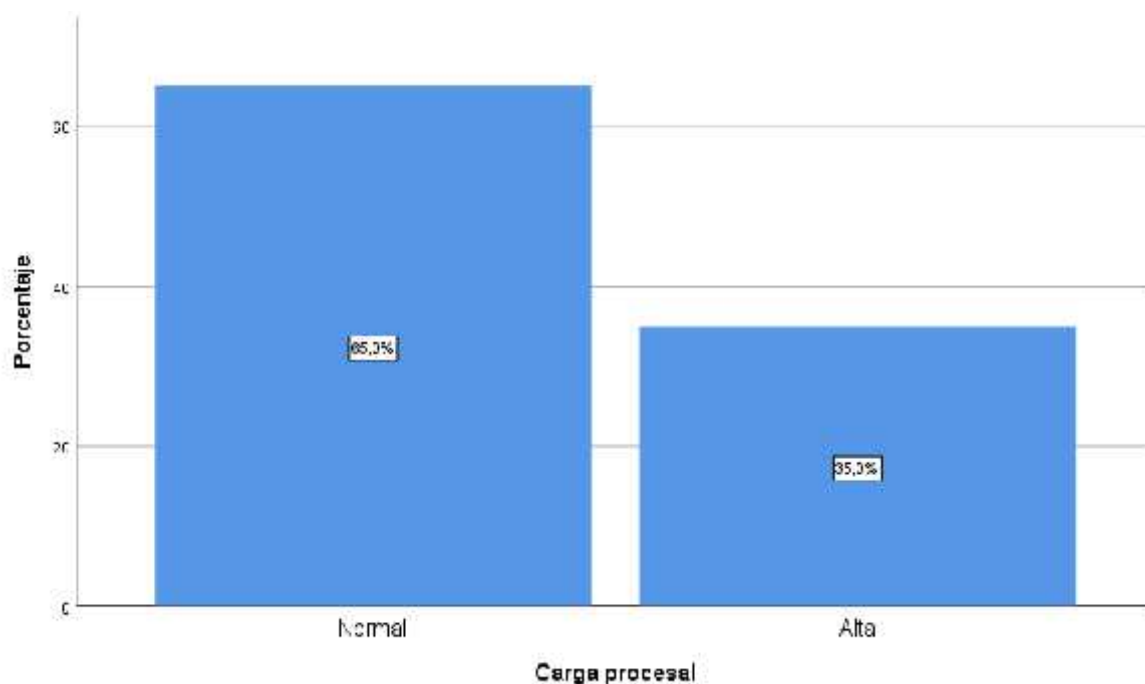


Figura 3. Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Carga procesal: 65% la percibe en el nivel Regular y 35% en el nivel Eficiente, en la sede de estudio.

Tabla 4

Distribución de frecuencias: Admisión de personas*Carga procesal

		Carga procesal		Total	
		Regular	Alta		
Admisión de personas	Regular	Recuento	11	3	14
		% del total	55,0%	15,0%	70,0%
	Eficiente	Recuento	2	4	6
		% del total	10,0%	20,0%	30,0%
Total		Recuento	13	7	20
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%

Nota: Elaboración del autor.

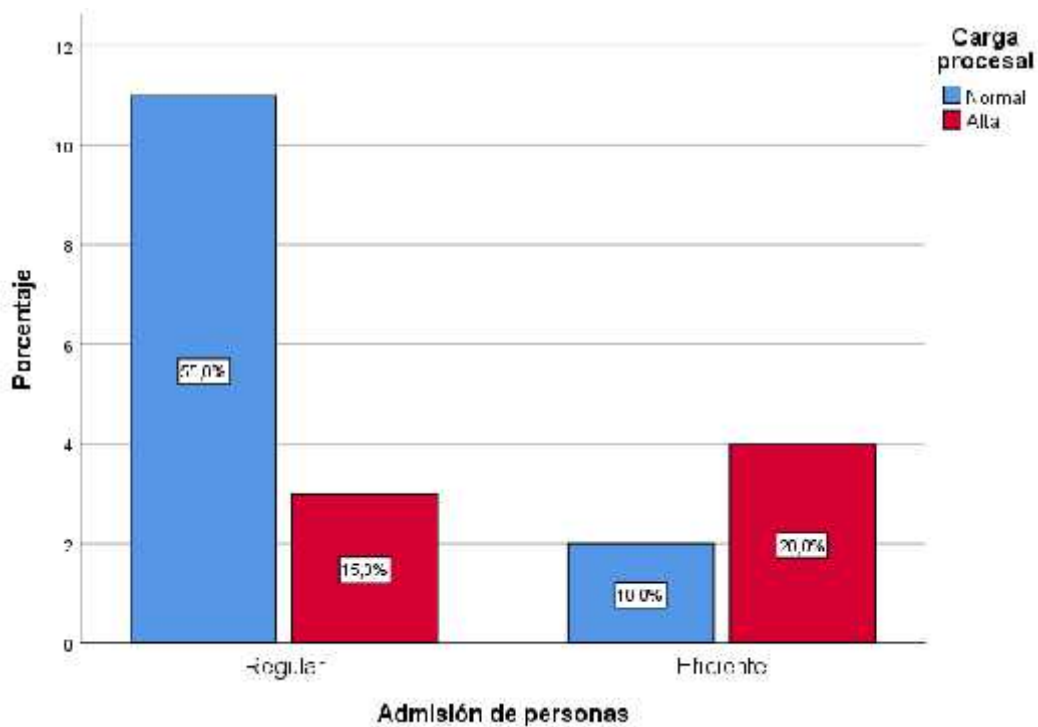


Figura 4. Admisión de personas*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 55% percibe la dimensión admisión de personas de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel normal, en la sede de estudio.

Tabla 5

Distribución de frecuencias: Aplicación de personas*Carga procesal

		Carga procesal		Total	
		Regular	Alta		
Aplicación de personas	Regular	Recuento	11	5	16
		% del total	55,0%	25,0%	80,0%
	Eficiente	Recuento	2	2	4
		% del total	10,0%	10,0%	20,0%
Total		Recuento	13	7	20
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%

Nota: Elaboración del autor.

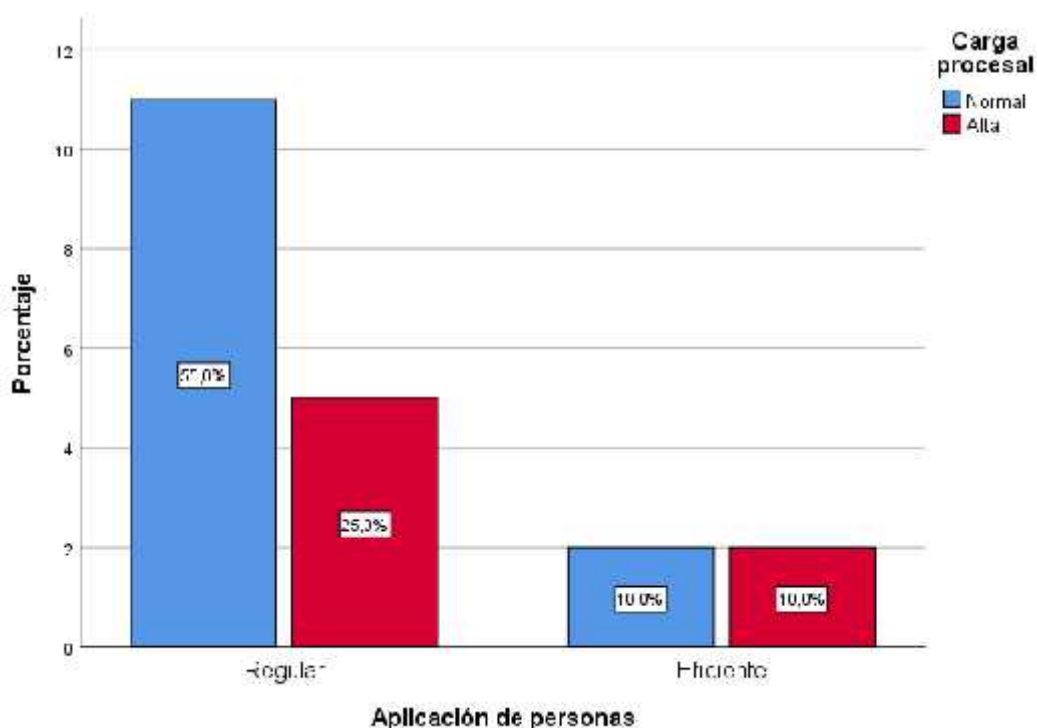


Figura 5. Aplicación de personas*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 55% percibe la dimensión aplicación de personas de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel normal, en la sede de estudio.

Tabla 6

Distribución de frecuencias: Compensación de personas*Carga procesal

		Carga procesal			
		Regular	Alta	Total	
Compensación de personas	Regular	Recuento	11	4	15
		% del total	55,0%	20,0%	75,0%
	Eficiente	Recuento	2	3	5
		% del total	10,0%	15,0%	25,0%
Total	Recuento	13	7	20	
	% del total	65,0%	35,0%	100,0%	

Nota:Elaboración del autor.

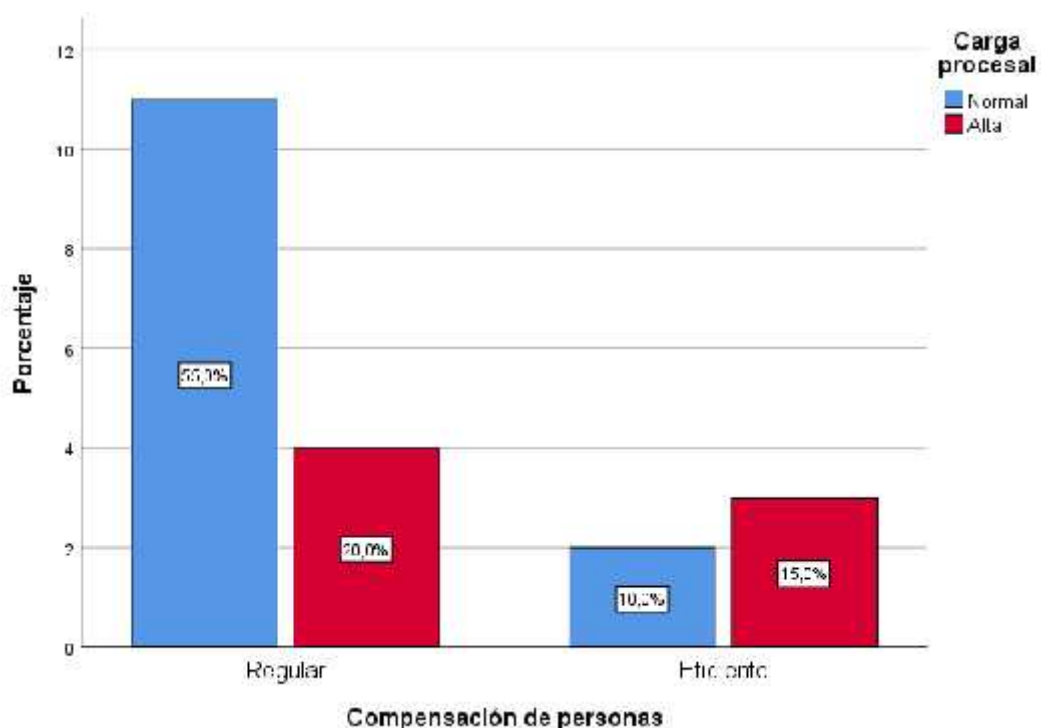


Figura 6. Compensación de personas*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 55% percibe la dimensión compensación de personas de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel normal, en la sede de estudio.

Tabla 7

Distribución de frecuencias: Desarrollo de personas*Carga procesal

Desarrollo de personas	Carga procesal		Carga procesal		Total
			Normal	Regular	
Regular	Regular	Recuento	10	3	13
		% del total	50,0%	15,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	3	4	7
		% del total	15,0%	20,0%	35,0%
Total	Recuento	13	7	20	
	% del total	65,0%	35,0%	100,0%	

Nota: Elaboración del autor.

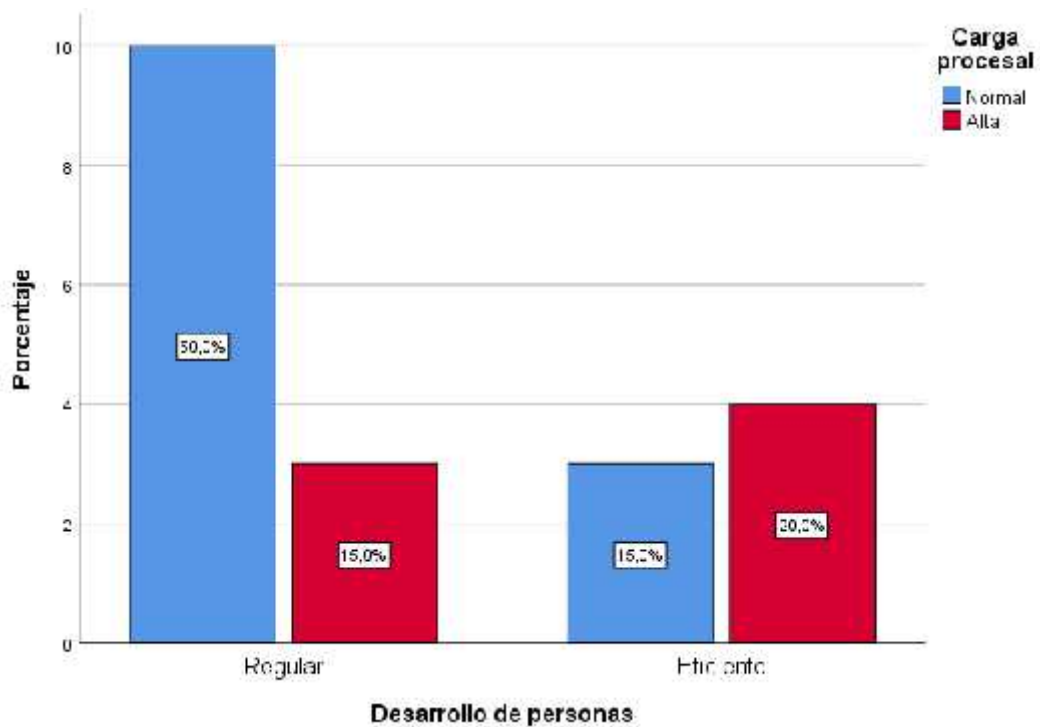


Figura 7. Desarrollo de personas*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 50% percibe la dimensión desarrollo de personas de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel normal, en la sede de estudio.

Tabla 8

Distribución de frecuencias: Condiciones laborales*Carga procesal

		Carga procesal		Total	
		Regular	Alta		
Condiciones laborales	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	10	3	13
		% del total	50,0%	15,0%	65,0%
	Eficiente	Recuento	2	4	6
		% del total	10,0%	20,0%	30,0%
Total		Recuento	13	7	20
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%

Nota: Elaboración del autor.

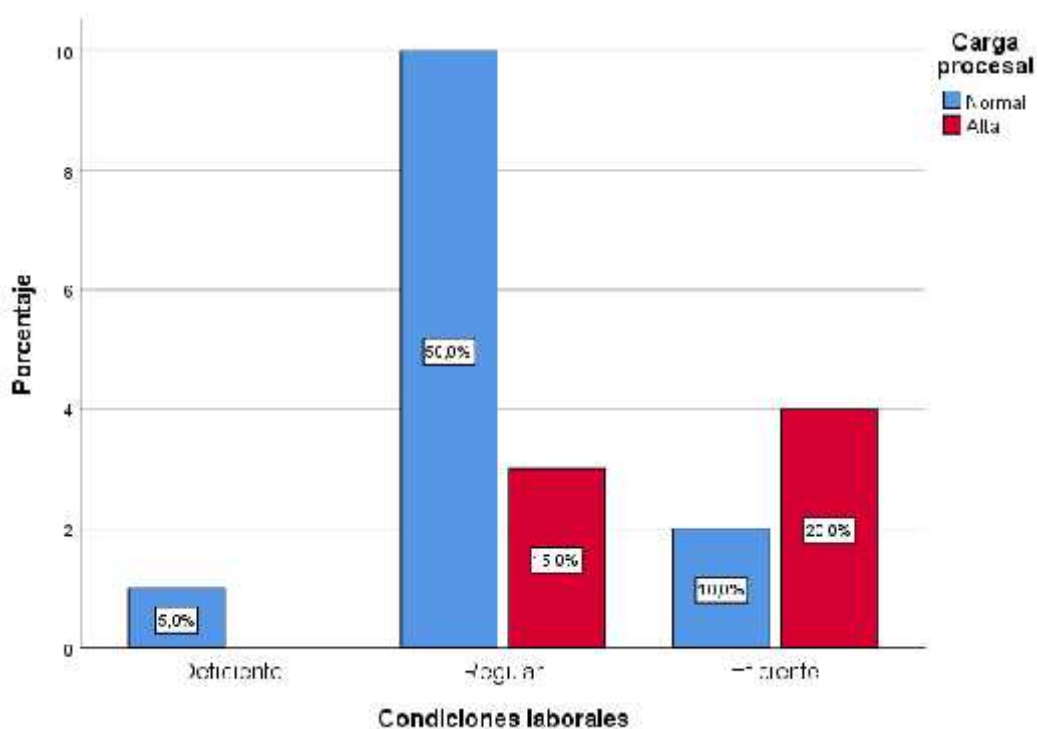


Figura 8. Condiciones laborales*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 50% percibe la dimensión condiciones laborales de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel regular, en la sede de estudio.

Tabla 9

Distribución de frecuencias: Monitoreo de personas*Carga procesal

		Carga procesal		Total	
		Normal	Regular		
Monitoreo de personas	Deficiente	Recuento	1	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	11	1	12
		% del total	55,0%	5,0%	60,0%
	Eficiente	Recuento	1	6	7
		% del total	5,0%	30,0%	35,0%
Total		Recuento	13	7	20
		% del total	65,0%	35,0%	100,0%

Nota: Elaboración del autor.

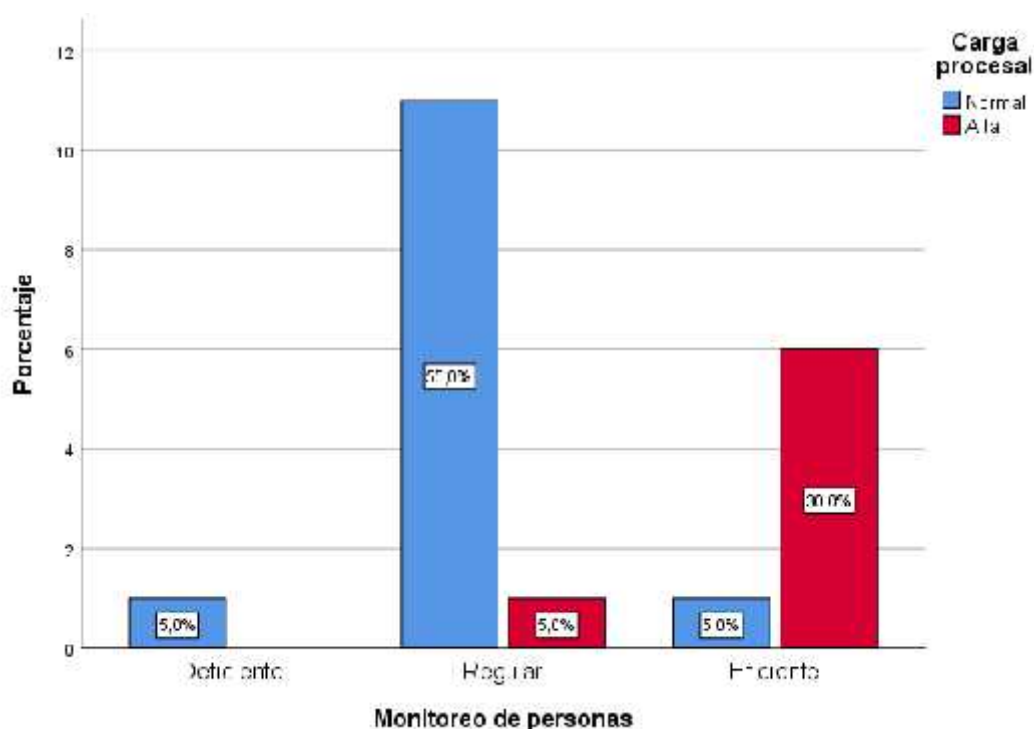


Figura 9. Monitoreo de personas*Carga procesal

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 55% percibe la dimensión monitoreo de personas de la gestión del personal como Regular y, la carga procesal en el nivel regular, en la sede de estudio.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

Parámetro de interpretación:

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

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

Tabla 10
Correlaciones Rho Spearman

Correlaciones	Rho Spearman	Intensidad de la relación
Gestión del personal y carga procesal	0.626	Positiva considerable
Admisión de personas y carga procesal	0.282	Positiva media
Aplicación de personas y carga procesal	0.202	Positiva media
Compensación de personas y carga procesal	0.110	Positiva media
Desarrollo de personas y carga procesal	0.216	Positiva media
Condiciones laborales y carga procesal	0.555	Positiva considerable
Monitoreo de personas y carga procesal	0.567	Positiva considerable

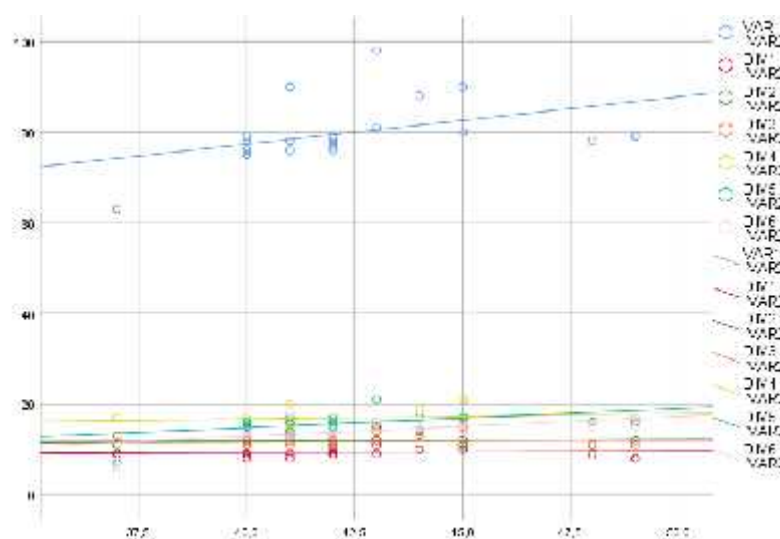


Figura 10. Correlaciones Rho Spearman

Calculadas las correlaciones de los puntajes obtenidos, se tiene que en las variables de estudiogestión del personal y carga procesal, así como entre las dimensiones de la variable gestión de personal: condiciones laborales y monitoreo de personas y carga procesal son positivas considerables; a diferencia de las correlaciones entre las dimensiones de la variable gestión del personal: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas y desarrollo de personas y la variable carga procesal son positivas medias.

IV. DISCUSIÓN

Esta discusión se realiza debido a la necesidad de responder a la pregunta de investigación ¿Existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?, obteniéndose, tras la aplicación de los procedimientos establecidos, que existe relación entre gestión del personal y carga procesal en la sede de estudio.

La tabla 1 muestra que, el punto de intersección que posee más frecuencia entre las variables, corresponde a la percepción de la gestión del personal como regular y, en el mismo nivel, la variable carga procesal, permitiendo especular desde la estadística descriptiva el comportamiento de los datos.

Las tablas 2 y 3, muestran que, para el caso de la variable gestión del personal, es percibida, en su mayoría en el nivel Regular y, de la misma manera, la variable Carga procesal, demostrando también este resultado la asociación en el comportamiento de las variables.

Este resultado muestra coherencia con los obtenidos por Martínez (2013) y Maríñez (2014) quienes demuestran que existen aspectos que afectan la gestión del personal, evitando que logre el nivel ideal. En cuanto a la variable carga procesal y su percepción también regular por parte de la muestra, García (2016) obtuvo en su estudio dos factores que ocasionarían las deficiencias en este aspecto, las que son la falta de personal y el exceso de trabajo; al respecto, Alata (2015) obtuvo que el actual proceso civil no cumple con eficacia los plazos establecidos en la solución de conflicto de intereses y eliminación de incertidumbre jurídica.

Las tablas 4, 5, 6, 7, 8, y 9 muestran resultados análogos a los obtenidos a nivel de variables, coincidiendo la mayoría, en todos los casos, percibiendo en un nivel regular las dimensiones de la variable gestión del personal y, en el mismo nivel, la variable, carga procesal.

En esta línea, es necesario considerar los aportes de Cruz (2009) y Velásquez (2013), que refieren que es necesaria la influencia por acciones de motivación y diferentes programas de incentivos, reconocimientos

individuales, imparcialidad y transparencia en los ascensos, para el logro de una gestión de personal adecuada en una institución.

V. CONCLUSIONES

- 1) Existe relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva considerable entre las variables.
- 2) Existe relación entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva media entre las variables.
- 3) No existe relación entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva media entre las variables.
- 4) No existe relación entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva media entre las variables.
- 5) No existe relación entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva media.
- 6) No existe relación entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva considerable entre las variables.

- 7) Existe relación entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ya que el resultado denota la relación positiva considerable entre las variables, las que se ubican en el nivel regular.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) A las autoridades del Poder Judicial, que implementen la depuración de archivos, la descarga judicial de manera permanente; asimismo, evitar el constante cambio de jueces y la rotación/cambio del personal jurisdiccional.
- 2) La contratación de más trabajadores; así como también, realizar capacitación y actualización a los trabajadores (respecto a temas de redacción de resoluciones, atención al usuario, gestión en despacho, etc.).
- 3) Al Consejo ejecutivo, crear más juzgados de investigación preparatoria (como por ejemplo un juzgado de investigación preparatoria especializado en delitos de corrupción de funcionarios); además,
- 4) A los magistrados/coordinadores/encargada de personal, realizar reuniones con el personal jurisdiccional a fin de poder escuchar los inconvenientes que tienen los trabajadores, para así poder solucionarlos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alata, M. (2015). Tesis doctoral. *Carga procesal en el poder judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú*. Puno: Universidad Néstor Cáceres Velásquez. Disponible en: <http://repositorio.uancv.edu.pe>
- Barreto, C. (2006). *Estadística básica. Aplicaciones*. Chimbote: Utex.
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bianca, A. (2015). Importancia de la gestión de personal. Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en <http://www.ehowenespanol.com/>
- Casas, A. (2012). ¿Gestión de personal o de personas?. En *Ibermática*. Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en <http://www.ibermatica.com/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *Análisis y diseño de instrumentos de recolección de datos*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- De la Cruz, H. (2009). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Tesis. Ayacucho: Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga”.
- De la Cueva, P. (2015). Tesis de titulación. *Aplicación del principio de celeridad en el procedimiento del juicio ordinario de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio*. Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Disponible en: www.dspace.uce.edu.ec
- Enciclopedia jurídica (2014). Carga procesal. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>
- Estrada, H. (2015). ¿Qué es la carga procesal? Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <http://tareasjuridicas.com>
- Fisfálen, M. (2014). Tesis de maestría. *Análisis económico de la carga procesal del poder judicial*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <http://tesis.pucp.edu.pe>

- García, B. (1999). Los problemas laborales de México a principios del siglo XXI. En *Papeles de población*, vol 5, No. 21, pp. 9-19. Universidad Autónoma de México. Rescatado en www.redalyc.org
- García, L. (2016). Tesis de titulación. *La carga procesal y su incidencia en los juicios laborales de la unidad civil de Babahoyo*. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes. Disponible en: dspace.uniandes.edu.ec
- Grant, R. (1996). Dirección estratégica. Conceptos, Técnicas y Aplicaciones. Madrid: Civitas.
- Gutiérrez, W. (2015). *La justicia en el Perú. Informe*. Lima: Gaceta jurídica.
- Hernández, W. (2008). La carga procesal bajo la lupa: por materia y tipo de órgano jurisdiccional. Perú: Instituto de Defensa Legal-Justicia Viva. Disponible en: <file:///C:/Users/crucil/Downloads/Hernandez-CPpormateriaitytipoderganojurisdiccional.pdf>
- Hernández, W. (2009). La información y la toma de decisiones en la política pública judicial: una reflexión a partir del análisis de la carga procesal en el Perú. En *Derecho, Revista de la Facultad de Derecho*, PUCP, N° 62. Recuperado el 14 de junio de 2018. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe>
- Lindo, E. (2013). Tesis de maestría. *La inversión pública en la reforma del poder judicial y sus impactos en la carga procesal-Perú (2004-2012)*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. Disponible en: <http://cybertesis.uni.edu.pe>
- Macías, J. (2013). Carga procesal. En *Derecho y proceso*. Recuperado el 14 de junio de 2018. Disponible en: <http://derechoproceso.blogspot.com>
- Maríñez, J. (2014). *Tendencias y perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de República Dominicana: Caso DGII, BANRESERVAS e INFOTEP 2013*. Tesis Hawaii: Atlantic International University.
- Maraví, R. (2007). Gestión de personal: Factor decisivo para lograr la satisfacción del cliente. En *Área RH.com*. Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en <http://www.arearh.com/>

- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. Tesis. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Martínez, V. (2013). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Tesis. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Barcelona. España.
- Muchica, H. (2016). Nuevo Enfoque sobre la Carga Procesal-Análisis y Propuestas. Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <https://www.monografias.com/>
- Naranjo, C. (2009). Dirección de recursos humanos y gestión del conocimiento en la organización. En *Ánfora*, vol. 16, núm.27, pp. 199-229. Universidad Autónoma de Manizales, Caldas, Colombia. Rescatado de <http://www.redalyc.org/>
- Ramos, M., Chiroque, S., Gómez, J.& Fernández, E. (2007). *Investigación educativa: El proyecto de tesis*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rodríguez, Y. (2015). Gestión de recursos humanos. Recuperado el 23 de julio del 2015. Rescatado en <http://www.eoi.es/>
- Velásquez, F. (2013). *Relación entre la gestión del recurso humano y el clima organizacional en la agencia de viajes y turismo Vida Tours en la ciudad del Cusco*. Tesis. Cusco: Universidad Andina del Cusco.

Anexos

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal

Estimado informante: El presente es un cuestionario cuyo objetivo es recolectar información acerca de su percepción sobre la gestión del personal en la entidad donde labora. Es anónimo; escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente. Muchas gracias.

Nº	Reactivos	Sí	En ocasiones	No
Admisión de personas				
1	Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos.			
2	La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular.			
3	Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto.			
4	La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo.			
Aplicación de personas				
5	Una vez que ingresa un trabajador, recibe orientación adecuada para el desempeño del cargo.			
6	Se le comunica la teleología de la entidad (fines, objetivos, misión, visión, entre otros).			
7	Los trabajadores ingresan a trabajar a cargos diseñados de manera funcional y en relación a la organización.			
8	Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos.			
9	El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo.			
Compensación de personas				
10	Considera que las remuneraciones son justas en relación al cargo que desempeña.			
11	El pago de remuneraciones siempre es puntual.			
12	Se ha implementado una política de reconocimiento y estímulos al personal.			
13	La entidad le brinda de manera directa o indirecta derechos de salud, pensiones, pago por vacaciones, CTS, entre otros.			
14	La entidad le brinda de manera directa o indirecta servicios de recreación, créditos, campañas médicas, entre otros.			
Desarrollo de personas				
15	La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar.			
16	El plan de capacitación de la empresa es útil para usted.			
17	Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad.			
18	La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado.			
19	Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo.			
20	Se permite la participación de los empleados en la toma de decisiones en la entidad.			

21	Siente usted confianza para expresar sus ideas.			
Condiciones laborales				
22	Existe una interacción fluida y respetuosa entre el responsable de la gestión del personal y los empleados.			
23	Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre.			
24	Considera que su trabajo está bien organizado.			
25	En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus capacidades.			
26	El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo.			
27	Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo.			
28	El responsable de la gestión del personal estimula el trabajo en equipo.			
Monitoreo de personas				
29	Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre le personal que labora en su entidad.			
30	Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados.			
31	El instrumento de evaluación del personal es apropiado.			
32	Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros).			
33	Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua.			
34	En su entidad, la evaluación no es para tomar represalias o para despedir a empleado alguno			

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
CUESTIONARIO: CARGA PROCESAL

Estimado trabajador: Este cuestionario es para recoger datos acerca de tu percepción de la carga procesal en la sede donde laboras. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Para responder, escribe un aspa debajo de la opción que representa tu opinión. Muchas gracias.

Frente de actores gestores	En desacuerdo	Regular acuerdo	De acuerdo
1. La actitud de los fiscales favorece la fluidez de los procesos.			
2. Los peritajes son desarrollados responsablemente.			
3. Se evidencia eficiencia en los secretarios del juzgado para el trámite de los procesos.			
4. El accionar policial contribuye con la fluidez procesal.			
5. Los jueces, en lo posible, evitan la carga procesal.			
Frente de actores interesados			
6. Por lo general, la actitud de los demandantes contribuye con la fluidez de los procesos.			
7. Por lo general, las acciones de los demandados ayudan al flujo de los procesos.			
8. El accionar de los abogados litigantes suele viabilizar los procesos.			
Frente organizacional			
9. El sistema de trámite documentario funciona de modo efectivo.			
10. El personal que atiende en la sede es ágil y amable.			
11. Se evita la burocracia en la sede.			
12. Los procesos suelen ser, razonablemente rápidos.			
Frente jurídico-político			
13. La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y el alivio de la carga			
14. Existe voluntad de las autoridades de la sede en que los procesos fluyan efectivamente			
15. Es evidente la capacidad de toma de decisiones de los directivos para el flujo de los procesos			
Frente de factores externos			
16. En lo posible, se evita la presión social, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos			
17. En lo posible, se evita la presión política, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos			
18. El presupuesto cobertura lo necesario para el flujo de los procesos			

Anexo 2. Matriz de consistencia

Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Método
<p>General ¿Existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?</p> <p>Específicos a)¿Existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? b)¿Existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? c)¿Existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? d)¿Existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? e)¿Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? f)¿Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?</p>	<p>General Determinar si existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p> <p>Específicos a)Explicar si existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. b) Establecer si existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. c)Comprobar si existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. d)Explicar si existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. e)Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. f) Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p>	<p>General Existe relación significativa entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p> <p>Específicas a)Existe relación significativa entre admisión de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. b)Existe relación significativa entre aplicación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. c)Existe relación significativa entre compensación de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. d)Existe relación significativa entre desarrollo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. e)Existe relación significativa entre condiciones laborales y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. f)Existe relación significativa entre monitoreo de personas y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p>	<p>V 1: Gestión del personal Admisión de personas Aplicación de personas Compensación de personas Desarrollo de personas Condiciones laborales Monitoreo de personas</p> <p>V 2: Carga procesal Frente de actores gestores Frente de actores interesados Frente organizacional Frente jurídico-político Frente de factores externos</p>	<p>Tipo No experimental</p> <p>Diseño Correlacional-Transeccional</p> <p>Población muestral 82 trabajadores de la MPCP</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta: 2 cuestionarios</p> <p>Validación y confiabilidad Validación: Juicio de expertos Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Tratamiento de los datos Tablas unidimensionales de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales Tablas bidimensionales o cruzadas No tendrá prueba de hipótesis, porque se trabaja con población muestral</p>

Anexo 3. Validación y confiabilidad

Título de la tesis: Relación entre gestión del personal y carga personal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2018
 Ficha de validación de expresiones sobre el contenido para promover su confiabilidad, sobre la gestión del personal


CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	CONTENIDO	PUNTO	Evaluación de confiabilidad			Evaluación de confiabilidad				OBSERVACIONES A LAS RECOMENDACIONES	
				K	α	β	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		
Código de personal	Administración de personal	El contenido que fue revisado en el contenido de personal a la gestión del personal en el área.	1				✓	✓	✓	✓		
		La información de personal en el contenido de personal en el área.	2				✓	✓	✓	✓		
		El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	3				✓	✓	✓	✓		
		El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	4				✓	✓	✓	✓		
		El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	5				✓	✓	✓	✓		
		Asignación de personal	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	6				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	7				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	8				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	9				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	10				✓	✓	✓	✓	
		Estructura de personal	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	11				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	12				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	13				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	14				✓	✓	✓	✓	
			El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	15				✓	✓	✓	✓	
Distribución de personal	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	16				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	17				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	18				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	19				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	20				✓	✓	✓	✓			
Evaluación de la gestión de labores y régimen	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	21				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	22				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	23				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	24				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	25				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	26				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	27				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	28				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	29				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	30				✓	✓	✓	✓			
Muestreo de personal	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	31				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	32				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	33				✓	✓	✓	✓			
	El contenido de personal en el contenido de personal en el área.	34				✓	✓	✓	✓			


 Carlos Alberto López Marulín
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal
OBJETIVO : Validar el Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal
DIRIGIDO A : Trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. Carlos Alberto López Marrufo
CARGO : Docente de posgrado en la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional de Ucayali
VALORACIÓN :

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1



Carlos Alberto López Marrufo
Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Urubá, 2018
 Ficha de validación de expertos sobre cuestionario para medir la percepción la percepción de la carga procesal

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	Opinión de respuesta		RELACIONES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Si	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Carga procesal	Frente de actas procesales	La actas de los juicios favorece la gestión de los juicios	1															
		Las peritajes son desarrollados oportunamente	2															
		Se evita la efectividad en los sucesos del juzgado para el trámite de los juicios	3															
	Frente de actas procesales	El sistema judicial concuerda con la gestión procesal	4															
		En lo posible, se evita la carga procesal	5															
		En lo posible, la utilidad de los documentos concuerda con la gestión de los juicios	6															
	Frente de actas procesales	Por lo general, las acciones de los demandados concuerda con la gestión de los juicios	7															
		En acciones de los abogados litigantes se evita la carga procesal	8															
		El sistema de gestión documental favorece la gestión efectiva	9															
	Frente organizacional	El personal que atiende en la sede de ag y amable	10															
		No existe burocracia en la sede	11															
		Las personas trabajan oportunamente en la sede	12															
	Frente jurídica-política	La normativa procesal concuerda con la gestión de los juicios y el trámite de los juicios	13															
		Favorece la gestión de los juicios en la sede en que las personas litigan oportunamente	14															
		Se evita la capacidad de toma de decisiones de los juicios para el trámite de los juicios	15															
	Frente de recursos externos	En lo posible, se evita la gestión externa, evitando de alguna manera, en el desarrollo efectivo de los juicios	16															
		En lo posible, se evita la gestión, política, producción de alguna manera, en el desarrollo efectivo de los juicios	17															
		El presupuesto favorece la gestión para el trámite de los juicios	18															

Carlos Alberto López Marulfo
 Doctor en Administración de la Educación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la percepción de la carga procesal en trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

OBJETIVO : Validar el Cuestionario para medir la percepción de la carga procesal


DIRIGIDO A : Trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Dr. Carlos Alberto López Marrofo

CARGO : Docente de posgrado en la Universidad César Vallejo y la Universidad Nacional de Ucayali

VALORACIÓN :

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1


Carlos Alberto López Marrofo
Doctor en Administración de la Educación

Título de la tesis: Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018
 Ficha de validación de expertos sobre cuestionarios para construir su percepción sobre la gestión del personal

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	N	Opciones de respuesta			CATEGORÍA DE EVALUACIÓN						
				1	2	3	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OPINIÓN DE LOS EXPERTOS RECOMENDACIONES
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de personal	Admisión de personal	Considero que las acciones de reclutamiento de personal a la ciudad de Ucayali son buenas	1					X	X	X			
		La selección de personal mediante procesos como entrevistas y cuestionarios es buena	2					X	X	X			
		Considero que el costo del reclutamiento del personal es bueno	3			X		X	X	X			
	Asignación de personal	Las acciones de personal seleccionados se basan en función del perfil para el cargo	4					X	X	X			
		Una vez que ingresa al juzgado, recibe capacitación adecuada para el desempeño del cargo	5					X	X	X			
		En la asignación de personal se tiene en cuenta el conocimiento, experiencia, edad, sexo, etc.	6					X	X	X			
	Comunicación de personal	Las motivaciones ingresan a trabajar a cargo disponible en función de su perfil y de su formación	7			X		X	X	X			
		El trabajo que se realiza en el juzgado es acorde a las funciones que se le asignan, se tienen en cuenta las habilidades del personal que se le asigna	8					X	X	X			
		El personal que ingresa a trabajar para el juzgado es motivado y responsable de su cargo	9					X	X	X			
	Desempeño de personal	Considero que los recursos humanos son aptos en relación al cargo que desempeñan	10					X	X	X			
		El grupo de administradores cumple su función	11					X	X	X			
		En los departamentos de personal de recursos humanos y control de personal	12					X	X	X			
Desempeño de personal	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	13					X	X	X				
	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	14					X	X	X				
	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	15					X	X	X				
	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	16					X	X	X				
	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	17					X	X	X				
	La ciudad de Ucayali de manera directa o indirecta atrae talento humano, para dar lugar a los cargos, CTA, entre otros	18					X	X	X				

Evaluación de la gestión de personal y equipos	Se percibe la participación de los empleados en la toma de decisiones en la ciudad	19						X	X	X		
	Se percibe una buena gestión de personal en Ucayali	20						X	X	X		
	Existe una comunicación directa y oportuna entre los departamentos de la gestión del personal y los empleados	21							X	X	X	
	Una gestión de personal es adecuada y oportuna, oportuna y efectiva	22							X	X	X	
	Considero que el trabajo en el juzgado es motivador	23							X	X	X	
	En el juzgado, que existe autonomía que se le permite desarrollar el trabajo con creatividad	24							X	X	X	
Mantenimiento de personal	El desempeño de la gestión del personal depende de la comunicación establecida en el área de trabajo	25						X	X	X		
	Cuando hay los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar el trabajo	26						X	X	X		
	El desempeño de la gestión del personal depende del trabajo en equipo	27						X	X	X		
	Considero que la existencia de un banco de datos actualizado sobre el personal que labora en la ciudad	28							X	X	X	
	Considero que los recursos de información para la capacitación del personal son adecuados	29							X	X	X	
	El mantenimiento de personal del personal de juzgado	30							X	X	X	
Mantenimiento de personal	Considero que la existencia de personal que se dedica al personal de juzgado (profesionales, docentes, técnicos, etc.)	31						X	X	X		
	Considero que la existencia de personal que se dedica al personal de juzgado (profesionales, docentes, técnicos, etc.)	32						X	X	X		


 Mg. Jenny Marcela Roca Fabrice
 Magíster en Relaciones Públicas y Gestión Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal
OBJETIVO : Validar el Cuestionario para conocer su percepción sobre la gestión del personal
DIRIGIDO A : Trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón
CARGO : Directora de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali
VALORACIÓN :

Pertinente	Medianamente pertinente	No pertinente
3	2	1



Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón
Magíster en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: JUICIO DE EXPERTOS
 Título de la tesis: **Relación entre gestión del personal y carga procesal en los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018**
 Fecha de validación de expertos sobre cuestionario para medir la percepción de la carga procesal

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	Opciones de respuesta			CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Si	No	No sé	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Carga procesal	Frente a acciones procesales	La actividad de los Escuderos favorece la fluidez de los procesos	1						X		X		X		
		Los Escuderos son responsables de las responsabilidades	2						X		X		X		
		Las evidencias ofrecidas en los sucesos del juzgado genera el quejido de los procesos	3						X		X		X		
		El accionar policial contribuye con la fluidez procesal	4		/				X		X		X		
	Frente a acciones administrativas	En los juicios, se le permite, evitar la carga procesal	5						X		X		X		
		Por lo general, la actividad de los demandados contribuye con la fluidez de los procesos	6						X		X		X		
		Por lo general, las acciones de los demandados evitan el flujo de los procesos	7		/				X		X		X		
		El accionar de los abogados litigantes puede estabilizar los procesos	8						X		X		X		
	Frente a acciones organizacionales	El sistema de turnos desahoga el sistema de trabajo judicial	9						X		X		X		
		El personal que atiende en la sede es ágil y amable	10						X		X		X		
		Se evita la burocracia en la sede	11		/				X		X		X		
		Los procesos pueden ser, naturalmente rápidos	12						X		X		X		
	Frente a acciones judiciales	La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y al flujo de la carga	13						X		X		X		
		Desde la actividad de los magistrados de la sede se evita los quejidos de los procesos	14		/				X		X		X		
		Se evita la capacidad de tener de decisiones de los juzgados que el flujo de los procesos	15						X		X		X		
	Frente a acciones externas	En lo posible, se evita la presión social, producto de algún suceso, en el desarrollo efectivo de los procesos	16						X		X		X		
		En lo posible, se evita la presión política, producto de alguna presión, en el desarrollo efectivo de los procesos	17						X		X		X		
		El presupuesto autoriza lo necesario para el flujo de los procesos	18						X		X		X		

Mg. Jenny Marcelita Ruiz Falcón
 Magister en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la percepción de la carga procesal en trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

OBJETIVO : Validar el Cuestionario para medir la percepción de la carga procesal

DIRIGIDO A : Trabajadores de los juzgados de investigación preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón

CARGO : Directora de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Ucayali

VALORACIÓN :

Pertinente	Mediamente pertinente	No pertinente
3	2	1



Mg. Jenny Marcela Ruiz Falcón
Magíster en Relaciones Públicas e Imagen Corporativa

Anexo 4. Base de datos

Nº	Admisión de personas		Aplicación de personas		Compensación de personas		Desarrollo de personas		Condiciones laborales		Monitoreo de personas		Gestión de personal		Carga procesal	
	Ptj.	Nivel	Ptj.	Nivel	Ptj.	Nivel	Ptj.	Nivel	Ptj.	Nivel	Ptj.	Nivel	Total	Nivel	Ttt.	Nvl.
1	8	2	12	2	11	2	17	3	16	2	15	3	79	2	49	3
2	10	3	14	3	13	3	19	3	17	3	15	3	88	3	44	3
3	9	2	11	2	12	2	16	2	16	2	13	2	77	2	42	2
4	9	2	12	2	11	2	17	3	16	2	14	2	79	2	40	2
5	9	2	11	2	11	2	16	2	15	2	13	2	75	2	40	2
6	10	3	10	2	11	2	16	2	17	3	16	3	80	3	45	3
7	9	2	11	2	11	2	16	2	16	2	13	2	76	2	42	2
8	9	2	12	2	12	2	16	2	16	2	13	2	78	2	41	2
9	9	2	11	2	12	2	16	2	16	2	14	2	78	2	40	2
10	10	3	11	2	12	2	16	2	15	2	14	2	78	2	42	2
11	9	2	11	2	13	3	17	3	7	1	6	1	63	2	37	2
12	8	2	11	2	11	2	16	2	16	2	14	2	76	2	40	2
13	9	2	11	2	11	2	16	2	15	2	13	2	75	2	40	2
14	9	2	11	2	11	2	16	2	16	2	15	3	78	2	48	3
15	9	2	12	2	12	2	16	2	17	3	13	2	79	2	42	2
16	9	2	12	2	12	2	16	2	16	2	16	3	81	3	43	3
17	8	2	14	3	13	3	20	3	17	3	18	3	90	3	41	2
18	11	3	15	3	14	3	21	3	21	3	16	3	98	3	43	3
19	12	3	13	3	11	2	15	2	13	2	12	2	76	2	41	2
20	11	3	12	2	15	3	21	3	17	3	14	2	90	3	45	3