



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del personal y la carga procesal de la Corte Superior de
Justicia de Lima, 2020**

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

AUTORA:

Br. Mijanou Humbelina Lurquin Rodríguez ([ORCID: 0000-0003-0780-5031](https://orcid.org/0000-0003-0780-5031))

ASESOR:

Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza ([ORCID: 0000-0002-4546-3995](https://orcid.org/0000-0002-4546-3995))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas publicas

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

A mis hijos Jhoanna y Kevin, que son el más grande tesoro de mi vida, y que me permitieron realizar todas las labores necesarias para el cumplimiento de mis metas, ellos fueron esa importante fuente motivacional de felicidad en la realización de esta tesis, a mis padres y hermanos por su apoyo y confianza, gracias por ayudarme a cumplir mis objetivos como persona.

Agradecimiento:

A todas las personas que han hecho posible que este aprendizaje se invaluable

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Operacionalización de variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	16
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS.	43
ANEXOS	48

Indice de tablas

Tabla 1.	Operacionalización de las Variables	14
Tabla 2.	Juicio de expertos	17
Tabla 3.	Valores instrumento Alfa de Cronbach	17
Tabla 4.	Esquema de confiabilidad	18
Tabla 5.	Criterios de aplicación de los cuestionarios de las variables	20
Tabla 6.	Criterios de aplicación dimensiones variable Gestión del personal	20
Tabla 7.	Criterios de aplicación dimensiones variable Carga procesal	21
Tabla 8.	Niveles de la variable gestión del personal y sus dimensiones	21
Tabla 9.	Niveles de la variable Carga procesal y sus dimensiones	22
Tabla 10.	Tabla de contingencia gestión del personal y carga procesal	24
Tabla 11.	Correlación gestión del personal y carga procesal	25
Tabla 12.	Correlación gestión del personal y lo actores gestores en la carga procesal	26
Tabla 13	Correlación gestión del personal y los actores interesados en la carga procesal	27
Tabla 14	Correlación gestión del personal y el frente organizacional en la carga procesal.	28
Tabla 15	Correlación gestión del personal y el frente jurídico-político en la carga procesal	29
Tabla 16	Correlación gestión del personal y los factores externos en la carga procesal	30

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable gestión del personal y sus dimensiones	22
Figura 2. Niveles de la variable Carga procesal y sus dimensiones	23
Figura 3. Tabla de contingencia desempeño policial y seguridad ciudadana.	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; en ese sentido para el desarrollo indagatorio se consideró el método hipotético deductivo, con un diseño transeccional explicativo causal, dentro del enfoque cuantitativo, y de tipo básica. Para el trabajo de campo, se trabajó con la muestra de 80 trabajadores, entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta el muestreo probabilístico. Con relación al recojo de los datos se utilizó la encuesta y el instrumento de cuestionario, los cuales pasaron el proceso de validez y confiabilidad teniendo un alfa de Crombach de 0,90 para la gestión del personal y 0,87 la carga procesal, concluyendo que cuenta con alta confiabilidad y fuerte confiabilidad respectivamente.

Con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión que la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Palabras clave: Gestión del personal, carga procesal, desarrollo indagatorio, presentación de demandas, expedientes judiciales.

Abstract

This investigation is directed to the study of the influence of personnel management on the procedural load in the Superior Court of Justice of Lima, 2020, in which the objective was to determine the influence of personnel management on the procedural load in the Superior Court of Justice of Lima, 2020; In this sense, for the investigatory development, the hypothetical deductive method was considered, with a causal correlational level, within the quantitative approach, and a non-experimental design with a cross section. For the field work, we worked with the sample of 80 workers, between men and women, taking into account the probability sampling. In relation to data collection, the survey and the questionnaire instrument were used, which passed the validity and reliability process, having a Cronbach's alpha of 0.90 for personnel management and 0.87 for the procedural burden, concluding that It features high reliability and strong reliability respectively.

With the results obtained, it was concluded that staff management influences the procedural burden in the Superior Court of Justice of Lima, 2020.

Keywords: Personnel management, procedural burden, investigation development, presentation of claims, judicial files.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, tenemos que la carga procesal con el que cuenta las entidades judiciales, reflejan un alto perjuicio para el trámite y cumplimiento de los plazos que correspondan a dicho procesos llevados a cabo en los diferentes países. Una muestra de ello es la investigación realizada por Manica (2018) sobre los recursos y la razonable duración de los procesos en Brasil y España, mediante el cual expresó su preocupación por el retardo en el exceso de los plazos en el trámite de los procesos judiciales tanto en Brasil como en España, y pudo concluir que todo proceso judicial, requiere del plazo para cumplir con el debido proceso para no verse entorpecido por argucias legales al momento de emitir la sentencia. Bajo esta perspectiva claramente se incrementa la carga procesal.

Para el caso del Perú, como nos indica Coronado (2009), la carga Procesal, presenta coincidencia como el caso de nuestro país vecino de Colombia, bajo las implicaciones que ocasionan las congestiones judiciales, lo cual se refleja consecuentemente en el incumplimiento del plazo razonable, definido en el derecho internacional (p. 107). Fisfalen (2014), precisa la presencia de sobrecarga procesal que tienen los órganos jurisdiccionales, a pesar del esfuerzo que realizan el personal para su disminución, no resulta significativo los esfuerzos desplegados por los operadores judiciales (p. 171), por su parte, Iturralde (2011), manifiesta en cuanto a personal, que ante la ausencia de algún estímulo económico, el trabajador no se ve motivado para que despliegue una adecuada labor y así cumpla con su responsabilidad encomendada. En ese sentido, los países citados como el Perú, viene realizando diferentes esfuerzos para brindar diferentes soluciones que sean las más acertadas ante esta problemática de la carga procesal; que actualmente se ha logrado generar solo paliativos, pero continuando el aumento descontrolado de los procesos judiciales, refiere Gutiérrez (2015), que, al contar con mayor carga procesal, tenemos el resultado de la resolución emitida por el magistrado pierda legitimidad, perdiendo la esencia de argumentación jurídica para emitir sentencias y al articular indicios resultan ser antojadizos por responder al objetivo relevante como la pertinencia, la propiedad y la correspondencia de resoluciones finales. La carga procesal que registra el Poder Judicial sobrepasa unos dos millones los procesos, como referencia un proceso penal sobrepasa los seis años; llegando inclusive otros

procesos superar los diez años sin resolución final firme. Resulta difícil poder afirmar que en el Perú la justicia es eficiente, no siendo responsable señalar como causal el observado desempeño de los operadores legales, sin tampoco desmerecer el aporte en cuanto a responsabilidad por parte de los involucrados del ambiente judicial.

En la Corte Superior de Justicia de Lima, a pesar del exclusivo tiempo dedicado y a los trabajadores comprometidos con el objetivo de la institución, la carga procesal se vio incrementada desproporcionadamente. Del otro lado tenemos que, la gestión del personal es percibida inicialmente como deficiente, considerando que la formación del recurso humano que realizan su labor en estos lugares no resulte ser la mejor, esto acompañado del comportamiento de juristas y jueces, que propician una gestión ineficiente y desordenada.

Para efectos de la formulación del problema general, planteamos ¿Cómo se relacionan la gestión del personal y la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?, en cuanto al problema específico 1. ¿Cómo se relacionan la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020? problema específico 2. ¿Cómo se relaciona la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020? problema específico 3. ¿Cómo se relaciona la gestión del personal y el frente organizacional en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020? problema específico 4. ¿Cómo se relaciona la gestión del personal y el frente jurídico-político en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020? problema específico 5. ¿Cómo se relaciona la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?

En cuanto a la justificación de la presente investigación, tenemos: *Justificación social*, esta investigación será referente para otras investigaciones, mediante la presentación de los resultados obtenidos como antecedentes de estudios, conociendo más a fondo porque la realidad de las variables investigadas bajo otras perspectivas con el objetivo de alcanzar una mejora situacional. *Justificación práctica*, llegará a contribuir con la muestra del comportamiento de las variables y sus dimensiones, asimismo, llegar a demostrar la relación significativa entre ellas, cuyo factor llegará a permitir la reflexión sobre las

estrategias de mejora de las variables estudiadas. *Justificación teórica*, con la presente investigación se permitirá actualizar y validar la información teórica que brinde soporte al estudio, así como además se podrá determinar el comportamiento de las variables. *Justificación metodológica* contribuirá con el procedimiento y método utilizado para recolectar y tratar los datos, además, con el acertado empleo del instrumento para recoger datos acerca de las variables.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la gestión del personal y la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Por su parte el objetivo específico 1. Determinar la relación entre la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, Objetivo específico 2. Determinar la relación entre la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, Objetivo específico 3. Determinar la relación entre la gestión del personal y el frente organizacional en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Objetivo específico 4. Determinar la relación entre la gestión del personal y el frente jurídico-político en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Objetivo específico 5. Determinar la relación entre la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Lo que se refiere a la hipótesis general. Existe relación directa entre la gestión del personal y la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Por su parte las hipótesis específicas: Existe relación directa entre la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Existe relación directa entre la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Existe relación directa entre la gestión del personal y el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Existe relación directa entre la gestión del personal y el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020. Existe relación directa entre la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

II. Marco teórico

En relación a la recopilación de antecedentes nacionales para la presente investigación, se considera a Cerna (2019), que tuvo como resultado la influencia de los excesivos procesos en los órganos judiciales del Cercado de Lima y las pericias para la descarga efectiva de los procesos, quien concluyó que existe un aumento de autos resolutiveos judiciales al disminuirse el costo de dilación, asimismo que a pesar de contratar mayor recurso humano, éste no resulta suficiente para lograr la reducción de la carga procesal, otro factor se refiere a la infraestructura en cuanto a su cantidad, por otro lado, lo que se pudo demostrar que no se ha visto incrementado la productividad de los empleados, dado que el elemento principal debe ser mejorar programas para capacitar al recurso humano actual, acompañado del uso de las herramientas tecnológicas informáticas y de comunicación.

Asimismo, Fisfalen (2019), tuvo como resultados que al contratar nuevo personal incidiría en aumentar las ofertas de toda resolución judicial, conllevando a disminuir el costo de dilación lo cual atraería a mayor planteamiento de demandas, por consecuencia aumentaría la emisión de resoluciones procesales, neutralizando el incremento de la oferta, manteniéndose la sobrecarga procesal. Concluyó que el factor de incidencia para la sobrecarga procesal, se puede determinar que se da por el esquema del diseño del procedimiento judicial y la demora innecesaria.

En el caso de Alata (2019), tuvo como resultado la relación significativa entre la carga de los procesos en el Poder Judicial y el implementar un proceso civil común en el Perú. Concluyó que los actuales procesos penales no cumplen ser eficaces en el plazo establecido para solucionar el conflicto materia de interés y eliminar las incertidumbres jurídicas, resultando de necesidad indispensable plantear las reformas a nuestro Código Procesal Civil implementando nuevos modelos procesales afines en el proceso civil.

Por su parte, Lindo (2018), tuvo como resultado el impacto del gasto público en la reforma del Poder Judicial y su impacto en la carga procesal durante el periodo 2012 al 2017. Concluyó que la inversión en infraestructura que realice al Estado dentro del presupuesto del Poder Judicial, incrementaría el servicio de administrar justicia lo cual se refleja en expedir mayor cantidad de resoluciones,

por secuela la disminución de la carga procesal, a través del registro de las entrevistas realizadas se llegó a deducir que al incrementarse la inversión mobiliaria se incrementa la rapidez en el trámite de los procesos judiciales lo cual reduce la carga procesal.

De la Cruz (2018), llegó a tener como resultado que se estableció la relación entre una novedosa gestión del recurso humano con el proceso evaluativo de desempeño en las organizaciones empresariales de las finanzas en Huamanga. Concluyó que el desempeño laboral en organizaciones de fomento reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral, contribuyendo en la eficiencia de la labor realizada para lograr los objetivos trazados en la obtención del resultado.

En cuanto a los antecedentes de la presente investigación a nivel internacional, se tiene a Ramos (2019), entre sus resultados llegó a determinar que la gestión de despacho judicial es una herramienta en la administración de justicia boliviana. Concluyó que, ante la falta del conocimiento detallado y sistemático relativo a la situación real en los órganos jurisdiccionales, resulta muy poco probable se implemente acciones que logre la eficacia al administrar justicia, empleando el recurso económico disponible. Además, se considera que al implementar y usar nuevas tecnologías que complementen las labores judiciales o jurisdiccionales, simplificaría la labor de los operadores de apoyo judicial reflejado en la atención de los litigantes.

Martínez (2019), tuvo como resultados la efectiva gestión del talento humano por capacidades en la institución empresarial de artes gráficas. Concluyó que el alto grado de incidencia de parte de un sistema por competencias implementado para evaluar el recurso humano que realiza las organizaciones públicas federales, en analizar los diferentes manuales en que rigen la organización, sus valores axiológicos entre otros instrumentos que contengan los objetivos de las entidades, en cuanto al rendimiento de su recurso humano, llegándose a tres compendios sustanciales como: diccionarios de valor,

diccionarios de competencia cardinal y diccionarios de competencia específica y comportamiento.

Martínez (2018), quien tuvo como resultado de la relación de las propensiones y aspectos de la gestión humana partiendo del servicio organizacional con las habilidades y tácticas empleadas en los entes descentralizados de República Dominicana. Concluyó que los trabajadores de estas entidades llegan a expresar el sentimiento de angustia y trastorno desde la percepción de la situación contradictoria que surge de la práctica administrativa y demanda práctica administrativa que posibilite su correcta valoración considerándolo un mecanismo para satisfacer su permanencia en la organización. Se considera además que la gestión del recurso humano dentro de la región dominicana, no está considerada como un elemento relevante para la institución.

De la Cueva (2017), que tuvo como resultado el impacto positivo de la ejecución del principio de resolución en el modo del juicio ordinario de precepto adquisitivo extraordinario de dominio. Concluyó que su sistema jurisdiccional utilizado presenta ciertas carencias que dan origen a que resulten ser ineficaces en sus plazos desde la perspectiva analizada, esto a pesar del planteamiento de reformas presentados, no llegándose a permitir que un proceso judicial tenga un plazo de razonabilidad en los dictámenes que expida el órgano jurisdiccional. Los procesos judiciales de carácter sumario son sensibles de parte de los operadores judiciales al permitir que los litigantes utilicen de forma abusiva argucias legales para para dilatar los juicios.

García (2016), tuvo como resultado la influencia de la carga procesal en los procesos judiciales laborales de la unidad civil de Babahoyo. Concluyó que los factores que determinan la demora en administrar justicia se debe a escasas del recurso humano conjuntamente con la excesiva carga laboral, dado que en el año 2015 a pesar de contar con mayor cantidad de magistrados para acelerar los procesos judiciales no se pudo poner al día, debido a que los anteriores funcionarios que conocieron los procesos no los resolvieron, específicamente en materia laboral, en tal sentido los nuevos magistrados para acelerar la carga procesal plantearon se proceda acumular los procesos como estrategia que tuvo resultados positivos.

En cuanto a las bases teóricas que se consideró dentro del proceso de la investigación para determinar las definiciones de las variables de estudio, tenemos para la variable gestión del personal, que según Maraví (2017), significa diseñar toda estrategia encaminada al desarrollo y aprovechamiento de las capacidades del trabajador, teniendo en consideración que la base son los conocimientos, experiencias y actitud para lograr el cambio de forma positiva; pero, siempre alcanzando el alto nivel para la satisfacción laboral. Para, Casas, (2016) es la gestión que tiene la obligación de que se impulse una cultura organizacional dirigida al recurso humano, promoviendo que el responsable del equipo sea autónomo. Además, Bianca, (2016) define la define como aquel elemento que se convierte en el centro del plan estratégico, asegurando que el empleado dirija el programa operativo adecuado.

Vásquez (2008) y Chiavenato (2009), señala que la gestión del personal, viene a ser las estrategias para planificar adecuadamente los aspectos de la carga gerencial que se relaciona con el recurso humano para lograr la optimización de sus capacidades. Complementa Rodríguez (2017), indicando que son las funciones dirigidas a considerar el perfil del puesto requerido al momento de la selección de los postulantes, la capacitación y entrenamiento; además de la evaluación de su desempeño laboral, con la correspondiente descripción de la responsabilidad que define el puesto dentro de la institución.

Asimismo, coinciden Mora (2012) Santos (2008) y Dessler (2009), al indica que la gestión del personal es la herramienta estratégica para formular y ejecutar prácticas y políticas que produzca en los trabajadores comportamientos y habilidades que la institución necesite para lograr sus objetivos estratégicos, y con lo cual pueden afrontar nuevos retos impuestos.

Martín (2011), refiere que Penrose marcó la corpulencia de los recursos de la encomienda de vividora a su actitud competitiva. Esta guionista concebía la ocupación como una recopilación de provechos fecundos. Aunque Penrose destacó la gravedad de los expedientes para la competitividad empresarial, intervalo posteriormente se formó el tratamiento de bienes y espaciosidades o mirada de la administración basada en los posibles. Tal como explica Martín(2011), De Saá y García, el ajuste de peculios y espaciosidades se ha aparecido configurando y tratando de ocurrir respuesta a la memoria real entre los sumarios

de la ente y la adaptación de la misma para adquirir provechos económicos de su método, defendiendo la generalización esencial de que el vivero de la primacía competitiva se encuentra en aquellos bienes valerosos que posean las sucursales. Esto supone que el tratamiento de ingresos y contenidas asume que los memoriales y rasgos interiores de una sucursal son más importantes para amamantar conveniencias competitivas que las actividades de los émulos o la charpa de la destreza en la que compita.

Martín (2011), explica que Grant recomienda a las estructuras que dediquen una atención preferente a identificar, plantear y forrar aquellos procedimientos y mañas que aseguren el lucro de una utilidad competitiva sostenible y, por tanto, conseguir posibles superiores a las de sus rivales a largo término. Para ello, Grant, R. (1996), propone poseer en tabla tres ocupaciones: 1) la compañía debe identificar sus verdaderos arbitrios y espaciosidades, 2) debe evaluarlos, en otras palabras, explicar en qué medida son útiles y disponibles para consentir una supremacía competitiva y rendimiento mantenerla en el intervalo y, por último, 3) la corporación debe fundamentar su logística en la conveniencia de los bienes y manos más gravosos. Estas batallas deberían completarse con un desarrollo de retroalimentación (feedback) permitiendo, de esta forma, la adaptación y prosperidad del progreso.

Martín (2011), explica que Ulrich se apoyó parcialmente en este tratamiento para fallar cómo el personal de la colectividad podía constituirse enraíz de preeminencia competitiva. Posteriormente, Cappelli y Singh (anteditos por Martín, C. 2011) plantearon las colchonetas para la denominada administración táctica de pleitos generosos, subrayando la vitalidad de los juicios generosos en la procreación de haciendas, a partir de la tierra de experiencias específicas para la entidad. Por su parte, Naranjo (2009), señala que Wright y McMahan definieron la administración táctica de capitales conciliadores como el maniquí diseñado de explotación, despliegue y influencias de los capitales rectos, orientado a agraciar que la estructura ámbito sus objetivos.

Así, se puede jurar que la enseñanza táctica de recursos generosos tiene como propósito cardinal de apartamiento a los recursos amables y, igualmente, su negociación y su orientación y las redes que permitan ponerlos a postura de los servicios de la propia táctica, de fase que converjan esfuerzos de empleados y

gestionado, todo ello, a través de diversas prácticas y distintas modalidades de disertación de alojamiento. La regencia de recursos compasivos se ocupa de captar, acaparar, gestar y motivar a los expedientes rectos de su corporación a través de diversas prácticas de juicios compasivos, con el remate de esplendor contribuir a la provocación de conveniencias competitivas sostenibles en el periodo y, con ello, avanzar optimar los resultados organizativos. En consecuencia, la pesquisa de gestión táctica de pleitos complacientes ha figado sobre cuáles son y cómo deben consumarse esas prácticas de capitales compasivos. Bajo el punto de vista de la gerencia importante de posibles justos, se concibe al sistema de peculios indulgentes como un conjunto de prácticas de procesos cabales, complementarias entre sí, que logran fines más vibrantes que la adicción de los alcances rematados de suerte personal por cada una de ellas. Por ello, innumerables trabajos han apalabrado identificar usos de prácticas de recursos justos diseñados para favorecer las astucias de los empleados, su avispero y abundancia; de estilo que, ese caudal afable, llegue a ser raíz de utilidad competitiva que se traslade en medra de los resultados para la cometida.

Así todavía esta variable se respalda en el tratamiento motivacional, acerca del cual la motivación es un ensimismamiento generosamente utilizado, aunque, la psicología lo hace seguro a través de la concreción que Maslow, A. (1991), hace de este ensimismamiento y la fracción que hace de él en múltiples niveles. La motivación se define como la mente por la cual un organismo realiza determinada valentía o obra, comportándose como una de las querellas de cierto comportamiento.

La motivación, añade Maslow (1991), puede alcanzar en sí tanto los saques conscientes como los inconscientes, de esta forma, es opcional, a partir de la psicología, referir de las motivaciones primarias y secundarias. Las primeras son aquellas que guardan ligadura con la savora de las emergencias humanas primordiales como lo son el atracarse, el puriscarse, el abrevar, entre otras.

Por otra parte, las motivaciones de rasgo secundario son aquellas que satisfacen indigencias de decreto social, tal como es el azar del apego o el tiento. Como es de implicar, es requerimiento otorgamiento llegar la felicidad de las estimulaciones primarias a fin de ingresar atraer las secundarias.

En cuanto a sus dimensiones, según Chiavenato (2002), son: Admisión de personas: Viene a ser el proceso mediante el cual acceden a la institución, con lo cuales las instituciones en base a sus requerimientos captan al candidato que cumpla con dicho perfil. Desarrollo de personas: mediante este proceso el recurso humano se capacita en el aprendizaje de nuevos conocimientos, desarrollando su habilidad y destreza en el puesto laboral seleccionado, así como capacitarlos progresivamente en el aprendizaje de nuevas actitudes e ideas para modificar en forma acertada su comportamiento y hábitos, que le permita lograr mayor eficiencia en su desempeño.

En cuanto a las Condiciones laborales: esta característica se encuentra vinculada a los estilos gerenciales, relaciones interpersonales y programas de seguridad ocupacional, además de las condiciones ambientales que la empresa brinde a sus integrantes para satisfacer, motivar y asegurar las condiciones de índole física, psicológica y social que genere su estímulo de permanencia en la institución. Monitoreo de personas: referido al seguimiento, acompañamiento, orientación y mantener la conducta de la persona dentro de determinado límite de variación. El monitoreo en reemplazo del control, evitando así su significado fiscalizador y de sometimiento estricto a toda norma y reglamento impuesto.

Para el caso de la variable carga procesal, Estrada (2017) y Macías (2016), señalan que es todo requisito establecido legalmente en la ejecución de determinado acto procesal, por medio de los procedimientos que logre determinados beneficios favorables. Asimismo, en la Enciclopedia Jurídica (2014), la carga procesal está definida como la situación jurídica instituida legalmente que consiste en requerir de un comportamiento de realización facultativo, normalmente establecido en provecho del mismo sujeto, y el omitirlo conlleva una consecuencia grave para él.

Macías (2016), agrega en su definición sobre la carga procesal de ejercer una facultad cuando el ejercicio resulte de necesidad para lograr los intereses propios. Esta carga genera el vínculo de la persona con respecto a su voluntad, pero protegiendo su interés propio. Por su parte, Fisfálén (2014), la define como la cantidad de los casos judiciales que se encuentran en proceso de trámite por los órganos judiciales. Este concepto no es contradictorio con aquella concepción que define a la carga procesal como la diferencia entre aquellos procesos ingresados

contra los procesos resueltos. Neyra (2015), señala que la carga procesal es la cantidad total de expedientes principales que obran en cada órgano jurisdiccional y que se encuentran en trámite o en ejecución.

Los momentos de la carga procesal, para Macías, (2016), son Presentar las demandas: Apoyado en el principio general de que los procesos se inician a petición de los litigantes. La carga de la contestación de la demanda: Ello implica que necesariamente la parte demandada de responder en su oportunidad los alegatos que el actor presenta en su contra, porque en caso de no hacerlo se le declarará rebelde generando consecuencias jurídicas que contribuyen a un pronunciamiento de confesión fáctica en la resolución y en contra los demandados.

En relación a los tipos de carga procesal, Estrada (2015), indica que son: *Carga de demandar*: no puede haber sanción sin promover una demanda. *Carga de impulso procesal*: Nadie se encuentra obligado a presentar un escrito para solicitar al magistrado que ejecute una sentencia, sin embargo, el que lo realice llega a resultar beneficiado. *Carga de contestar*: dentro de los procesos, cada vez que se emita una resolución, el magistrado otorga un plazo para que las partes puedan emitir su conformidad o no del mismo.

En caso no se llegara a hacer, los litigantes no serán sancionados, caso contrario se tiene la posibilidad de poder considerar que la resolución judicial emitida resulta ser inconsistente; ahora bien, considerando la definición de carga procesal por parte de Hernández (2008), se deduce que la carga de los procesos está dado tanto por los expedientes que ingresan como los expedientes pendientes de resolución, en las diferentes instancias y vías. *Carga de probar*: Eventualmente con la presentación con pruebas documentales públicas que reforzaran y acreditaran el interés jurídico que se tiene para que se acuda a un acto judicial, bajo ninguna circunstancia está obligado de la presentación de tal prueba.

Carga de alegar: en los actos judiciales las partes tienen el derecho más no la obligación de la presentación de alegatos dentro del proceso, sin embargo, no hay sanción en caso no se presente. *Carga de someterse a inspecciones del tribunal a exhibir documentos*: Se da cuando se previene para realizar la conducta de exhibir documentación. En caso no hacerlo no está obligado de hacerlo en

forma coactiva, sólo se hará efectivo su apercibimiento de tener la certeza de las afirmaciones de la parte contraria que se pretende demostrar con el desenvolvimiento de la conducta integradora de la carga procesal.

Esta variable carga procesal cuenta con las dimensiones que citan Fisfálen (2014) y Hernández (2009), precisando que la carga procesal cuenta con elementos motivadores asumidos como dimensiones: a) *frente de actores gestores*: se refiere a la actitud, conducta y práctica de los que actúan en los procesos judiciales, y los órganos jurisdiccionales de auxilio y apoyo. Se encuentran incluidos además el juez, secretario, fiscal, policía, perito entre otros.

b) *Frente de actores interesados*: incluyen la práctica, actitud y conducta de las partes y sus defensores; c) *Frente organizacional*: se relaciona con la estructura del sistema, que incluye la organización, función del personal, tareas, modelos de despachos, sistema de notificación, sistema de despachos; d) *Frente jurídico-político*: se relaciona con normas, leyes, procedimientos, códigos, que llegan a tener cierto grado de influencia en el Poder Judicial y con el tema del poder y la voluntad política en la realización de cambios y e) *Frente de factores externos*: aquellos factores del entorno que influyen en el sistema judicial, comprendiendo el factor económico, social y otros. Las decisiones de políticas públicas jurisdiccionales tienen relativa influencia; sin embargo, debe considerarse sus consecuencias.

III. Método

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente indagación fue básica; que examina desarrollar y ahondar el saber científico con el que se cuenta referido al contexto actual de las variables. Para ello, Escobar, Rodríguez & López (2018), indican que toda investigación a nivel básico tiene la nomenclatura teórica, o pura fundamental, que al finalizar no genera soluciones inmediatas, el aporte es solo la intención de mejorar el conocimiento teórico-científico.

La indagación tuvo un diseño no experimental, transaccional; ya que las variables no serán manipuladas en el transcurso del estudio. Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), explican la definición de investigación no experimental cuantitativa; como un trabajo que se efectúa sin maniobrar intencionalmente las variables, es analizar fenómenos como se presentan en su argumento nativo para observarlos minuciosamente.

3.2. Variables y operacionalización

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), indicaron que la operacionalización es un progreso a través del cual el inspector define las operaciones que permiten tasar ese conocimiento o los índices observables mediante los cuales se manifiesta ese conocimiento, en el albur específico de la operacionalización de variables consiste en especificar el razonamiento a través del cual las variables serán medidas o analizadas.

Variable Gestión del personal, Chiavenato (2002), refiere que la dirección del personal es un sector en gran medida impresionable a la mentalidad que llega a predominar en las tácticas. Es eventual y organizacional, dado que depende de puntos de vista como la cultura de cada disposición, la estructuración organizacional ahijada, las tipologías del contexto ambiental, el lío de la estructura, la tecnología aprovechada, los pleitos jurisdiccionales y otra infinidad de variables importantes.

Variable Carga procesal, Estrada (2017) lo define como el acto que se realiza para que se obtenga el resultado procesal favorable de acuerdo al interés legal, evitando llegar a generar perjuicios procesales. En tal sentido, la

carga procesal viene a ser el derecho legal para la realización de un acto que por medio de los procedimientos se logre determinados beneficios favorables.

Tabla 1.

Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del personal	Chiavenato (2002), menciona que la gestión del personal es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones.	Sánchez & Bustamante (2008), señala que son los procesos que se tienen en cuenta para aplicar, analizar y evaluar los eventos a partir de la información obtenida.	Admisión	Reclutamiento y selección de personas
			Desarrollo	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
Carga procesal	Carga procesal, Estrada (2017) lo define como el acto que se realiza para que se obtenga el resultado procesal favorable de acuerdo al interés legal, evitando llegar a generar perjuicios procesales	Montgomery (2004), quien indica que son los factores que se deben tener en cuenta para concretar las mediciones a través del instrumento.	Actores gestores	Actitud y conducta de los órganos jurisdiccionales
			Actores interesados	Actitud y conducta de las partes y sus defensores
			Organizacional	Función y modelo de despachos; sistemas de notificación
			Jurídico-político	Normas, leyes, procedimientos, políticas
			Factores externos	Económico, social y político

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a la población, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), explican como el acumulado de los temas que coinciden con específicas descripciones; acumulado de los elementos para analizar que corresponden a un lugar especial

en el cual se realiza el presente proyecto de indagación. La población la constituyó los 200 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Sobre la muestra, señalan Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), como un subgrupo de la población a estudiar, que servirá para que se pueda recopilar información, la muestra tiene que especificarse y delimitarse con anticipación y con exactitud, además de que debe ser característico de la población.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

La muestra en esta indagación será 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Considerando en enfoque de la investigación se considera el muestreo probabilístico. Escobar, Rodríguez & López (2018) señalan que es aquella técnica que ofrece a los miembros que conforman una población contar con igual posibilidad de que sea elegido como muestra y siendo responsable el autor de la investigación de brindar todos los medios necesarios aquellos integrantes seleccionados, en otras palabras, la persona que investigar debe contar con un criterio imparcial, convirtiéndose así en una muestra aleatoria como tal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la indagación se determinó usar la técnica la encuesta Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), explican que la encuesta es una técnica de recaudación de información que gravita en el registro ordenado, valido y confiable de actuaciones y contextos visibles, a través de un conjunto de clases y subclases. En la presente indagación se aplicó como técnica de recolección de

datos la encuesta, porque tiene procedimientos que son idóneos y pertinentes para aplicar los instrumentos en una institución que trabaja en grupo de personas y con características particulares.

En cuanto al instrumento, citamos a Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), quienes explican que instrumento es una táctica (formularios, pruebas de conocimiento, escalas de actitudes, listas de chequeo, encuestas, etc.) que usa el que investigar para el registro de datos sobre las variables que tienen definidas en su indagación. En la presente indagación se empleará los cuestionarios de encuestas que nos permitirá la recolección de datos por las características de las variables que son cuantitativas.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), explican que validez es la categoría en la que una herramienta refleja un dominio determinado del comprendido de lo que se mide. En el presente trabajo de investigación para la realización del procesamiento de validar el comprendido, se consideró aquellos aspectos como: pertinencia, relevancia de los componentes de los instrumentos. La validez se efectuará mediante juicio de expertos y se analizó lo comprendido, teniendo en cuenta la pertinencia, importancia y que sean claros cada ítem que comprenden los cuestionarios.

Tabla No. 2

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Aplicabilidad
Janina Saavedra Meléndez	Magíster	Aplicable
Taniht Lisseth Cubas Romero	Doctora	Aplicable
Michael Iván Mendieta Pérez	Magíster	Aplicable

Fuente: Resultados de validación de instrumentos.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), explica que es una herramienta de cálculo que describe el nivel al aplicarse de forma reiterada a los mismos sujetos un cuerpo llega a producir un resultado equivalente. En

tanto, al querer conocer la confiabilidad de las encuestas, se empleó un método estadístico de fiabilidad llamada Alfa de Cronbach, teniendo como piloto de prueba a 20 personas como muestra que presentan las mismas particularidades de la población usuaria, permitiendo luego la aplicación de toda la muestra de estudio para su posterior tratamiento de datos, empleado el programa de estadística SPSS v. 25.0.

Tabla No. 3

Valores instrumento Alfa de Cronbach

Condición	Acotación
De -0.01 a 0	No resulta Confiable, confiabilidad baja
De 0.01 a 0.49	moderada confiabilidad
De 0,50 al 0,75	fuerte confiabilidad
Del 0,76 al 0,89	Alta confiabilidad
De 0,90 al 1,00	

Fuente: Soto Quiroz (2015), Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos.

Tabla No. 4

Esquema de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	No. de compendios
Gestión del personal	0,90	20
Carga procesal	0,89	20

Fuente: Procesado con software de estadística en SPSS v.25.

De la tabla 4 y 5, se determinó que las 20 preguntas del instrumento correspondiente a la variable: Gestión del personal tiene una alta confiabilidad (0.90- 1.09). Además, se determinó que el instrumento para Carga procesal es fuertemente fiable (0.76 – 0.89). Consecuentemente, ambas resultan que se ajustan para la muestra de esta indagación.

3.5. Procedimiento

En la realización para levantar los datos se aplicó los dos cuestionarios que corresponden a las variables estrategias de la administración de justicia y

atención a los justiciables, siendo el caso que todo ítem cuenta con un valor específico de acuerdo a la escala de Likert. Seguidamente se procedió a la tabulación de la información empleando hojas de cálculo en Excel y el software SPSS V 25, con el resultado que se obtiene se elabora las tablas y gráficos relacionados a los niveles y rangos establecidos para finalmente realizar la confrontación de los supuestos, estableciendo primordialmente la correlación y el grado significativo estadístico teniendo en consideración un 5% de error.

3.6. Método de análisis de datos

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), señala que “una vez que la información se haya juntado, trasladado a una matriz, acopiado en un registro y subsanado los errores, el estudio comienza a examinarlos. Actualmente, el estudio cuantitativo de las informaciones se ejecuta en un ordenador, por lo que la interpretación de los efectos se centraliza en los métodos de análisis cuantitativo y no en los procedimientos de cálculo.

Para la investigación descriptiva de la estadística, se realizará la observación estadística de la recopilación de datos obtenidos con la herramienta con lo que se alimentará los tableros de frecuencia y proporciones con las gráficas respectivas expresadas en valores porcentuales, empleando SPSS v.25, terminando con el estudio explicativo de los efectos.

Finalmente, para la estadística inferencial, se aplicará la prueba de coeficiente de correlación para establecer si existe correlación (asociación o interdependencia) entre las dos variables con la “Prueba de Rho de Spearman”.

3.7. Aspectos éticos

En esta indagación se tuvo en cuenta los valores en cuanto a ética son mencionados en: RD-0262-2020/UCV, dichos principios se establecieron de la siguiente manera: a) Respeto de la propiedad intelectual, se respetó las definiciones de los autores los cuales fueron citados y referenciados; b) Libertad, se informó a los participantes /unidad de análisis sobre ser parte de la investigación lo cual se le hizo conocer el consentimiento informado, el cual fue aceptado por cada uno de ellos; c) Transparencia, los datos obtenidos en el recojo de la información fueron procesados y los resultados obtenidos se

presentaron con transparencia y veracidad; d) Competencia profesional y científica, se hizo la revisión exhaustiva y responsable del estado del arte para respaldar epistemológicamente las variables en estudio y e) Precaución, se tuvo en cuenta el manual de estilo APA para la redacción de la tesis.

IV. RESULTADOS

Tabla 5

Criterios de aplicación de los cuestionarios de las variables

Variables	# de ítems	Opciones de respuesta	Rangos
Gestión del personal	20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces	Ineficiente (20-47) Regular (48-73) Eficiente (74-100)
Carga procesal	20	4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (20-47) Medio (48-73) Alto (74-100)

Fuente: Resultados del procesamiento de datos.

Tabla 6

Criterios de aplicación dimensiones variable Gestión del personal

Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta	Rangos
Admisión de personas	6	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Ineficiente (6-14) Regular (15-22) Eficiente (23-30)
Desarrollo de personas	4		Ineficiente (4-9) Regular (10-15) Eficiente (16-20)
Condiciones laborales	5		Ineficiente (5-12) Regular (13-18) Eficiente (19-25)
Monitoreo de personas	5		Ineficiente (5-12) Regular (13-18) Eficiente (19-25)

Fuente: Resultados del procesamiento de datos.

Tabla 7

Criterios de aplicación dimensiones variable Carga procesal

Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta	Rangos
Actores gestores	5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (5-12) Medio (13-18) Alto (19-25)
Actores interesados	3		Bajo (3-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
Frente organizacional	4		Bajo (4-9) Medio (10-15) Alto (16-20)
Frente jurídico-político	3		Bajo (3-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
Factores externos	5		Bajo (5-12) Medio (13-18) Alto (19-25)

Fuente: Resultados del procesamiento de datos.

Tabla 8

Niveles de la variable gestión del personal y sus dimensiones

Rangos	Gestión del personal		Admisión		Desarrollo		Condiciones		Monitoreo	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Ineficiente	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Regular	3	4	3	4	10	12	8	10	8	10
Eficiente	77	96	77	96	70	88	71	89	71	89
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Resultados de procesamiento de datos.

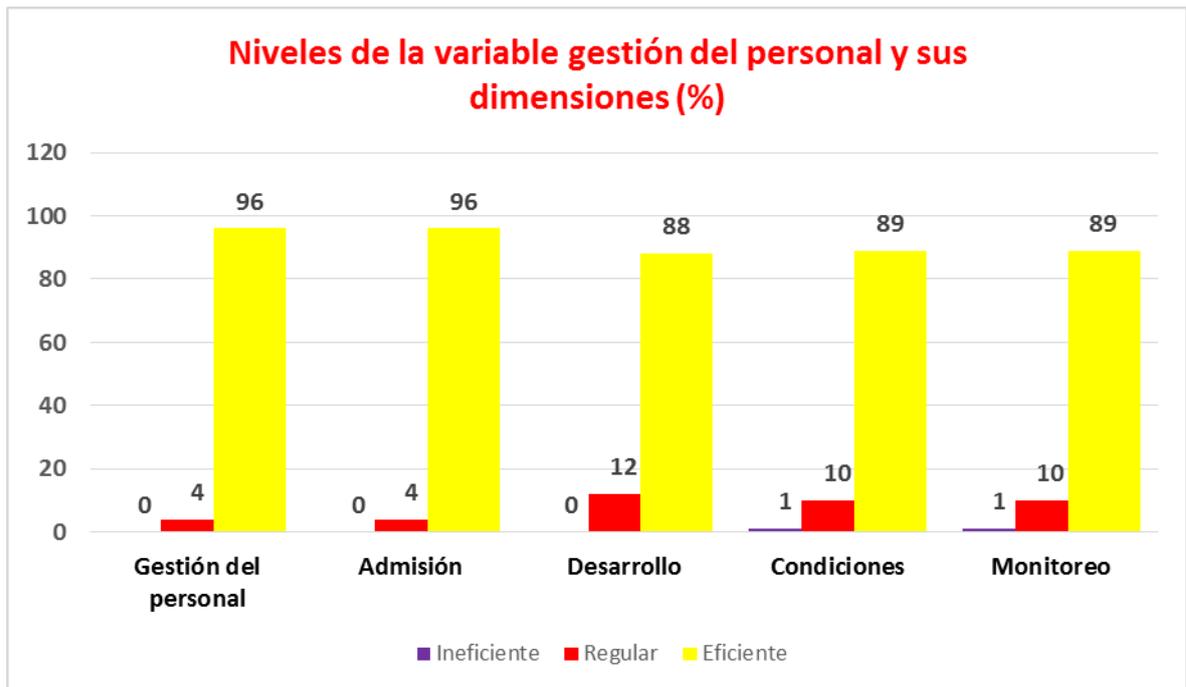


Figura 1. Niveles de la variable gestión del personal y sus dimensiones.

Interpretación:

Como se observa de la tabla 9 y figura 1, la tabla muestra que 3 de los encuestados tiene la percepción que la gestión del personal es de nivel regular y 77 que es de nivel eficiente. En cuanto a la admisión 3 de los encuestados tienen la percepción que la admisión es de nivel regular y 77 que es de nivel eficiente. Para el caso del desarrollo 10 de los encuestados refiere que es de nivel regular y 70 que es de nivel eficiente. En el caso de Condiciones, 1 encuestado la considera de nivel ineficiente, 8 nivel regular y 71 lo consideran de nivel eficiente. Para el caso de Monitoreo, 1 encuestado la considera de nivel ineficiente, 8 nivel regular y 71 lo consideran de nivel eficiente.

Tabla 9

Niveles de la variable Carga procesal y sus dimensiones

	Carga procesal		Gestores		Interesados		Organizacional		Jurídico-Político		Factores externos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	2	1	1	1	0	1
Medio	7	4	1	4	31	12	12	10	11	10	7	10
Alto	73	96	79	96	49	88	66	89	68	89	73	89
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Fuente: Resultados de procesamiento de datos.

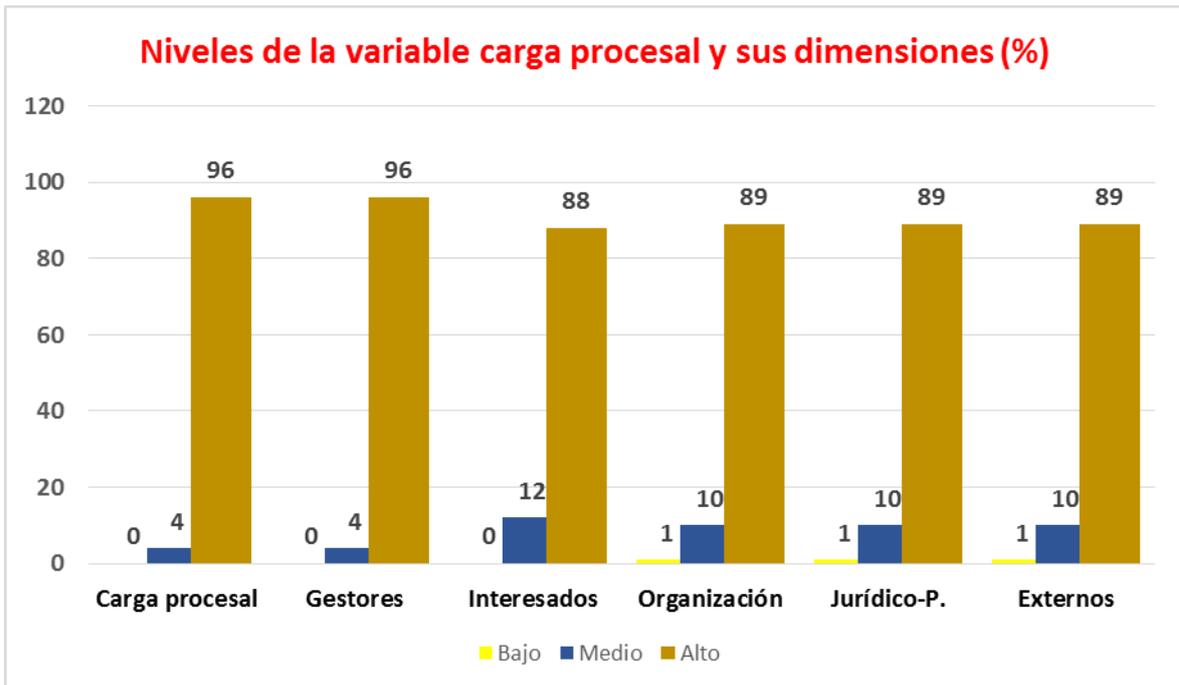


Figura 2. Niveles de la variable Carga procesal y sus dimensiones

Interpretación:

Como se observa de la tabla 10 y figura 2, las 80 observaciones son válidas. La tabla muestra que 7 de los encuestados de la muestra tiene la percepción que la carga procesal es de nivel medio y 73 que es de nivel alto. En cuanto a los actores gestores la tabla muestra que 1 encuestado de la muestra tiene la percepción que es de nivel medio y 79 que es de nivel alto. En los actores interesados 31 de los encuestados de la muestra tiene la percepción es de nivel medio y 49 que es de nivel alto. En lo organizacional, 2 encuestados la percibieron con nivel bajo, 12 de los encuestados de la muestra tiene la percepción es de nivel medio y 66 que es de nivel alto. En lo jurídico-político, 1 encuestado lo percibió como bajo, 11 de los encuestados de la muestra tiene la percepción es de nivel medio y 68 que es de nivel alto. En los factores externos, 7 de los encuestados de la muestra tiene la percepción es de nivel medio y 73 que es de nivel alto.

Tabla 10

Tabla de contingencia gestión del personal y carga procesal

	CARGA PROCESAL						Total	
	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Alto	Alto	n	%
GESTIÓN DEL PERSONAL	n	%	n	%	n	%	n	%
Ineficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	3	4%	0	0%	3	4%
Eficiente	0	0%	4	5%	73	91%	77	96%
Total	0	0%	7	9%	73	91%	80	100%

Fuente: Resultados de procesamiento de datos.

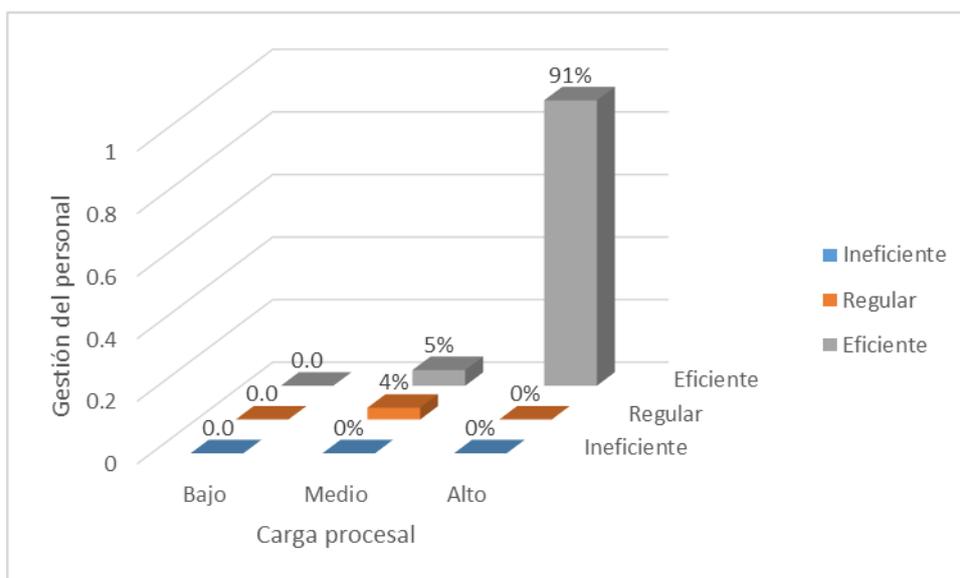


Figura 3. Tabla de contingencia desempeño policial y seguridad ciudadana.

Interpretación:

Como se observa de la tabla 11 y figura 3, las 80 observaciones son válidas. La tabla muestra que el 4% de los encuestados de la muestra tiene la percepción que la gestión del personal es de nivel regular y corresponde al nivel medio de la carga procesal, el 5% de los encuestados de la muestra tiene la percepción que la gestión del personal es de nivel eficiente y corresponde al nivel medio de la carga procesal. El 91% de los encuestados de la muestra tiene la percepción que la gestión del personal es de nivel eficiente y corresponde al nivel alto de la carga procesal.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión del personal y la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión del personal y la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 11

Correlación gestión del personal y carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPE ERSONAL	CARGAPROCE SAL
Rho de Spearman	GESTIONDELPE RSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	CARGAPROCES AL	Coefficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 12, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,793, además teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Prueba de hipótesis específica1

Ho: No existe relación entre la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 12

Correlación gestión del personal y lo actores gestores en la carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPE ERSONAL	D1GESTORES
Rho de Spearman	GESTIONDELPE RSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D1GESTORES	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 13, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,690, el cual teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,41 – 0,70 la correlación se considera moderada. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación entre la gestión del personal y los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Prueba de hipótesis específica2

Ho: No existe relación entre la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 13

Correlación gestión del personal y los actores interesados en la carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPE ERSONAL	D2INTERESA DOS
Rho de Spearman	GESTIONDELPE RSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D2INTERESADO S	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 14, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto, nos indica que la correlación entre las variables es significativa, con el coeficiente de correlación es de 0,538, y teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,41 – 0,70 la correlación se considera moderada. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación en la gestión del personal y los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación en la gestión del personal y el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación en la gestión del personal y el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 14

Correlación gestión del personal y el frente organizacional en la carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPERSONAL	D3ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	GESTIONDELPERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D3ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 15, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto nos indica que la correlación entre las variables de estudio es significativa, asimismo presenta el coeficiente de correlación de 0,599 lo cual teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,41 – 0,70 la correlación se considera moderada. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación en la gestión del personal y el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre la gestión del personal y el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión del personal y el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 15

Correlación gestión del personal y el frente jurídico-político en la carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPERSONAL	D4JURIDICO
Rho de Spearman	GESTIONDELPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D4JURIDICO	Coefficiente de correlación	,814**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 16, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto nos indica que la correlación entre las variables de estudio es significativa, asimismo presenta el coeficiente de correlación de 0,814 lo cual teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación entre la gestión del personal y el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Ha: Existe relación entre la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

Tabla 16

Correlación gestión del personal y los factores externos en la carga procesal

Correlaciones				
			GESTIONDELPERSONAL	D5FACTORESEXTERNOS
Rho de Spearman	GESTIONDELPERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	D5FACTORESEXTERNOS	Coefficiente de correlación	,716**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se observa en la tabla 17, el sig. (bilateral) es 0,000, el cual es menor a 0,01, por lo tanto nos indica que la correlación entre las variables de estudio es significativa, asimismo presenta el coeficiente de correlación de 0,716 lo cual teniendo en cuenta la interpretación del coeficiente de correlación de Spearman, al encontrarse en el rango de 0,71 – 0,90 la correlación se considera alta. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, con lo cual se concluye que existe relación entre la gestión del personal y los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

Acerca de los resultados referidos a la hipótesis general la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,793, por lo tanto la correlación es alta al encontrarse dentro del rango $0.71 - 0.90$, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de Cerna, (2019), que tuvo como resultado la influencia de la sobrecarga procesal en los juzgados del Cercado de Lima y las estrategias para la descarga procesal efectiva, quien concluyó que existe un aumento de autos resolutivos judiciales al disminuirse el costo de dilación, asimismo que a pesar de contratar mayor recurso humano, éste no resulta suficiente para lograr la reducción de la carga procesal, otro factor se refiere a la infraestructura en cuanto a su cantidad, asimismo, Alata, (2019), tuvo como resultado la relación significativa entre la carga procesal en el Poder Judicial y la implementación de un proceso civil común en el Perú. Concluyó que los actuales procesos penales no cumplen ser eficaces en el plazo establecido para solucionar el conflicto materia de interés y eliminar las incertidumbres jurídicas, resultando de necesidad indispensable plantear las reformas a nuestro Código Procesal Civil implementando nuevos modelos procesales afines en el proceso civil. En cuanto a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, en referencia a la gestión del personal, tenemos a Maraví (2017), quien indica que es toda estrategia encaminada al desarrollo y aprovechamiento de las capacidades del trabajador, teniendo en consideración que la base son los conocimientos, experiencias y actitud para lograr el cambio de forma positiva; pero, siempre alcanzando el alto nivel para la satisfacción laboral, en el caso de Casas, (2016), indica que es la gestión que tiene la obligación de que se impulse una cultura organizacional dirigida al recurso humano, promoviendo que el responsable del equipo sea autónomo. Asimismo, Bianca, (2016) define la define como aquel elemento que se convierte en el centro del plan estratégico, asegurando que el empleado dirija el programa operativo adecuado. Por su parte, en cuanto a la carga procesal, Macías (2016), agrega en su definición sobre la carga procesal de

ejercer una facultad cuando el ejercicio resulte de necesidad para lograr los intereses propios. Esta carga genera el vínculo de la persona con respecto a su voluntad, pero protegiendo su interés propio. Por su parte, Fisfálén (2014), la define como la cantidad de los casos judiciales que se encuentran en proceso de trámite por los órganos judiciales. Este concepto no es contradictorio con aquella concepción que defina a la carga procesal como la diferencia entre aquellos procesos ingresados contra los procesos resueltos. Neyra (2015), señala que la carga procesal es la cantidad total de expedientes principales que obran en cada órgano jurisdiccional y que se encuentran en trámite o en ejecución.

Por su parte, en cuanto a los resultados referidos a la hipótesis específica la gestión del personal influye en los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,690, por lo tanto la correlación fue moderada al encontrarse dentro del rango 0,41 – 0,70, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazarla hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye en los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de Martínez (2018), quien en su indagación concluyó que los trabajadores llegan a expresar el sentimiento de angustia y trastorno desde la percepción de la situación contradictoria que surge de la práctica administrativa y demanda práctica administrativa que posibilite su correcta valoración considerándolo un mecanismo para satisfacer su permanencia en la organización. Se considera además que la gestión del recurso humano dentro de la región dominicana, no está considerada como un elemento relevante para la institución; y De la Cueva, (2017), tuvo como resultado el impacto positivo de la aplicación del principio de celeridad en el procedimiento del juicio ordinario de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio, concluyendo que su sistema jurisdiccional utilizado presenta ciertas carencias que dan origen a que resulten ser ineficaces en sus plazos desde la perspectiva analizada, esto a pesar del planteamiento de reformas presentados, no llegándose a permitir que un proceso judicial tenga un plazo de razonabilidad en los dictámenes que expida el órgano jurisdiccional. Los procesos judiciales de carácter sumario son sensibles de parte de los operadores judiciales al permitir que los litigantes utilicen de forma abusiva argucias legales para dilatar los juicios. En cuanto a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, tenemos a Fisfalen (2014) y Hernández (2009),

precisando que el frente de actores gestores, se refiere a la actitud, conducta y práctica de los que actúan en los procesos judiciales, y los órganos jurisdiccionales de auxilio y apoyo. Se encuentran incluidos además el juez, secretario, fiscal, policía, perito entre otros.

En cuanto a los resultados referidos a la hipótesis específica la gestión del personal influye en los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,538, por lo tanto la correlación fue moderada al encontrarse dentro del rango 0,41 – 0,70, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye en los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de García (2016), quien en su indagación concluyó que los factores que determinan el retardo en la administración de justicia se debe a escases del recurso humano conjuntamente con la excesiva carga laboral, dado que en el año 2015 a pesar de contar con mayor cantidad de magistrados para acelerar los procesos judiciales no se pudo poner al día, debido a que los anteriores funcionarios que conocieron los procesos no los resolvieron, específicamente en materia laboral, en tal sentido los nuevos magistrados para acelerar la carga procesal plantearon la acumulación de los expedientes como estrategia que tuvo resultados positivos; asimismo en la indagación de Cerna, (2019), tuvo como resultado la influencia de la sobrecarga procesal en los juzgados del Cercado de Lima y las estrategias para la descarga procesal efectiva, quien concluyó que existe un aumento de autos resolutivos judiciales al disminuirse el costo de dilación, asimismo que a pesar de contratar mayor recurso humano, éste no resulta suficiente para lograr la reducción de la carga procesal, otro factor se refiere a la infraestructura en cuanto a su cantidad, por otro lado, lo que se pudo demostrar que no se ha visto incrementado la productividad de los empleados, dado que el elemento principal debe ser mejorar programas para capacitar al recurso humano actual, acompañado del uso de las herramientas tecnológicas informáticas y de comunicación. En cuanto a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, tenemos a Fisfalen (2014) y Hernández (2009), quienes

refieren que el frente de actores interesados, incluyen la práctica, actitud y conducta de las partes y sus defensores.

En cuanto a los resultados referidos a la hipótesis específica la gestión del personal influye en el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,599, por lo tanto la correlación fue moderada al encontrarse dentro del rango 0,41 – 0,70, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye en el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de Lindo, (2018), al concluir que la inversión en infraestructura que realice al Estado dentro del presupuesto del Poder Judicial, incrementaría el servicio de administrar justicia lo cual se refleja en expedir mayor cantidad de resoluciones, por consecuencia la reducción de la carga procesal, a través del registro de las entrevistas realizadas se llegó a deducir que al incrementarse la inversión mobiliaria se incrementa la rapidez en el trámite de los procesos judiciales lo cual reduce la carga procesal. Por otro lado, De la Cruz, (2018), al evaluar la relación entre la gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, pudo establecer que el desempeño laboral en organizaciones financieras reciben la influencia de acciones motivacionales y programas que los incentiven; como el caso del reconocimiento individual, transparentar y ser imparciales al realizarse ascensos y la promoción del empleado, y esencialmente el incentivo por productividad, la actualización de aprendizajes, el comportamiento y conducta adecuada que genere el clima organizacional para su desarrollo laboral, contribuyendo en la eficiencia de la labor realizada para lograr los objetivos trazados en la obtención del resultado. Referido a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, tenemos a Fisfalen (2014) y Hernández (2009), refiriéndose al frente organizacional, como aquella que se relaciona con la estructura del sistema, que incluye la organización, función del personal, tareas, modelos de despachos, sistema de notificación, sistema de despachos.

En cuanto a los resultados referidos a la hipótesis específica la gestión del personal influye en el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,814, por lo tanto la correlación fue alta al encontrarse dentro del rango 071 – 0.90, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye en el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de Cerna, (2019), al concluir que existe un aumento de autos resolutiveos judiciales al disminuirse el costo de dilación, asimismo que a pesar de contratar mayor recurso humano, éste no resulta suficiente para lograr la reducción de la carga procesal, otro factor se refiere a la infraestructura en cuanto a su cantidad, por otro lado, lo que se pudo demostrar que no se ha visto incrementado la productividad de los empleados, dado que el elemento principal debe ser mejorar programas para capacitar al recurso humano actual, acompañado del uso de las herramientas tecnológicas informáticas y de comunicación, así como Lindo, (2018), estableció que la inversión en infraestructura que realice al Estado dentro del presupuesto del Poder Judicial, incrementaría el servicio de administrar justicia lo cual serefleja en expedir mayor cantidad de resoluciones, por consecuencia la reducción de la carga procesal, a través del registro de las entrevistas realizadas se llegó a deducir que al incrementarse la inversión mobiliaria se incrementa la rapidez en el trámite de los procesos judiciales lo cual reduce la carga procesal. Referido a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, tenemos a Fisfalen (2014) y Hernández (2009), refiriendo en relación al frente jurídico-político, que es aquel se relaciona con normas, leyes, procedimientos, códigos, que llegan a tener cierto grado de influencia en el Poder Judicial y con el tema del poder y la voluntad política en la realización de cambios.

En cuanto a los resultados referidos a la hipótesis específica la gestión del personal influye en los factores externos la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,716, por lo tanto la correlación fue alta al encontrarse dentro del rango 071 – 0.90, con una significancia de ,000 en el nivel 0,01, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador afirmando que la gestión del personal influye

en los factores externos en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020; cuyos resultados guardan coincidencia con la investigación de Ramos, (2019), sobre la gestión de despacho judicial como una herramienta en la administración de justicia, llegó a concluir que ante la falta del conocimiento detallado y sistemático relativo a la situación real en los órganos jurisdiccionales, resulta muy poco probable se implemente acciones que logre la eficacia al administrar justicia, empleando el recurso económico disponible. Además se considera que al implementar y usar nuevas tecnologías que complementen las labores judiciales o jurisdiccionales, simplificaría la labor de los operadores de apoyo judicial reflejado en la atención de los litigantes, en caso de Martínez, (2019), referido a la efectiva gestión del talento humano por competencias en la empresa de las artes gráficas, llegó a concluir que el alto grado de incidencia de parte de un sistema por competencias implementado para evaluar el recurso humano que realiza las organizaciones públicas federales, en analizar los diferentes manuales en que rigen la organización, sus valores axiológicos entre otros instrumentos que contengan los objetivos de las entidades, en cuanto al rendimiento de su recurso humano, llegándose a tres compendios sustanciales como: diccionarios de valor, diccionarios de competencia cardinal y diccionarios de competencia específica y comportamiento. Referido a las bases teóricas que respaldan la presente investigación, tenemos a Fisfalen (2014) y Hernández (2009), quienes refieren que el *frente de factores externos son* aquellos factores del entorno que influyen en el sistema judicial, comprendiendo el factor económico, social y otros. Las decisiones de políticas públicas jurisdiccionales tienen relativa influencia; sin embargo, debe considerarse sus consecuencias.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó la influencia de la gestión del personal en la carga procesal de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.793 que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90 se concluye una correlación alta y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Segundo: Se determinó la influencia de la gestión del personal en los actores gestores de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.690 que al encontrarse dentro del rango de 0.41-0.70 se concluye una correlación moderada y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Tercero: Se determinó la influencia de la gestión del personal en los actores interesados de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.538 que al encontrarse dentro del rango de 0.41-0.70 se concluye una correlación moderada y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Cuarto: Se determinó la influencia de la gestión del personal en el frente organizacional de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.599 que al encontrarse dentro del rango de 0.41-0.70 se concluye una correlación moderada y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Quinto: Se determinó la influencia de la gestión del personal en el frente jurídico-político de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.814 que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90 se concluye una correlación alta y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

Sexto: Se determinó la influencia de la gestión del personal en los factores externos de la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020, en base a la medida del Rho de Spearman que arrojó el valor de 0.716 que al encontrarse dentro del rango de 0.71-0.90 se concluye una correlación alta y con una significancia de ,000 en el nivel 0,01.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Realizar charlas de orientación para todo el personal de las organizaciones sobre la información que se desprende en la presente investigación para considerar la gestión del personal óptima que logre disminuir la carga procesal en las diferentes instancias judiciales local y nacional.

Segunda: Teniendo como referencia la indagación realizada en la Corte Superior de Justicia de Lima, recomendar aplicar estrategias para los actores gestores en función de las estadísticas resultantes anualmente en cuanto a la carga procesal judicial

Tercera: Recomendar a los administradores judiciales establecer estrategias para orientación y mecanismos que aceleren los procesos judiciales con la participación activa de los actores interesados.

Cuarta: Recomendar se tome en cuenta como un indicador de gestión los frentes organizacionales y jurídico-políticos para que se planteen estrategias que permitan disminuir la carga o sobrecarga procesal en los diferentes órganos jurisdiccionales.

Quinta: Realizar talleres de orientación, difusión institucional y de procesos considerando los factores externos que intervienen en la gestión del personal que afecte a la carga procesal.

REFERENCIAS

- Alata, M. (2019). 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>
- Analysis And Robotization Of Processes, Implementation And Maintenance For Automation, By Carrying Out The Necessary Phases To Prioritize, Implement And Put Into Production The Processes In The Modernization Strategy Of The Administration Of Justice To Th. (2020). Mena Report.
- Ávila, E. P., & Rubiano, A. L. S. (2020). *La introducción institucional de la e-justicia y la e-administración en Colombia*. *Análisis Jurídico-Político*, 2(3), 38-61.
- Bartolomé Cantalejo, M. Y. (2019). De la conciliación a la mediación: alternativas para la gestión de los conflictos [Universitat de Barcelona, 2019.].
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.
- Bianca, A. (2016). Importancia de la gestión de personal. Recuperado el 23 de julio del 2017. Rescatado en <http://www.ehowenespanol.com/>
- Brandmayr, M. (2020). Self-Regulated Learning, Equality of Opportunities and the Mediation of Ideologies: A Discourse Study of the Austrian School System. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 18(1), 335-366.
- Casas, A. (2016). ¿Gestión de personal o de personas? En *Ibermática*. Recuperado el 23 de julio del 2017. Rescatado en <http://www.ibermatica.com/>
- Cerna, (2019), tesis posgrado *Análisis de la sobrecarga procesal en los juzgados del Cercado de Lima y las estrategias para la descarga procesal efectiva*, presentada ante la Universidad Continental.
- Chaudhri, S., Zweig, K. C., Hebbar, P., Angell, S., & Vasan, A. (2019). Trauma-Informed Care: a Strategy to Improve Primary Healthcare Engagement for Persons with Criminal Justice System Involvement. *Journal of General Internal Medicine*, 6, 1048. <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4783-1>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia: Mc Graw Hill.

- De la Cruz, H. (2018). *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. (2017). 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>
- Escobar, A., Rodríguez, M. & López, B. (2018). *Metodología de la investigación científica (Vol. 15)*. Ciencias.
- Estrada, H. (2017). ¿Qué es la carga procesal? Recuperado el 23 de junio de 2018. Disponible en: <http://tareasjuridicas.com>
- Fernández, R. (2015). *Calidad en atención a usuarios de la administración pública*. (Tesis de maestría). Universidad F.A.S.T.A., Mar de Plata, Argentina.
- Fisfálen, M. (2019). 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, 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
- Gómez, M. C. C. (2019). *Estudio de la utilización de las TIC en la administración de justicia de la ciudad de Guayaquil*. Res Non Verba Revista Científica, 9(2), 1-12.
- Gutiérrez, W. (2015). La justicia en el Perú. Informe. Lima: Gaceta jurídica.
- Hendershot, M. E., & Liang, Y. (2017). Estimating Judicial Accomplishment: Applying the Legislative Accomplishment Strategy to the Decisions of the Supreme Court. *Justice System Journal*, 38(3), 256-276.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial McGraw Hill.
- 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>
- Julee T. Flood, & Terry L. Leap. (2018). *Managing Risk in High-Stakes Faculty Employment Decisions: Vol. 1st edition*. ILR Press.
- Lindo, E. (2018). Tesis de maestría. *La inversión pública en la reforma del poder judicial y sus impactos en la carga procesal-Perú (2012-2018)*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. Disponible en: <http://cybertesis.uni.edu.pe>
- Lininger, T. (2018). Exploring Strategies to Promote Access to Justice. *Georgetown Journal of Legal Ethics*, 31(3), 357-376.
- Lynch, C. F., Merceron, A., Desmarais, M., Nkambou, R., & International Educational Data Mining Society. (2019). Proceedings of the International Conference on Educational Data Mining (EDM) (12th, Montreal, Canada, July 2-5, 2019). International Educational Data Mining Society.
- Macías, J. (2016). Carga procesal. En *Derecho y proceso*. Recuperado el 14 de junio de 2018. Disponible en: <http://derechoproceso.blogspot.com>
- Maraví, R. (2017). Gestión de personal: Factor decisivo para lograr la satisfacción del cliente. En *Área RH.com*. Recuperado el 23 de julio del 2018. Rescatado en <http://www.arearh.com/>
- Maríñez, J. (2018). *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 2018*. Tesis Hawai: Atlantic International University.
- Martínez, V. (2019). *Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Tesis. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Methven, E. (2020). Commodifying Justice: Discursive Strategies Used in the Legitimation of Infringement Notices for Minor Offences. *International Journal for the Semiotics of Law*, 2, 353. <https://doi.org/10.1007/s11196-020-09710-z>

- Moriarty, L. J. (2017). *Criminal Justice Technology in the 21st Century: Vol. Third edition*. Charles C Thomas.
- Multidisciplinary Work in Programs of Assisted Freedom and Temporary Precautionary Measures of the City of Temuco. *International Journal of Learner Diversity & Identities*, 27(2), 1-14. <https://doi.org/10.18848/2327-0128/CGP/v27i02/1-14>
- Nancy T. Watson. (2017). *Conflict Management and Dialogue in Higher Education: A Global Perspective (2nd Edition)*. Information Age Publishing.
- Oduntan, G. (2017). Prescriptive strategies to combat corruption within the administration of justice sector in Nigeria. *Journal of Money Laundering Control*, 20(1), 35-51. <https://doi.org/10.1108/JMLC-09-2015-0042>
- Oldson, I. A. (2020). Transdisciplinary Convergence to Accelerate Strategies to Mitigate Institutional Racism in Criminal Justice, Education, and Health Systems (Editor's Commentary). *Journal of Negro Education*, 89(1), 1-7. <https://doi.org/10.7709/jnegroeducation.89.1.0001>
- Pásara, L. (s.f.). *Jueces, justicia y Poder en el Perú*. Lima.
- Philippa Byrne. (2019). *Justice and Mercy: Moral Theology and the Exercise of Law in Twelfth-century England*. Manchester University Press.
- Prescriptive strategies to combat corruption within the administration of justice sector in Nigeria. (2017). *Journal of Money Laundering Control*.
- Ramos, (2019), tesis *Gestión de despacho judicial como una herramienta en la administración de justicia boliviana, la cual fue presentada ante la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca*. Bolivia.
- Ricardo Lillo L. (2013). *Sistemas judiciales una perspectiva integral sobre la administración de justicia*. Buenos Aires-Argentina.
- Roberts, M. L. (2020). Penalty defenses and the supervisory-approval requirement. *The Tax Adviser*, 8, 516.
- Ruiz Perez, C. D., & Zapata Alvarez, A. R. (2020). *El control de plazos y el retardo en la administración de justicia en los delitos de corrupción de funcionario en la provincia de Coronel Portillo, período 2016-2017*.
- Sabino, C. (1998). *El proceso de investigación*. 4ª Edición. Bogotá: Panamericana.

- Sarrabayrouse, M. J. (2020). *Sociología de la Administración de Justicia*.
Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho, (37), 5.
- Seyed Mohammad Moghimi. (2019). *Organizational Behavior Management: An Islamic Approach*. Emerald Publishing Limited.
- Technical Assistance For The Adaptation And Redefinition Of Strategies For The Modernization Of The Administration Of Justice In The Canaries To The New Scenario Derived From The Situation Of Covid-19. (2020). Mena Report.
- Wang, R. (2020). Legal technology in contemporary USA and China. *Computer Law & Security Review: The International Journal of Technology Law and Practice*, 39. <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2020.105459>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020

Autor: Mijanou Humbelina Lurquin Rodríguez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo influye la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cómo influye la admisión de personas en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo influye el desarrollo de personas en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo influye las condiciones laborales en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p> <p>¿Cómo influye el monitoreo de personas en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo influye la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar cómo influye la admisión de personas de la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>Determinar cómo influye el desarrollo de personas de la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>Determinar cómo influye las condiciones laborales de la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>Determinar cómo influye el monitoreo de personas de la gestión del personal en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La admisión de personas en la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>El desarrollo de personas en la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>Las condiciones laborales en la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020</p> <p>El monitoreo de personas en la gestión del personal influye en la carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020.</p>	Variable 1: Gestión del personal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Admisión	Reclutamiento de personas y Selección de personas	1 - 4	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Eficiente (74-100) Poco eficiente (47-73) Ineficiente (20-46)
			Desarrollo	Entrenamiento, Desarrollo de personas y de organizaciones	5 - 8		
			Condiciones laborales	Relaciones con los empleados, Higiene, seguridad y calidad de vida	9 - 13		
			Monitoreo de personas	Banco de datos y sistemas de información	14 - 20		
			Variable 2: Carga procesal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Actores gestores.	Actitud de autoridades, trabajadores y agentes	1 - 3	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto (70-95) Medio (44-69) Bajo (19-43)
			Actores interesados.	Accionar de abogados y de las partes	4 - 6		
Organizacional	Trámite documentario, Actitud personal y Procesos	7 - 10					
Jurídico-político.	Normativa procesal, Voluntad política y Toma de decisiones	11 - 15					
Factores externos.	Presión y Flujo de procesos	16 - 20					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Diseño: experimental No</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 20 personas</p>	<p>Variable Independiente: Gestión de Personal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita. Guía de encuesta</p> <p>Autora: Mijanou Lurquin Rodríguez</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores Corte Superior de Justicia de Lima</p> <p>Forma de Administración: Directa</p> <hr/> <p>Variable Dependiente: Carga Laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Oral, escrita. Guía de encuesta</p> <p>Autora: Mijanou Lurquin Rodríguez</p> <p>Año: 2020</p> <p>Monitoreo: Permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores Corte Superior de Justicia de Lima</p> <p>Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se realizará la observación estadística de la colección de datos obtenidas con el instrumento con lo que se alimentará las tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivos gráficos expresados en porcentajes, utilizando SPSS v.25, terminando con el análisis interpretativo de los resultados.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicará la prueba de coeficiente de correlación para determinar si existe correlación (asociación o interdependencia) entre las dos variables con la "Prueba de Rho de Spearman".</p>

Anexo 2:

Operacionalización de la variable Gestión del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del personal	Chiavenato (2002), menciona que es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización.	Son los procesos que se tienen en cuenta para aplicar, analizar y evaluar los eventos a partir de la información obtenida. (Sánchez & Bustamante, 2008)	Admisión de personas	Reclutamiento de personas
			Desarrollo de personas	Selección 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 independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Carga procesal	Estrada (2017), viene a ser el derecho legal para la realización de un acto que por medio de los procedimientos se logre determinados beneficios favorables.	Son los factores que se deben tener en cuenta para concretar las mediciones a través del instrumento. (Montgomery, 2004)	Frente de actores gestores	Gestores
			Frente de actores interesados	Interesados
			Frente organizacional	Organización
			Frente jurídico-político	Jurídico-político
			Frente de factores externos	Factores externos

Fuente: elaboración propia.

Anexo 3: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	¿Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos?	X		X		X		
2	¿La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular?	X		X		X		
3	¿Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto?	X		X		X		
4	¿La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo?	X		X		X		
5	¿Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos?	X		X		X		
6	¿El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar?	X		X		X		
8	¿Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad?	X		X		X		
9	¿La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado?	X		X		X		
10	¿Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre?	X		X		X		
12	¿Considera que su trabajo está bien organizado?	X		X		X		
13	¿En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	X		X		X		
14	¿El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MONITOREO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre le	X		X		X		

	personal que labora en su entidad?						
17	¿Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados?	X		X		X	
18	¿El instrumento de evaluación del personal es apropiado?	X		X		X	
19	¿Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros)?	X		X		X	
20	¿Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Janina Saavedra Meléndez DNI: 70761493

Especialidad del validador: Docente de investigación Universidad César Vallejo

13 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 23053

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA PROCESAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Frente de actores gestores	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La actitud de los fiscales favorece la fluidez de los procesos?	X		X		X		
2	¿Los peritajes son desarrollados responsablemente?	X		X		X		
3	¿Se evidencia eficiencia en los secretarios del juzgado para el trámite de los procesos?	X		X		X		
4	¿El accionar policial contribuye con la fluidez procesal?	X		X		X		
5	¿Los jueces, en lo posible, evitan la carga procesal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Frente de actores interesados	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Por lo general, la actitud de los demandantes contribuye con la fluidez de los procesos?	X		X		X		
7	¿Por lo general, las acciones de los demandados ayudan al flujo de los procesos?	X		X		X		
8	¿El accionar de los abogados litigantes suele viabilizar los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Frente organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El sistema de trámite documentario funciona de modo efectivo?	X		X		X		
10	¿El personal que atiende en la sede es ágil y amable?	X		X		X		
11	¿Se evita la burocracia en la sede?	X		X		X		
12	¿Los procesos suelen ser, razonablemente rápidos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Frente jurídico-político	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y el alivio de la carga?	X		X		X		
14	¿Existe voluntad de las autoridades de la sede en que los procesos fluyan efectivamente?	X		X		X		
15	¿Es evidente la capacidad de toma de decisiones de los directivos para el flujo de los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Frente de factores externos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿En lo posible, se evita la presión social, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
17	¿En lo posible, se evita la presión política, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
18	¿En lo posible, se evita la presión mediática, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
19	¿En lo posible, se evita la presión jerárquica, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
20	¿El presupuesto cobertura lo necesario para el flujo de los procesos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Janina Saavedra Meléndez DNI: 70761493

Especialidad del validador: Docente de investigación Universidad César Vallejo

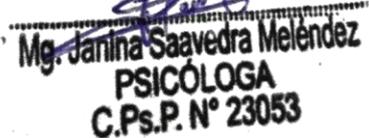
13 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Janina Saavedra Meléndez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. N° 23053

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos?	X		X		X		
2	¿La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular?	X		X		X		
3	¿Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto?	X		X		X		
4	¿La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo?	X		X		X		
5	¿Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos?	X		X		X		
6	¿El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar?	X		X		X		
8	¿Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad?	X		X		X		
9	¿La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado?	X		X		X		
10	¿Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre?	X		X		X		
12	¿Considera que su trabajo está bien organizado?	X		X		X		
13	¿En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus capacidades?	X		X		X		
14	¿El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: MONITOREO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre el personal que labora en su entidad?	X		X		X		
17	¿Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados?	X		X		X		
18	¿El instrumento de evaluación del personal es apropiado?	X		X		X		
19	¿Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros)?	X		X		X		
20	¿Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Taniht Lisseth Cubas Romero **DNI:** 40724750

Especialidad del validador: Gestión pública y organizacional

13 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA PROCESAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Frente de actores gestores							
1	¿La actitud de los fiscales favorece la fluidez de los procesos?	X		X		X		
2	¿Los peritajes son desarrollados responsablemente?	X		X		X		
3	¿Se evidencia eficiencia en los secretarios del juzgado para el trámite de los procesos?	X		X		X		
4	¿El accionar policial contribuye con la fluidez procesal?	X		X		X		
5	¿Los jueces, en lo posible, evitan la carga procesal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Frente de actores interesados	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Por lo general, la actitud de los demandantes contribuye con la fluidez de los procesos?	X		X		X		
7	¿Por lo general, las acciones de los demandados ayudan al flujo de los procesos?	X		X		X		
8	¿El accionar de los abogados litigantes suele viabilizar los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Frente organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El sistema de trámite documentario funciona de modo efectivo?	X		X		X		
10	¿El personal que atiende en la sede es ágil y amable?	X		X		X		
11	¿Se evita la burocracia en la sede?	X		X		X		
12	¿Los procesos suelen ser, razonablemente rápidos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Frente jurídico-político	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y el alivio de la carga?	X		X		X		
14	¿Existe voluntad de las autoridades de la sede en que los procesos fluyan efectivamente?	X		X		X		
15	¿Es evidente la capacidad de toma de decisiones de los directivos para el flujo de los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Frente de factores externos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿En lo posible, se evita la presión social, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
17	¿En lo posible, se evita la presión política, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
18	¿En lo posible, se evita la presión mediática, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
19	¿En lo posible, se evita la presión jerárquica, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
20	¿El presupuesto cobertura lo necesario para el flujo de los procesos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Taniht Lisseth Cubas Romero DNI: 40724750

Especialidad del validador: Gestión pública y organizacional

13 de noviembre del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al

concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA
GESTIÓN DEL PERSONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ADMISIÓN DE PERSONAS							
1	¿Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos?	X		X		X		
2	¿La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular?	X		X		X		
3	¿Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto?	X		X		X		
4	¿La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo?	X		X		X		
5	¿Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos?	X		X		X		
6	¿El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar?	X		X		X		
8	¿Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad?	X		X		X		
9	¿La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado?	X		X		X		
10	¿Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre?	X		X		X		
12	¿Considera que su trabajo está bien organizado?	X		X		X		
13	¿En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus	X		X		X		

	capacidades?							
14	¿El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: MONITOREO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre le personal que labora en su entidad?	X		X		X		
17	¿Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados?	X		X		X		
18	¿El instrumento de evaluación del personal es apropiado?	X		X		X		
19	¿Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros)?	X		X		X		
20	¿Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Michael Iván Mendieta Pérez DNI: 06802088

Especialidad del validador: Ciencia Política y Gobierno

13 de noviembre del 2020

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CARGA PROCESAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Frente de actores gestores	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿La actitud de los fiscales favorece la fluidez de los procesos?	X		X		X		
2	¿Los peritajes son desarrollados responsablemente?	X		X		X		
3	¿Se evidencia eficiencia en los secretarios del juzgado para el trámite de los procesos?	X		X		X		
4	¿El accionar policial contribuye con la fluidez procesal?	X		X		X		
5	¿Los jueces, en lo posible, evitan la carga procesal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Frente de actores interesados	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Por lo general, la actitud de los demandantes contribuye con la fluidez de los procesos?	X		X		X		
7	¿Por lo general, las acciones de los demandados ayudan al flujo de los procesos?	X		X		X		
8	¿El accionar de los abogados litigantes suele viabilizar los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Frente organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿El sistema de trámite documentario funciona de modo efectivo?	X		X		X		
10	¿El personal que atiende en la sede es ágil y amable?	X		X		X		
11	¿Se evita la burocracia en la sede?	X		X		X		
12	¿Los procesos suelen ser, razonablemente rápidos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Frente jurídico-político	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y el alivio de la carga?	X		X		X		
14	¿Existe voluntad de las autoridades de la sede en que los procesos fluyan efectivamente?	X		X		X		
15	¿Es evidente la capacidad de toma de decisiones de los directivos para el flujo de los procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Frente de factores externos	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿En lo posible, se evita la presión social, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
17	¿En lo posible, se evita la presión política, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
18	¿En lo posible, se evita la presión mediática, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		
19	¿En lo posible, se evita la presión jerárquica, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?	X		X		X		

20	¿El presupuesto cobertura lo necesario para el flujo de los procesos?	X		X		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Michael Iván Mendieta Pérez **DNI:**
06802088

Especialidad del validador: Ciencia Política y Gobierno

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de noviembre del 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 04. Cuestionarios

Cuestionario para medir la Gestión de personal

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la Gestión de personal en la Corte Superior de Justicia de Lima. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder las interrogantes con sinceridad, y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Indicaciones

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considera pertinente y de acuerdo a escala, solo debes marcar una opción.

A	Nunca	1
B	Casi nunca	2
C	A veces	3
D	Casi siempre	4
E	Siempre	5

DIMENSIONES	ÍTEMS	APRECIACION				
		1	2	3	4	5
ADMISIÓN DE PERSONAS	¿Considera que los sistemas de postulación de personal a la entidad donde laboras son idóneos?					
	¿La selección de personal considera procesos como entrevista y evaluación curricular?					
	¿Considera que el actuar del responsable del reclutamiento del personal es correcto?					
	¿La selección de personas necesariamente se realiza en función del perfil para el cargo?					
	¿Desde el ingreso, se realiza la evaluación del personal con fines formativos?					
	¿El personal que ingresa a laborar pasa por un proceso de inducción y adaptación al cargo?					
DESARROLLO DE PERSONAS	¿La entidad organiza capacitaciones relacionadas a su trabajo o permite su asistencia a ellas cuando se dan en otro lugar?					
	¿Con regularidad, existen reuniones de interaprendizaje e intercambio de experiencias en su entidad?					
	¿La designación del personal a cargos directivos o de responsabilidad se realiza según la formación y las competencias del designado?					
	¿Recibe la información necesaria por parte del responsable de la gestión para desarrollar bien su trabajo?					
CODICIONES LABORALES	¿Usted realiza su trabajo en un ambiente higiénico, seguro y salubre?					
	¿Considera que su trabajo está bien organizado?					
	¿En el puesto que ejerce considera que se le permite desarrollar al máximo sus capacidades?					

	¿El responsable de la gestión del personal estimula una comunicación saludable en su área de trabajo?					
	¿Cuenta con los recursos tecnológicos necesarios para desarrollar su trabajo?					
MONITOREO DE PERSONAS	¿Conoce usted la existencia de un banco de datos actualizado sobre el personal que labora en su entidad?					
	¿Considera que los sistemas de información para la evaluación del personal son los adecuados?					
	¿El instrumento de evaluación del personal es apropiado?					
	¿Considera que la evaluación al personal que se realiza al personal es integral (perfeccionamiento, desempeño, metas, clima, entre otros)?					
	¿Siente que la evaluación del personal es formativa y de mejora continua?					

Cuestionario para medir la Carga procesal

I. Introducción

Estimado informante el presente documento tiene el objeto de conocer su opinión sobre la Carga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima. Dicha información es completamente anónima y confidencial, por lo que solicito responder las interrogantes con sinceridad, y de acuerdo a su propia expectativa.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá responder marcando con una (X) la respuesta que considera pertinente y de acuerdo a escala, solo debes marcar una opción.

A	Nunca	1
B	Casi nunca	2
C	A veces	3
D	Casi siempre	4
E	Siempre	5

DIMENSIONES	ÍTEMS	APRECIACIÓN				
		1	2	3	4	5
ACTORES GESTORES	¿La actitud de los fiscales favorece la fluidez de los procesos?					
	¿Los peritajes son desarrollados responsablemente?					
	¿Se evidencia eficiencia en los secretarios del juzgado para el trámite de los procesos?					
	¿El accionar policial contribuye con la fluidez procesal?					
	¿Los jueces, en lo posible, evitan la carga procesal?					
ACTORES INTEREADOS	¿Por lo general, la actitud de los demandantes contribuye con la fluidez de los procesos?					
	¿Por lo general, las acciones de los demandados ayudan al flujo de los procesos?					
	¿El accionar de los abogados litigantes suele viabilizar los procesos?					
ORGANIZACIONAL	¿El sistema de trámite documentario funciona de modo efectivo?					
	¿El personal que atiende en la sede es ágil y amable?					
	¿Se evita la burocracia en la sede?					
	¿Los procesos suelen ser, razonablemente rápidos?					
JURÍDICO-POLÍTICO	¿La normativa procesal contribuye con la rapidez de los procesos y el alivio de la carga?					
	¿Existe voluntad de las autoridades de la sede en que los procesos fluyan efectivamente?					
	¿Es evidente la capacidad de toma de decisiones de los directivos para el flujo de los procesos?					
FACTORES EXTERNOS	¿En lo posible, se evita la presión social, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?					

	¿En lo posible, se evita la presión política, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?					
	¿En lo posible, se evita la presión mediática, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?					
	¿En lo posible, se evita la presión jerárquica, producto de algún evento, en el desarrollo efectivo de los procesos?					
	¿El presupuesto cobertura lo necesario para el flujo de los procesos?					

Anexo 05
Base de datos y validación

No.	VARIABLE: GESTIÓN DEL PERSONAL																				D1	D2	D3	D4	TOTAL
	D1: ADMISIÓN					D2: DESARROLLO					D3: CONDICIONES					D4: MONITOREO									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
1	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	27	18	22	22	89
2	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	26	16	19	19	80
3	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	25	16	19	19	79
4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	26	16	23	23	88
5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	27	16	23	23	89
6	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	26	20	25	25	96
7	3	4	5	5	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	10	12	12	56
8	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	26	12	17	17	72
9	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	29	17	22	22	90
10	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	14	23	23	90
11	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	30	16	21	23	90
12	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	5	5	5	28	16	19	22	85
13	5	3	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	27	16	23	19	85
14	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
15	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	29	16	23	23	91
16	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	29	16	23	23	91
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	20	25	25	99
20	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	28	16	19	19	82
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	29	18	22	22	91
22	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	28	16	19	19	82
23	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	27	18	22	22	89
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	25	25	100
25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
26	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	26	18	24	24	92
27	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	18	24	24	94
28	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	20	25	25	96
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
32	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	29	16	21	21	87
33	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	28	14	18	18	78
34	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	25	16	21	21	83
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
36	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	27	18	24	24	93
37	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	26	16	21	21	84
38	3	4	5	5	2	3	5	2	2	5	2	2	3	5	2	2	3	5	2	2	22	14	14	14	64
39	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	28	12	17	17	74
40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	16	21	21	87
41	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
44	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
48	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	30	16	21	21	88
49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	30	16	22	22	90
50	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	30	16	21	21	88
51	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	12	17	17	74
52	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	29	18	22	22	91
53	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	28	16	19	19	82
54	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	25	14	18	18	75
55	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
56	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	24	24	96
58	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	29	16	23	23	91
59	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	29	16	23	23	91
60	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	28	18	22	24	92
61	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	30	18	23	24	95
62	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	29	16	21	23	89
63	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	30	16	23	21	90
64	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	30	18	24	23	95
65	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	30	16	23	21	90
66	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	30	16	23	23	92
67	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	27	20	25	25	97
68	3	4	5	4	5	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	25	16	23	23	87
69	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	28	12	17	17	74
70	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	25	18	22	22	87
71	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	27	14	18	18	77
72	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	23	18</			

No.	VARIABLE: CARGA PROCESAL																				D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
	D1: GESTORES					D2: INTERESADOS					D3: ORGANIZACIONAL				D4: JURÍDICO			D5: FACTORES EXTERNOS								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	23	14	17	13	22	89
2	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	22	13	14	11	19	79
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	15	12	20	79
4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	15	20	15	25	99
7	4	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	17	8	9	7	14	55
8	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	20	9	14	9	17	69
9	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	23	14	17	13	21	88
10	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
11	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
12	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
13	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	21	11	20	13	23	88
14	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	21	12	20	14	24	91
15	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	22	11	19	13	22	87
16	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	22	13	20	14	24	93
17	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	24	15	19	14	24	96
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	24	15	19	14	24	96
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	15	20	15	25	99
20	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	22	13	14	11	19	79
21	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	23	14	17	13	22	89
22	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	3	5	22	13	14	11	19	79
23	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	23	14	17	13	21	88
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	15	20	15	25	99
25	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
26	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
27	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	15	20	15	25	99
29	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
30	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
31	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	12	17	12	20	83
33	4	5	3	5	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	21	11	14	10	17	73
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	12	17	12	20	83
35	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
36	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	23	13	20	14	23	93
37	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	20	11	18	13	23	85
38	4	5	2	3	3	2	5	2	2	2	3	2	5	2	2	2	5	2	2	5	19	12	9	9	16	65
39	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	20	9	14	9	17	69
40	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	12	17	12	20	83
41	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
42	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
43	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	23	13	20	14	24	94
44	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
45	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
46	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	24	13	20	14	23	94
47	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	24	13	20	14	23	94
48	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
49	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
50	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
51	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	21	9	14	9	17	70
52	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	24	14	17	13	22	90
53	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	23	13	14	11	19	80
54	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	20	10	15	11	19	75
55	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	13	20	14	24	95
56	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	22	11	20	13	23	89
57	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	13	20	14	24	95
58	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
59	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
60	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	24	13	20	14	24	94
61	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	13	20	14	24	95
62	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	24	13	20	14	24	94
63	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	13	20	14	24	95
64	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	13	20	14	24	95
65	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	23	11	18	13	21	86
66	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	23	11	19	13	22	88
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	24	15	18	15	23	95
68	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	23	11	20	13	23	90
69	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	19	9	14	9	17	68
70	5	5	5																							

Anexo 06
Operaciones con SPSS

	EFICIENTE	4	73	77
Total		7	73	80

CROSSTABS

/TABLES=GESTIONDELPERSONALAGRUP BY DIVIADMISIONAGRUP
 /FORMAT=AVALUE TABLES
 /CELLS=COUNT
 /COUNT ROUND CELL.

Tablas cruzadas

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
GESTIONDELPERSONAL * DIVIADMISION	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Tabla cruzada GESTIONDELPERSONAL*DIVIADMISION

Recuento

		DIVIADMISION		Total
		REGULAR	EFICIENTE	
GESTIONDELPERSONAL	REGULAR	2	1	3
	EFICIENTE	1	76	77
Total		3	77	80

CROSSTABS

/TABLES=GESTIONDELPERSONALAGRUP BY D2VIDESARROLLOAGRUP
 /FORMAT=AVALUE TABLES
 /CELLS=COUNT
 /COUNT ROUND CELL.

Tablas cruzadas