



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Carga procesal y desempeño laboral de los servidores de una  
Entidad Pública de Piura 2022**

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

**AUTORA:**

Delgado Rosales, Jessica Jhoselyn ([orcid.org/0000-0002-8865-4935](https://orcid.org/0000-0002-8865-4935))

**ASESOR:**

Mtro. Papanicolau Denegri, Jorge Nicolas Alejandro ([orcid.org/0000-0002-0684-8542](https://orcid.org/0000-0002-0684-8542))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi hija Alessia y a mis padres, Luis y Patricia, por quienes siento un profundo amor y son mi fuerza para esforzarme y seguir adelante día a día.

### **Agradecimiento**

A mis compañeros de trabajo por su valioso apoyo en esta investigación; y al docente Jorge Nicolás Papanicolau Denegri por su paciencia, guía y apoyo para alcanzar este objetivo profesional.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo de diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable carga procesal	21
Tabla 2 Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral	22
Tabla 3 Correlación entre la carga procesal y el desempeño laboral	23
Tabla 4 Correlación entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral	24
Tabla 5 Correlación entre las labores asignadas y el desempeño laboral	25
Tabla 6 Correlación entre el cumplimiento de los plazos de atención y el desempeño laboral	26
Tabla 7 Confiabilidad de las Variables Carga Procesal y Desempeño laboral	55
Tabla 8 Población de la entidad pública de Piura, 2022	58
Tabla 9 Validez del contenido de los instrumentos de Carga procesal y desempeño laboral	58
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables carga procesal y desempeño laboral	59
Tabla 11 Decisiones estadísticas de normalidad	59
Tabla 12 Condiciones para la aplicación del estadístico paramétrico y no paramétrico	59

## Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación

14

## Resumen

La presente investigación ha considerado como objetivo general determinar cómo se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Entidad Pública de Piura, 2022. El estudio realizado fue de tipo básico, elaborado con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo y correlacional. El análisis, se realizó mediante la aplicación del instrumento de la encuesta a través de cuestionario, a una población de 34 servidores públicos, se obtuvieron los siguientes resultados: ( $r=0,918$ ) y ( $p=0,000$ ). Se concluyó que existe una relación significativa y fuerte entre las variables. Se recomienda que la Entidad Pública establezca las acciones necesarias para mejorar la carga procesal que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

Palabras clave: Carga procesal, desempeño laboral, Entidad Pública, plazos de atención, complejidad de la carga

## **Abstract**

The general objective of this research was to determine how to relate the procedural burden and job performance with the public workers in Piura, 2022. The research was basic type, and through the quantitative approach, non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design, and by means of a sample of 34 public workers the following results were obtained: ( $r=0.918$ ) and ( $p=0.000$ ). It is concluded that there is a strong and perfect relationship between the variables. In addition, it is recommended the Public Company take actions to improve the procedural burden to improve employee performance.

Keywords: Procedural burden, job performance, Public Company, attention deadlines, complex load



## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, es necesario para las entidades optimizar el trabajo para mejorar el desempeño laboral y lograr éxitos de manera idónea. Sin embargo, en la actualidad, los continuos y diversos cambios traen consigo avances tecnológicos, la demanda de servicios públicos eficientes hacen que las entidades se vean obligados a llevar procesos gerenciales, generando diferentes componentes para innovar y adecuarse a las exigencias de la vida cotidiana, con el fin de avanzar en el desempeño y excelencia de los servidores (Leal, 2017).

En Latinoamérica, hay diversos estudios que dejan ver la escasez de desarrollo de administración de los recursos humanos de las entidades públicas, restringiendo el aprovechamiento del potencial humano y de la competitividad que debiera generar para los servidores, lo que disminuye el nivel de desarrollo y por ende reduce la producción de talento humano, lo que produce un efecto de merma en el desempeño laboral (Palacios, 2019).

La excesiva carga procesal produce lo que se denomina sobrecarga de rol, y conforme lo conceptuado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) ocasiona una disyuntiva trabajo – familia, al tener bastante que hacer en un periodo de tiempo reducido, lo que trae como consecuencia, que se acumulen las demandas y obligaciones pendientes, por los diferentes roles laborales y familiares de los colaboradores de la entidad, haciendo difícil desempeñar la labor adecuadamente (OMS,2010).

Según Hernández (2008), uno de los factores que conllevan a que funcionarios o servidores públicos cometan actos ilícitos, y que caigan en la corrupción, es la sobrecarga procesal, debido a que las personas que trabajan en el ámbito jurídico directa o indirectamente pueden aprovecharse de esa lenta atención y el exceso de casos, corrompiendo el sistema, debido a que aquellos que no tienen ética ni principios morales se aprovechen para obtener réditos o dádivas por agilizar un trámite y sacar un acto resolutorio que beneficie a los inescrupulosos.

Arcos (2017) analizó en el contexto ecuatoriano el exceso de carga de trabajo refiriendo que es el periodo invertido por el servidor fuera del horario laboral, existiendo la posibilidad que sea dentro de la institución donde ejerce su labor o en lugar distinto, y

así cumplir con el trabajo encomendado, de igual manera, Bustamante (2021) aseguró que los grandes niveles de carga u obligación laboral aminoran los plazos de atención de los servidores asignados y asimismo cumplir con realizar las tareas conexas encomendadas, afectando directamente el desempeño de sus funciones, y haciéndolos más propensos a cometer errores, lo que afecta la calidad del servicio.

Preenen et al. (2017) analizaron la importancia de que se practique de forma interna la flexibilidad laboral, en el marco del desempeño en innovación y productividad laboral. Su estudio tuvo como finalidad, verificar si la flexibilidad laboral beneficia el rendimiento de los trabajadores de la organización. Logrando determinar que las habilidades internas relacionadas a la variable de estudio están realmente entrelazadas con el rendimiento laboral, señalando a manera de corolario que la plasticidad laboral beneficia el rendimiento y la participación de los colaboradores.

En el Perú, la realidad refleja desde tiempos anteriores, las condiciones para nada óptimas que se presentan al momento de realizar la función fiscal, falta de infraestructura adecuada, carencia de equipos idóneos para una labor más eficiente, la escasa asignación de recursos dinerarios o financieros, infraestructura deficiente que enfrenta diariamente la fiscalía y las continuas quejas de los denunciantes, generan retraso y lentitud en la resolución de las causas, si hablamos del tiempo presente, existe gran número de casos que se incrementan y que el fiscal atiende; lo cual ha agudizado la pésima situación en la que se ofrece el servicio y atención a la población; esto se debe en gran medida a las carencias que se afrontan como la escasez de incentivos económicos proporcionados por la administración del ministerio público, que lejos de buscar mejorar y optimizar resultados, han agravado la situación, disminuyendo las posibles soluciones a la enorme cantidad de investigaciones, incluso esto origina el exceso de trabajo, incluyendo la jornada extra realizada por los fiscales, quienes en gran mayoría trabajan los días de descanso y hasta fines de semana, avocándose por demás a su labor profesional, con lo que perjudican su salud mental y presentando cuadros de estrés (Canasas, 2016).

A nivel local, la situación actual que se afronta en el país también ha trastocado a la Entidad; lo cual se ha agravado en gran medida por la situación de emergencia sanitaria a nivel nacional que originó el COVID-19 y que afectó salud y cobró vidas en gran parte del mundo y que también afectó el normal transcurso de las investigaciones

y procesos llevados de manera presencial en el despacho, siendo que se tuvo que implementar nuevas formas de trabajo con la finalidad de realizar las diligencias pertinentes y llevar adelante las investigaciones (Ministerio Público, 2015).

El problema general de la investigación se formuló de la siguiente manera:

¿En qué medida la carga procesal se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Entidad Pública de Piura, 2022?, y problemas específicos, siendo el primero de ellos, ¿En qué medida la complejidad de la carga procesal se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022?, el segundo, ¿En qué medida las labores asignadas se relacionan con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022? Y por último, ¿En qué medida el cumplimiento de los plazos de atención se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Entidad Pública de Piura, 2022?

Esta investigación se realizó teniendo en cuenta la justificación teórica, en el sentido que posee información confiable que contribuye en la comprensión de la conducta de las variables, siendo instrumento que suma a la enseñanza, asimismo se ha recurrido a teorías de desempeño laboral para enmarcarla investigación, y obtener resultados con la finalidad de obtener conocimientos y contribuir con la literatura para otras investigaciones que se realicen con posterioridad. Se justifica metodológicamente, porque se utilizaron instrumentos que permiten recabar datos con la finalidad de recolectar información referida a las variables de estudio y obtener datos que validen los hallazgos y realizar un análisis detallado (Edquen, 2020). Tiene también una justificación práctica, en cuanto permitió identificar si existe una sobrecarga fiscal, con la finalidad de precisar las alternativas de solución propuestas de encontrarse deficiencias al finalizar el estudio, así como las sugerencias pertinentes, que permitirán hacer una contribución social.

El objetivo general esbozado fue, Determinar en qué medida se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Y como objetivos específicos, Determinar en qué medida la complejidad de la carga se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Además, Determinar en qué medida las labores asignadas se relacionan con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Asimismo, Determinar en qué medida el cumplimiento de los plazos de atención se

relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

Finalmente, la hipótesis general de la investigación fue: Existe relación significativa entre la carga procesal y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Y como hipótesis específicas se tuvo; Existe relación significativa entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Así también: Existe relación significativa entre las labores asignadas y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. Y; Existe relación significativa entre el cumplimiento de los plazos de atención y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO.

La búsqueda científica como actividad de raciocinio del hombre comprende el marco epistemológico de análisis, lo que se fundamenta en la realidad como objeto de estudio, que se decanta en esta investigación en la carga procesal junto al desempeño laboral como variables de investigación. Al respecto la presente indagación, se han encontrado trabajos anteriores, a nivel mundial, nacional y local con relación a las variables de estudio. Los diferentes estudios e investigaciones realizadas han contribuido a la identificación de la carga procesal y desempeño laboral como variables autónomas, sin embargo, estas se encuentran interconectadas pudiendo ser medidas desde la productividad de la entidad pública.

A nivel internacional, la tesis desarrollada por Munita (2020) señaló como conclusión de su estudio que las corporaciones de asistencia legal en Chile, tienen múltiples deficiencias para atender de manera urgente y eficaz a grupos endeblés que contemplan por diversos motivos la afectación de sus derechos, indicando que debería modernizarse dicha entidad y lograr uniformarla, dotándola de personal, entre otros, de abogados debido a la excesiva carga laboral que genera gran insatisfacción e incertidumbre en la población que acude a sus instalaciones para ser atendidos por los múltiples procesos e investigaciones. Asimismo, señala debería realizarse mayor supervisión de las causas y de quienes las llevan a cabo brindando más capacitación, teniendo en cuenta que dicho estudio denotó la desconfianza de los encuestados, los que expresaron su insatisfacción y desconfianza con el sistema de justicia, debido a la baja atención de las solicitudes.

Por otra parte, López (2020) refirió en su indagación respecto a la carga laboral y calidad del servicio de los defensores públicos que existe importante correlación de las cuestiones carga procesal y servicio de calidad, así como, prima relación de manera significativa entre carga laboral y satisfacción del servicio, y halló relación significativa entre carga laboral y fiabilidad del servicio. Conforme a los datos que analizó señala que el área de apoyo jurídico supera los objetivos establecidos por consultas legales y patrocinios a pesar de que hay periodos en el año en que no se logra llegar a la meta, recomendando tener control más estricto con la defensa pública, ello con el fin de priorizar que el servicio esté al alcance de los usuarios que

no cuentan con dinero para poder ir a estudios o staff de abogados particulares y buscar reducir la carga laboral.

Así también, Cadillo (2020) manifestó que los errores que cometen reiteradamente las organizaciones están en no lograr el adecuado y eficiente desempeño laboral, y esto se debe a determinadas decisiones que se han tomado, por lo general las gratificaciones que motiven a los servidores, estas suelen ser, el ascenso, aumento de salarios, bonificaciones, cargos y asignación de funciones nuevas y distintas, sin embargo, por el contrario, cada trabajador buscará mantener su cargo o realizará mejor su trabajo. La disertación de Edquen (2020) estableció la relación entre el rol del desempeño laboral sobre el trabajo remoto en la emergencia sanitaria del Covid 19 en una entidad pública, evidenciando el grado de desempeño laboral de los trabajadores, no habiendo logrado los resultados esperados debido a que se tuvieron deficiencias en el desarrollo de actividades de forma normal, no pudiendo los usuarios hacer seguimiento o agilizar algún trámite; asimismo los que realizaron trabajo remoto no tenían las herramientas necesarias en casa, tampoco con conocimientos necesarios de uso de medios digitales, no desarrollando actividades efectivas y eficientes que hagan que los trabajadores cumplan con los objetivos trazados. También se conoció que la realización de trabajo remoto no permite realizar las labores de la mejor manera, máxime cuando hay deficiencias tecnológicas y falta de capacitación.

En esa misma línea, la tesis de Celis (2019) abordó sus resultados señalando que la sobrecarga laboral influye significativamente en la vulneración del derecho de defensa y además demostró que dicha influencia tiene una correlación directa y positiva alta debido que, al tener sobrecarga alta laboral del defensor público, en el caso de Tarapoto, resulta mayor la transgresión en el derecho del usuario para su defensa pública, perjudicándolo, en ese sentido, recomendó que se realice una mayor contratación de profesionales, y utilizar mecanismos con el fin que el servicio solamente pueda llegar a las personas que los necesitan en realidad, que no tengan los recursos económicos y poder de esta forma reducir la carga procesal. La investigación de Matabanchoy et al. (2019) indicaron que la administración del recurso humano, se torna como valor muy relevante para alcanzar los objetivos planteados por las empresas y entidades públicas, se requiere llevar a cabo procedimientos que

permitan cumplir y mejorar el rendimiento laboral de acuerdo a lo esperado, a través de métodos y buenas prácticas con dirección de principios importantes que regulan y satisfacen el desenvolvimiento del colaborador lo que incide en la productividad y desempeño del despacho fiscal.

Agregando a lo anterior, Figueroa (2018) estudió la forma en que el desempeño de los trabajadores se afectó por una serie diversa de factores. Respecto al logro obtenido según los indicadores, se tiene un apartado referente a la comunicación, liderazgo y responsabilidad, considerándose un índice bajo de madurez de los trabajadores respecto al trabajo en grupo, siendo estos los cinco factores según la herramienta utilizada. Concluyendo, que el desempeño laboral de estaba viendo perjudicado por la falta de responsabilidad, así como por la falta de comunicación, observándose que si continúan repitiéndose los dos factores repetitivos seguirán haciendo daño al desempeño laboral. En el trabajo de investigación de Rojas (2018) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo calcular el número de pedidos de capacitaciones que se habían realizado en la institución y de qué forma inciden en el desempeño y éxito laboral de la empresa, con relación a los objetivos planteados por la institución y metas que aspiran obtener. Sugirió modos diversos de brindar estas charlas a los colaboradores, las cuales debían estar enfocadas en el propósito de que la motivación y compromiso de los servidores de la organización se incremente, concluyendo que efectivamente hay una correlación de las dos variables.

En ese orden de ideas en Ecuador, Lara (2018) realizó la investigación que tiene como objetivo analizar la gestión del talento en entidad pública, precisando que por medio de rango de gestión de la brecha humana compone instrumento relevante para reafirmar actividades en post de mejorar lo que refiere al desempeño de los trabajadores públicos sin distinguir la magnitud que tenga, debido que a través de esta resulta factible llevar a cabo la gestión de recursos más importantes en la organización, las personas que desarrollan actividades en ella. El estudio realizado evidenció que el desempeño de los trabajadores presentaba complicaciones, proponiendo soluciones enfocadas en un modelo de gestión del recurso humano.

En México, Barranco (2017) enmarcó su investigación en los dictámenes esgrimidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siendo el objetivo general evaluar el dictamen constitucional referido a la especialización de categorías de

orden lingüísticas. Dicho estudio se hizo con tipología descriptiva, usando la muestra del caudal documentario recabado en la recolección de información. Obteniendo como resultado la manera en que se dan las resoluciones judiciales, las mismas que se dictan sin cumplir con los requerimientos que establece el orden judicial.

En sentido, la investigación de García (2016) que realizó estudio con el objeto de identificar la incidencia de la carga procesal en los juzgados laborales del Ecuador bajo el enfoque descriptivo, logrando estudiar la muestra de personas como población, mediante la aplicación de la entrevista y encuesta, proponiendo que se respete y aplique el debido proceso en las causas laborales, garantizando la aplicación del principio importante de celeridad procesal y así evitar la excesiva carga procesal en los juicios laborales, debiendo los servidores públicos prestar oportuna, accesible, eficaz, efectiva, intercultural, eficiente, íntegro, y accesible administración de justicia que coadyuve a la seguridad jurídica y alcanzar la paz social, con aplicación y respetode los principios de orden constitucionales a la sociedad.

Asimismo, se encuentra como base de este estudio a Hernández (2008) al manifestar que la carga procesal llega a quebrantar derechos, generando un incremento de precios al denunciar, generando lentitud procesal, reduciendo la productividad y desempeño de jueces y personal que lo acompaña, lo que deviene en un deterioro mental en los actores del proceso como son los fiscales, asistentes fiscales, asistentes administrativos, personal de apoyo, entre otros, lo que deja ver que hay quienes reciben las bondades y otros se ven perjudicados, aumentando el rechazo y dilación que trae consigo el incremento de la corrupción o fallos en su conducta que hagan que se logren favores para obtener algún resultado, como un acto resolutive, terminar un procedimiento o beneficiarse con alguna pericia.

Ya inmiscuidos al nivel nacional Huamán (2018) estudió e identificó la motivación y el desempeño de la organización, teniendo resultados consistentes y confiables al analizar cómo se relacionan las variables, obteniendo el valor con menor grado de significancia, procediendo a descartar la hipótesis nula, logrando afirmar con certeza alta, que existe correlación significativa en lo que corresponde al desempeño laboral y la motivación. En la misma línea, Cano (2018) investigó sobre desempeño laboral en entidad pública, obteniendo como resultado con relación al grado de confianza de las dimensiones que estas se hayan dentro de rango admisible, en ese



caso es bueno o excelente, de forma que la herramienta utilizada se logre evidenciar el grado de capacidad, y la finalidad de lo que se desea obtener. Con respecto al rendimiento laboral de los profesionales en educación existe gran número de docentes que no han logrado buen desempeño laboral en todos sus ámbitos.

Del mismo modo, Arancibia y Seminario (2018) lograron investigar acerca del clima y cultura organizacional y cómo influye en el rol de desempeño laboral en los servidores de entidad pública, logrando concluir que ante el mejor ambiente institucional, será mejor el desarrollo dentro del trabajo, asimismo señala que los principales factores del clima institucional que influyen de forma importante en el desempeño serán la recompensa y la remuneración, proponiendo que se introduzca una mejora en el ambiente laboral para que se optimice la productividad de los servidores.

En ese sentido, Taica (2018) realizó estudio sobre carga excesiva procesal y la relación con la emisión de requerimientos acusatorios eficaces en los juzgados penales, logrando conocer la carga fiscal y evidenciando que respecto a las actividades que se realizan al exterior de estos, se requiere trabajo de manera conjunta entre el ministerio público y la policía nacional, empleando gran número de horas laborales, de manera similar que en los trabajos de oficina, las cuales siempre están bajo presión, se logró conocer además, la eficacia de las acusaciones evidenciando que hay un alto porcentaje que hace caso omiso al ofrecimiento de garantías dentro del proceso, asimismo el levantamiento de información realizado al personal jurisdiccional, estos señalan que no siempre el proceso acusatorio es efectivo. De la misma forma, Adrián (2017) en sus aportes encontrados sobre las cargas procesales que se generan alrededor de acciones de quienes laboran dentro del ámbito judicial, se vuelven como la especie original en el ejercicio de la carga de la prueba. Realiza su estudio siguiendo a Goldschmidt y Carnelutti en sus publicaciones sobre el dinamismo de la norma adjetiva y la carga procesal, incidiendo en que el sistema es el que se ha encargado de las cargas procesales como cimiento de la cuestión, tratando una potestad o una obligación, quedando rebajada la controversia a partir de la reflexión del dinamismo de la norma procedimental y su organización.

Se tiene la tesis de Segura (2017) respecto a la influencias de la primera variable en el desarrollo y desempeño de los servidores del Tercer Juzgado de Paz Letrado,

señalando que realizó investigación no experimental, tomando como muestra la población jurisdiccional y concluyendo la existencia de relación negativa media de las variables estudiadas con las características del trabajo, demostrando además, la relación negativa entre carga procesal y características individuales, así como relación negativa entre las citadas variables de la investigación, teniendo como resultado la relación entre sí de ambas variables de estudio de manera negativa.

Respecto a las teorías que respaldan las variables que se estudian en esta investigación, se tiene para la variable carga procesal teoría aquella del procesamiento de información de Pozo (1997) aquí hace la explicación de porque se le compara al ser humano con máquina, específicamente con el computador, debido a que se les evalúa y considera a ambos, en procesadores de información, que incluso cambian dicha información con lenguaje único; pero en razón a ello, el investigador realiza aquella divergencia fundamental que existe en ambos procesadores al momento de querer actualizar información obtenida y tratar de mejorar su capacidad, distinguiendo en el caso de la máquina que se hace de forma manual, y el humano lo hace de forma automática con la obtención del aprendizaje (Pozo, 1997, citado en López 2020).

Otra teoría, planteada por Parasuraman et al. (2002) como resultado de la escuela americana que refiere a la carga procesal se midió según el tipo de cliente y de servicio prestado, requiriendo para ello diez niveles de estudio, que son las siguiente: elementos palpables, capacidad de atención de pedidos, confianza de la señal y/o empresa, seguridad, cortesía, credibilidad, accesibilidad, profesionalidad, comprensión y comunicación con el usuario, teniendo mayor espacio para evaluar la calidad del servicio ofrecido, debido a que el comprador es más estricto y no se encierra en pensamiento, va en busca de calificar el servicio brindado, siendo esta teoría enumerada en una lista de los factores que en suma de conjunto lograrán determinar si se cumplió con satisfacer a cabalidad lo requerido por los usuarios (Parasuraman et. Al, 1985, citado por Bravo, 2021).

Es necesario señalar, que para la mayoría de los usuarios que no cuentan con ninguna formación profesional académica o jurídica, la primera variable de estudio se considera como la sumatoria de casos pendientes de resolver que generan discordancias en el trabajo fiscal y jurisdiccional. No obstante, no es necesario ser erudito de la materia y darse cuenta de que estamos ante la visión restringida de lo que

realmente puede significar, debido a que es más engorroso, en el sentido a que no solo es el fiscal, o el juez quienes se encargan de proveer y tramitar las investigaciones, sino que hay otros actores importantes en la tramitación de las denuncias que ingresan al despacho. Es el jurista Goldschmidt (1936) citado por Reyes (2013) quien estudia por primera vez la naturaleza jurídica de la carga, atribuyéndosele la elaboración conceptual de la misma, rechazando la validez de la relación entre las partes que establezcan derechos u obligaciones entre sí.

Conforme a lo esbozado, se indica que la carga procesal es el listado de denuncias existentes como investigaciones en trámite para ser realizadas en el despacho fiscal; lo que sería de igual manera, indicar que carga procesal está establecida por aquella diferencia entre las nuevas denuncias de determinado periodo y aquellas que ya han sido resueltas (Caponi, 2017). También se debe tener en cuenta la teoría o tesis de la descomposición recursiva de Leiva (2002) aquella que establece la capacidad de las personas de resumir procesos de conocimientos nuevos y mezclarlos con conocimientos ya aprehendidos previamente, con la finalidad de asistir de manera oportuna los objetivos trazados para resolver cuestiones de índole personal o laboral lo que dependerá en gran medida de las capacidades y competencias cognitivas y motoras de cada sujeto y servirá para mediar la carga procesal de cada usuario (Leiva, 2002, citado en López, 2020).

Existen diferentes indicadores que determinan la carga procesal, así lo señala Solórzano (2009) quien indica que en la década de los setenta empieza el problema del movimiento poblacional del campo a la ciudad, lo que generó un aumento descontrolado de las personas de Lima y otras grandes urbes de la costa, generando un fuerte aumento de los requerimientos de la acción de la justicia, lo que será la génesis del problema del exceso de carga procesal y el reclamo de los usuarios debido al retardo en la resolución de las causas. Otros factores que han contribuido es el crecimiento de los habitantes de las ciudades, la realización de mayores acuerdos comerciales, aumento en el ámbito punitivo de delitos y penas, incremento de conflictos, pero no todo es malo porque también se ha visto un mejoramiento en la confianza depositada en las instituciones, pedidos de reformas, entre otros.

Las dimensiones de la carga procesal que se analizan en esta investigación estuvieron referidas a la complejidad de la carga, labores asignadas y cumplimiento

de los plazos de atención. En cuanto al desempeño laboral se tiene la teoría de Chiavenato (2015) que conceptualizó el desempeño, cómo la conducta de los servidores, la misma que será importante para de los objetivos de la organización. Afirmando de acuerdo con sus estudios realizados, que buen desempeño es la mejor herramienta con la que cuenta la entidad. Añadiendo que el desempeño es la actitud del colaborador frente a los desafíos que se le presentan, constituyendo el método individual para alcanzar las metas planificadas. En esa misma línea, el estudio de Rocca (2016) estableció que el desempeño laboral consiste en realizar la evaluación del trabajo que efectúan los servidores de la organización, lo que permite medir el buen cumplimiento de objetivos y metas con la finalidad de amoldarse a las medidas necesarias en beneficio de la entidad.

Según Gabini (2018) es el desempeño laboral el elemento importante del desarrollo de la organización, en el sentido de que la productividad de la entidad se encuentra unida al desempeño propio de los integrantes. Lo complementa Cadena (2019) al indicar que el desempeño es el avance de las actividades y acciones de los servidores en relación con los fines que busca alcanzar la entidad. Asimismo, Werther y Keith (2019) manifestaron que la administración del talento humano es muy importante para sacar adelante a las organizaciones, alcanzando las metas y objetivos trazados, motivo por la cual las diversas instituciones deben examinar periódicamente el desempeño de sus colaboradores, con la finalidad de identificar cuáles son las dificultades, habilidades y el aporte que realizan en la institución.

En el mismo sentido, refiere Flores (2018) que el desempeño esté ligado a las destrezas y capacidades de la persona, a su manera de adaptarse manteniendo la seguridad y los compromisos. Ser comunicativo, expresando opiniones positivas de forma grupal o personal. A tener iniciativa propia, que tenga la disposición de incidir prontamente en los hechos para alcanzar fines. Con un alto índice de conocimiento y que sepa trabajar en equipo para alcanzar las metas de la organización. Para Herrera (2018) es de suma importancia el desempeño laboral, siendo de las razones para que prime la satisfacción laboral, a fin de saber en la medida de avance del servidor en las tareas encomendadas. El desempeño en las entidades depende del comportamiento desplegado por sus colaboradores, es la fuente de ventajas en el marco del desarrollo profesional por tener actitudes positivas y habilidad propias,

basándose en el material vinculado estrechamente a la organización como principal factor (Rabia y Salih, 2020).

Señalan Bohlander et al. (2018) que el desempeño laboral se evalúa teniendo en cuenta diversos indicadores como la iniciativa, como capacidad para desarrollar pensamiento claros y precisos acerca de las labores asignadas. La dedicación que tiene que ver con el compromiso y atención de las actividades encomendadas. La calidad del trabajo estuvo referido a la precisión y exactitud con que el servidor lleva a cabo las actividades asignadas, con orden y limpieza. La carga de trabajo en volumen hace referencia a las grandes cantidades solicitadas o generadas de labores.

Las dimensiones del desempeño laboral que comprendió este estudio estuvieron referidas a las condiciones personales, características del trabajo asignado e incentivos laborales.

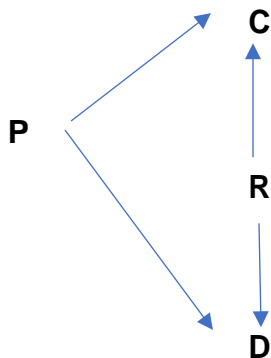
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue una investigación tipo básica, de enfoque cuantitativo, respecto al diseño fue no experimental al haber sido una investigación donde no se manipularon ninguna de las variables, sino que se trató de mostrar lo que realmente sucedía en el ámbito natural (Sampieri, 2014), en este caso se buscó conocer cómo se relacionaba la carga procesar con el desempeño y desarrollo laboral de los servidores de la entidad pública de Piura, 2022.

Figura N° 1

Esquema de Diseño de la Investigación



Aquí:

**P:** Servidores de Entidad Pública de Piura, 2022.

**C:** Carga procesal

**D:** Desempeño laboral

**R:** Relación existente entre la carga procesal y desempeño laboral en los servidores de la Entidad Pública de Piura, 2022.

#### 1. Variables y Operacionalización

Esta investigación tuvo como variables las siguientes:

**Variable 1:** Carga Procesal

**Variable 2:** Desempeño Laboral

**Definición conceptual:**

**Variable 1:**

La carga procesal definida desde el contenido en el código adjetivo es el acopio de elementos probatorios ubicados en la carpeta fiscal y vinculados con la investigación que se sigue, para ser evaluados por la persona competente. (Ministerio de Justicia, 2020). Asimismo, es el despliegue físico y a la vez mental a los que el sujeto se somete en el período de tiempo, y se relaciona de manera directa con el rendimiento. (Rivera, 2017)

**Variable 2:**

Es la conducta desarrollada por los servidores en el proceso de alcanzar sus objetivos y propósitos, exteriorizando sus capacidades y habilidades de manera eficaz y eficiente. Es todo aquello que puede ser medido o evaluado mediante instrumentos estándar, permitiendo el logro de objetivos personales. (Chiavenato, 2015).

**Definición operacional:**

**Variable 1:**

Esta variable se midió de acuerdo con D1: Complejidad de la carga procesal, D2: Labores asignadas y D3: Cumplimiento de los plazos de atención. Orientada por los indicadores de infraestructura, desarrollo de capacidades y competencias de los servidores, a través del instrumento del cuestionario.

**Variable 2:**

Variable que se analizó de acuerdo con D1: Condiciones personales, D2: Características del trabajo asignado y D3: Incentivos laborales.

### **3.2. Población, muestra y muestreo**

Estuvo integrada por serie de factores con características comunes, que se rigen por criterios de inclusión y exclusión. (Arias,2017 y Otzen & Manterola, 2017). Asimismo, los diversos análisis mencionan a la población como el estudio de un sector, al cual se le somete a un tratamiento de carácter estadístico con la finalidad de identificaron conclusiones en el marco de los estudios sociales. (Hernández Sampieri. Etal, (2009) Esta investigación trabajó con la población conformada por 34 servidores de la entidad que prestan el servicio.

Muestra: Permitió obtener resultados específicos y brindar mayor atención a la población identificada. Puede ser de carácter representativo o no, dependiendo si fue seleccionada aleatoriamente; por lo tanto, fue ingresado a la indagación mediante la técnica del muestreo.

Muestreo: Fue relevante para otorgarle confiabilidad a la investigación realizada. (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018) siendo preciso indicar que en caso se trabajó con la población total se excluirá el rubro de la muestra, conforme se efectuó en este estudio.

#### **Criterios de inclusión:**

Se trató de aquellas características que hacen que un elemento o un sujeto que interviene, se considere parte de la población. Estos criterios son demográfico, geográfico, físico. Se debe tener en cuenta, que en la presente investigación se usó a todo el personal de la entidad pública de Piura, 2022.

#### **Criterios de exclusión:**

Se aplicó a aquella población que no cumplía con las características para ser parte de la población de estudio, infieren en la eficacia de los resultados de la investigación. No significan la negación de todos los criterios de inclusión utilizados. (Ávila Baray, 2006, Álvarez Viera, 2018)



### **Unidad de análisis:**

Cada servidor de la entidad pública de Piura, 2022.

## **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnicas**

La recolección necesaria de datos es de las distintas formas de obtener información, se sustenta en el análisis documental del contenido y la observación directa, por lo que se dice que ninguna indagación sería tendrías sentido sin la aplicación de alguna técnica de recolección de datos, con la cual se busque comprobar el problema planteado. La presente tesis utilizó la encuesta, como técnica de recolección, la misma que comprendió la elaboración de una lista de preguntas que estuvieron enlazadas con los indicadores respectivos de las variables. (Carrasco, 2010, citado por Espinoza 2019).

### **3.3.2. Instrumentos**

Así también, se usó como instrumento el cuestionario en el cual se introdujeron ítems, basados en los indicadores de las dimensiones que integraban la variable carga procesal, así como, la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta que se trata de medios tangibles que se utilizan para recoger y acopiar información. (Arias, 1999, citado por Espinoza, 2019)

El instrumento estuvo enfocado a 34 integrantes de entidad pública, con 21 preguntas debidamente estructuradas basadas en cada variable de estudio. (Tabla 7 Anexo 6)

### **Ficha técnica del instrumento 1: Carga procesal**

Nombre : Cuestionario para medir la carga procesal.

Autor : Parasuraman et. Al, (1985) adaptada por Jessica Jhoselyn Delgado Rosales.

Objetivo : Determinar cómo se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral en una Entidad Pública de Piura, 2022.

Dimensiones: Complejidad de la carga, labores asignadas, cumplimiento de los plazos de atención.

Baremos : (Bajo) 21 – 42  
(Regular) 43- 84  
(Alto) 85 – 105

## **Ficha técnica del instrumento 2: Desempeño laboral**

Nombre : Cuestionario para medir el desempeño laboral.

Autor : Anabel Katherine Castillo Atau. (2012) adaptada por Jessica Jhoselyn Delgado Rosales.

Objetivo : Determinar el nivel de desempeño laboral.

Dimensiones: Condiciones personales, características del trabajo, incentivos laborales.

Baremos : (Bajo) 21 – 42  
(Regular) 43- 84  
(Alto) 85 – 105

### **3.4. Validez y confiabilidad**

Para dar validez a cada instrumento, se aplicó juicio de expertos, profesionales que tuvieron a cargo evaluar y aprobar dichos instrumentos, procediendo a contar con profesionales con experiencia necesaria para ser especialistas en Gestión Pública. El nivel de validación del constructo se realizó por medio de la contrastación de la variable con las bases teóricas, tratándose del argumento percibido a través del conocimiento profundo del tema. (Hernández et al., 2014)

La validación de las variables fue sometida a criterio de la terna de especialistas, quienes concluyeron que el instrumento resultó aplicable al trabajo de investigación. (Anexo)

De la misma manera, se determinó la confiabilidad de los resultados debido a que en todo estudio científico es indispensable que los instrumentos sean verificados y se realice una sistematización en determinado programa para contrastar las cuestiones y establecer el nivel de confiabilidad. En este caso se utilizó el programa SPSS donde

se analizará mediante el Alfa de Cronbach, para conocer el resultado y poder aplicar el instrumento (Vilca, 2012).

Respecto a la prueba de confiabilidad para los instrumentos, se empleó prueba piloto a 20 trabajadores de entidad de similares características, y se especificó la confiabilidad a través del estadístico del Alpha de Cronbach, cuyo resultado para la variable carga procesal fue 0,983 y para Desempeño Laboral fue 0,982, por lo que señalamos que los instrumentos son confiables, conforme consta en Anexo 6.

Para Cohen y Franco (2006) no debe existir validez sin confiabilidad, ello es porque la confiabilidad es la condición necesaria para la validez.

### **3.5. Procedimientos**

En esta tesis sobre carga procesal y desempeño laboral, la confiabilidad y validez de los instrumentos se han ejecutado mediante las técnicas de razonamiento de las indagaciones cuantitativas. Siendo comprendida la validez en la fidelidad con que el instrumento mide lo que se plantea ser medido. (Corral, 2009)

Se ha cumplido con el procedimiento que corresponde desde la etapa de la formulación del problema, objetivos, establecer qué tipo de investigación, población a quien se aplicará e instrumento, hasta elaborar la operacionalización de las variables, utilizar la técnica de la encuesta como medio de recolección de datos, con la finalidad de recabar datos que tengan relevancia y coherencia con relación a los objetivos de la investigación, (Bernal, 2016)

En este estudio, la validez de los instrumentos se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos de la Región Piura. En cuanto a la confiabilidad, el análisis cuantitativo realizado a los instrumentos no modifica significativamente, ni por la aplicación a diferentes personas, ni en el tiempo.

Se aplicó una prueba piloto, en la cual se logró definir a los participantes, realizando una convocatoria para identificar a los colaboradores y realizar una selección que ayude a identificar a colaboradores competentes para que desarrollen operaciones efectivas y satisfactorias, teniendo en cuenta las competencias y requisitos: preparación administrativa, capacitación, seguimiento y medición, evaluación del piloto y socialización (MinTIC, 2013). Luego de su procesamiento se decantó por

establecer el nivel del coeficiente de confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach (Romero U. &Urdaneta, 2009).

### **3.6. Método de análisis de datos**

En esta investigación, luego de tener listos los resultados a los que se arribó a través de la aplicación de instrumentos de investigación, se continuó realizando la revisión, luego la organización y tabulación de la base de datos específica que consiste en el procesamiento de datos y contabilización de datos referidos a las variables, a partir de ello, se aplicó el sistema software SPSS v. 26, para conversión de las dos variables en rangos o niveles y la emisión del informe estadístico correspondiente, siendo que con los resultados obtenidos se elaboraron tablas y gráficos necesarios para la parte descriptiva de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se sujetó estrictamente a lo determinado en el Código de ética de la investigación de la Universidad César Vallejo establecida en la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV, asimismo el reglamento de estudiantes en las normas pertinente, y se tomó en cuenta los valores y principios que priman en dicho cuerpo normativo, que contiene elementos fundamentales e imprescindibles para realizar el trabajo de investigación, por lo cual, se veló por el respeto hacia toda persona, así como la propia capacidad de tomar decisiones.

La normativa de la Universidad César Vallejo, estipula también, que los investigadores deben solicitar consentimiento informado, expreso y libre de las personas que participen o se incorporen a la investigación, brindando la información necesaria, clara y comprensible respecto al proyecto, lo que comprende, en que consiste, su duración, propósito, objetivos, dificultades y riesgos en su desarrollo. De la misma manera se debe precisar si los participantes reciben alguna compensación económica por su colaboración, haciendo de conocimiento también las modalidades de revocatoria de su consentimiento otorgado.

En el desarrollo de esta investigación se tomó como base la última guía actualizada publicada de normas APA 7° edición, y se guardó respeto a las normas de propiedad intelectual cumpliendo con realizar las citas correspondientes de cada autor que se revisaron y referenciados para el logro de los fines de este estudio de investigación, con el debido valor de sus aportes teóricos bajo un criterio científico.

Se respetó la información obtenida por parte de los servidores de la Entidad Pública de Piura, 2022, evaluada, se guardó escrupulosamente la identidad de cada participante en la investigación, con el criterio de mantener en reserva, resultando como factor preponderante la honestidad y autonomía para realizar los ajustes que sean necesarios. (Álvarez, 2018)

De la misma manera, se determinó la confiabilidad de los resultados debido a que, en todo estudio científico, es indispensable que los instrumentos sean verificados y se realice una sistematización en determinado programa para contrastar las cuestiones y determinar el nivel de confiabilidad. En este caso se utilizó el programa SPSS v.26 donde se realizó el análisis mediante Alpha de Cronbach, con el fin de conocer el resultado y poder aplicar el instrumento (Vilca, 2012).

#### IV. RESULTADOS

Para la representación de estos resultados cuantitativos de la aplicación de cada cuestionario a los servidores de la entidad pública en Piura, estas fueron reflejadas en tablas de frecuencia y porcentaje respecto a las variables carga procesal y desempeño laboral; y para la contrastación de las hipótesis fueron mediante tablas de Rho de Spearman, que fue seleccionado de acuerdo a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, permitiendo reunir los elementos de convicción para el buen desarrollo de la investigación. A continuación, se explican:

##### 4.1. Resultados descriptivos

Variable 1

**Tabla 1**

*Distribución de la frecuencia y porcentaje de la variable carga procesal*

Niveles	Variable y Dimensiones							
	D <sub>1</sub> . Complejidad de la carga		D <sub>2</sub> . Labores asignadas		D <sub>3</sub> . Cumplimiento de los plazos de atención		V <sub>1</sub> . Carga procesal	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Bajo	00	00%	01	03%	00	00%	00	00%
Regular	08	24%	13	38%	06	18%	08	24%
Alto	26	76%	20	59%	28	82%	26	76%
Total	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 1 se determinó que la complejidad de la carga fue calificada con 76% alto, a diferencia del 24% regular, las labores asignadas fueron calificadas con 59% alto, a diferencia del 38% regular, el cumplimiento de los plazos de atención fue calificado con 82% alto, a diferencia del 18% regular, además que la carga procesal fue calificada con 76% alto, a diferencia del 24% regular. Prevaleciendo nivel alto de carga procesal en la Entidad Pública de Piura, 2022.

## Variable 2

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable desempeño laboral*

Niveles	Variable y Dimensiones							
	D <sub>1</sub> . Condiciones personales		D <sub>2</sub> . Características del trabajo		D <sub>3</sub> . Incentivos laborales		V <sub>2</sub> . Desempeño laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	01	3%	00	00%	00	00%	00	00%
Regular	09	26%	02	6%	23	68%	07	21%
Alto	24	71%	32	94%	11	32%	27	79%
Total	34	100%	34	100%	34	100%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 2 se determinó que las condiciones personales fueron calificadas en un 71% alto, a diferencia de un 26% regular, las características del trabajo fueron calificadas en un 94% alto, a diferencia de un 6% regular, los incentivos laborales fueron calificados en un 68% regular, a diferencia de un 32% alto, además que el desempeño laboral fue calificado un 79% alto, a diferencia de un 21% regular. Prevalciendo el nivel alto de desempeño laboral en la Entidad Pública de Piura, 2022.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis general

Hg: Existe relación significativa entre la carga procesal y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

**Tabla 3**

*Correlación entre la carga procesal y el desempeño laboral*

Método	Detalle	Criterios	V1. Carga procesal	V2. Desempeño laboral
Rho de Spearman	V1. Carga procesal	Coeficiente (r)	1,000**	,918**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34
	V2. Desempeño laboral	Coeficiente (r)	,918**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34

\*\* . Nivel de significancia al 0.01 (bilateral).

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 3 se demostró que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación = 0,918\*\*; y un valor de  $p = 0,000^b$ , que es  $\leq$  a 0.05, estableciendo un nivel de relación muy alto y significativo, por lo tanto, se tomó la decisión de aceptar la hipótesis general. Esta relación indica que la entidad pública de Piura debe establecer las acciones necesarias para mejorar la carga procesal que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.



## Hipótesis específica 1

HE<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral*

Método	Detalle	Criterios	D <sub>1</sub> . Complejidad de la carga	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral
Rho de Spearman	D <sub>1</sub> . Complejidad de la carga	Coeficiente (r)	1,000**	,746**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34
	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral	Coeficiente (r)	,746**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34

\*\* . Nivel de significancia al 0.01 (bilateral).

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 4 se demostró que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación = 0,746\*\*; y un valor de  $p = ,000^b$ , que es  $\leq$  a 0.05, estableciendo un nivel de relación alta y significativa, por lo tanto, se tomó la decisión de aceptar la primera hipótesis específica. Esta relación indica que la entidad pública de Piura debe establecer las acciones necesarias para mejorar la complejidad de la carga que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

## Hipótesis específica 2

HE<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre las labores asignadas y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre las labores asignadas y el desempeño laboral*

Método	Detalle	Criterios	D <sub>2</sub> . Labores asignadas	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral
Rho de Spearman	D <sub>2</sub> . Labores asignadas	Coeficiente (r)	1,000**	,573**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34
	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral	Coeficiente (r)	,573**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34

\*\* . Nivel de significancia al 0.01 (bilateral).

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 5 se demostró que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación = 0,573\*\*; y un valor de  $p = ,000^b$ , que es  $\leq$  a 0.05, estableciendo un nivel de relación moderada y significativa, por lo tanto, se tomó la decisión de aceptar la segunda hipótesis específica. Esta relación indica que la entidad pública de Piura debe establecer las acciones necesarias para mejorar las labores asignadas que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

### Hipótesis específica 3

HE<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre el cumplimiento de los plazos de atención y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre el cumplimiento de los plazos de atención y el desempeño laboral*

Método	Detalle	Criterios	D <sub>3</sub> .	
			Cumplimiento de los plazos de atención	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral
Rho de Spearman	D <sub>3</sub> . Cumplimiento de los plazos de atención	Coeficiente (r)	1,000**	,909**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34
	V <sub>2</sub> . Desempeño laboral	Coeficiente (r)	,909**	1,000**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N°	34	34

\*\* . Nivel de significancia al 0.01 (bilateral).

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 6 se demostró que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación = 0,909\*\*;  $p = ,000^b$ , estableciendo un nivel de relación muy alta y significativa, por lo tanto, se tomó la decisión de aceptar la tercera hipótesis específica. Esta relación indica que la entidad pública de Piura debe establecer las acciones necesarias para mejorar el cumplimiento de los plazos de atención que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

## V. DISCUSIÓN

El trabajo tuvo el objetivo general de determinar cómo se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral de los servidores de la Entidad Pública de Piura, 2022. Conforme al resultado de la tabla 3 se indicó que existe una relación entre carga procesal y desempeño laboral debido a que resultó coeficiente de correlación rho de Spearman = 0.918\*\*, indicando que existe correlación muy alta, positiva y estadísticamente significativa, asimismo se obtuvo el valor calculado p, valor = 0.000 < 0.05.

Por lo que se determinó que las variables carga procesal y desempeño laboral guardan una alta y significativa relación, del mismo modo en el análisis descriptivo se obtuvo que el nivel de carga procesal es alto; lo cual coincide con el estudio realizado por López (2020) quién refirió en su indagación respecto a la carga laboral y calidad del servicio de los defensores públicos, que son los que intervienen activamente en los procesos que se entablen a personas de escasos recursos que no tengan acceso al patrocinio legal particular, existiendo una relación significativa e importante entre las variables, y señalando a su vez que el área de asistencia legal supera las metas establecidas por consultas legales y patrocinios a pesar que hay meses en que no se logra llegar a la meta, lo que se condice con los hallazgos de este estudio que refieren que existe una alta carga procesal pero a su vez un alto grado de desempeño, lo que es necesario, a fin de que el servicio que se ofrece llegue a las personas que realmente lo necesitan, y no se genere una elevada carga laboral, sino por el contrario se logren mayores atenciones de forma eficiente.

Lo anteriormente señalado encaja con lo esbozado por Celis (2019) quién demostró que la sobrecarga laboral influye de manera significativa en la vulneración del derecho de defensa y además comprobó que esta tiene una correlación directa y positiva alta, debido a que, a mayor sobrecarga laboral del defensor público, mayor es la vulneración del derecho de defensa del usuario, perjudicándolo en el objetivo de alcanzar su pretensión. Por el contrario, esta exploración demostró que un alto porcentaje de servidores está de acuerdo con la distribución de la carga que se le asigna, conforme los resultados arrojados en el estudio.

Es preciso hacer mención a los estudios de Segura (2017) al señalar la importancia de determinar el excesivo nivel de carga procesal que soportan las entidades administradoras de justicia especializadas a nivel nacional para el desarrollo de sus funciones, así como la incidencia en la productividad de dichos servidores, señalando que la carga de los trabajadores de la entidad se encuentra en un nivel medio con un 67%, y demostrando que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0,237 dando como resultado una correlación negativa media entre la carga procesal y el desempeño laboral. Por el contrario, los resultados de esta investigación demostraron que la carga procesal y el desempeño laboral de la entidad analizada, tienen un nivel de correlación alta y significativa, siendo esta más compleja y con sobrecarga de actividades.

Asimismo, en el estudio realizado por García (2016) identificó que la carga procesal en los juzgados laborales incide en el proceso laboral, proponiendo que se respete y aplique el debido proceso a las causas que se siguen en la entidad, y se garantice la aplicación del principio de celeridad procesal para evitar mayor carga en los juicios laborales, debiendo prestar una oportuna y accesible administración de justicia que coadyuve a la seguridad jurídica y paz social. Lo que concuerda con las pesquisas realizadas en este estudio, en cuanto a que las diligencias preliminares reflejan sobrecarga de actividades, así también el número de actos de investigación requeridas, siendo la calidad de los sujetos que se investigan un factor que hace más tedioso el trabajo, al tratarse de servidores o funcionarios públicos que tienen relación funcional con los bienes públicos que custodian, lo que ocasiona retraso en la resolución de los procesos que se siguen en la entidad.

Esto se relaciona con lo mencionado por Hernández (2008) quien refirió que la elevada carga procesal en una organización llega a quebrantar derechos, incrementa los costos y plazos procesales, así como genera lentitud procesal, aseveró que la excesiva carga procesal reduce la productividad y desempeño de jueces y personal que lo acompaña, deviniendo en un deterioro moral de los actores del proceso, dando pie a desigualdades entre los servidores, aumentando el rechazo de los usuarios del servicio y los casos de corrupción o fallas en la conducta que hagan que logren favores para

obtener algún resultado debido a que no ven atendidas de forma oportuna sus pretensiones. Lo que difiere en cierta medida de los resultados de ésta tesis, en el sentido que, respecto a la primera variable se posee elementos de acreditación de los hechos , así como participantes para realizar numerosas funciones, sin embargo regularmente es adecuada la forma de asignación de las denuncias que ingresan, pero las instalaciones donde se labora muchas veces no tienen buena distribución, disponiendo de algunos equipos para el desarrollo de las labores, así como la iluminación, espacios, orden y limpieza; sin embargo, no siempre esos factores influyen en la reducción del plazo de atención.

La excesiva carga laboral según la tesis de Munita (2020) genera múltiples deficiencias, como no permitir que se atienda de forma urgente y eficiente a los grupos vulnerables que ven afectados sus derechos por distintos motivos, recomendando que se realice una modernización de la institución, dotándola de mayor cantidad de abogados con la finalidad de que la mala atención no genere insatisfacción en la población que acude a sus servicios, también debe realizarse mayor supervisión de las causas y de quienes las llevan a cabo brindando más capacitación. Esto coincide en gran medida con lo encontrado en este estudio, debido a que el 76% de los encuestados refiere que la complejidad de la carga es alto, demostrando que la cantidad de diligencias ordenadas demandan un excesivo tiempo como peritajes contables y de ingeniería civil, sumado a los protocolos y actuación probatoria, demostrando que los servidores de la entidad no siempre reciben apoyo para la realización y control de los informes técnicos, y pocas veces se sienten apoyados en la realización de la evaluación y estudio de las pericias, así como la existencia de un alto grado de presión en el tiempo brindado para la emisión del pronunciamiento final.

La situación de la segunda variable de estudio, desempeño laboral en una entidad pública de Piura, 2022; demostró que los servidores públicos se sienten identificados con la institución, pero solo en ocasiones notan que sus compañeros de trabajo se sienten identificados, sin embargo, cuando se retiran del trabajo se sienten satisfechos con las actividades que realizaron durante el día, pero manifiestan que solo a veces cuentan con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias y se sienten satisfechos con el ambiente de trabajo.

Lo referido en el párrafo anterior se relaciona con lo señalado por Figueroa (2018) quien estudió la manera en que el desempeño de los trabajadores se ve afectado por diversos factores que se presentan, como la comunicación, liderazgo y responsabilidad, considerando un índice bajo de madurez de los trabajadores respecto al trabajo en grupo, concluyendo que el desempeño laboral se estaba viendo afectado por la falta de responsabilidad y la escasez de comunicación. Por lo consiguiente, en este estudio, se aprecia la falta de coherencia de los servidores, denotando un nivel bajo de madurez al indicar que de manera individual se ven identificados con la entidad, pero no notan que de forma conjunta lo estén, o en otras palabras no ven en el otro ese grado de compromiso e identificación con su centro de labores.

Asimismo, la falta de capacitación que se realiza en la institución demuestra que los servidores no han recibido alguna capacitación para fortalecer sus habilidades, mucho menos incentivos o reconocimientos. Esto coincide con lo esbozado por Rojas (2018) en su análisis realizado respecto a la cantidad de pedidos de capacitaciones que se habían realizado en una organización y de qué forma incidía en el desempeño laboral de la entidad, las cuales debían darse en función a los objetivos anhelados, sugiriendo diversos modos de brindar estas charlas a los colaboradores con el propósito de que la motivación y compromiso de los servidores incrementen, concluyendo efectivamente que hay una relación fuerte entre el desempeño laboral y la cantidad de capacitaciones del personal.

Lo antes señalado, se ve reforzado por los factores del clima organizacional que influyen de manera importante en el desempeño laboral de los servidores de una entidad pública, tal como indicaron Arancibia y Seminario (2018) siendo la recompensa y la remuneración las principales, proponiendo que se introduzcan mejoras en el ambiente laboral para que se optimice la productividad de los servidores, ya que, ante un mejor clima institucional, mejor será el desempeño dentro del trabajo, en el sentido de que de acuerdo a los resultados de esta investigación un 68% de los encuestados no se siente satisfecho con los incentivos recibidos.

Ante este hallazgo, se tiene también lo mencionado por Cadillo (2020) quien refiere que las organizaciones no logran un adecuado y eficiente desempeño laboral porque

cometen una serie de errores de manera reiterada, no promueven o incentivan a sus colaboradores, no aumentan salarios, ni otorgan bonos lo que desmotiva al trabajador, porque de ser lo contrario los servidores laboran motivados, buscan mantener y realizar un mejor trabajo.

En relación con lo anterior, en la investigación realizada por Edquen (2020) señala que durante la emergencia sanitaria del Covid 19 en una entidad pública se tuvieron deficiencias en el desarrollo de actividades de forma normal, no pudiendo los usuarios hacer seguimiento o agilizar los trámites, asimismo, los servidores que realizaron trabajo remoto no tenían las herramientas necesarias en casa, tampoco los conocimientos necesarios de uso de medios tecnológicos, lo que no permitió desarrollar actividades efectivas y eficientes que hagan que los trabajadores cumplan con los objetivos trazados. Lo señalado difiere de los resultados arribados en esta tesis, por cuanto los encuestados logran cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento de las tareas, conociendo las exigencias de sus funciones, teniendo los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo especializado que demanda la entidad, interesándose en tomar decisiones en cumplimiento con los objetivos de productividad, logrando verificar su trabajo, sintiéndose con ánimo y energía para realizar su trabajo,

En cuanto a las dimensiones de la carga procesal, en la primera hipótesis específica los resultados evidenciaron que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación = 0,746\*\*; y un valor de  $p = ,000^b$ , que es  $\leq$  a 0.05, estableciendo un nivel de relación alta y significativa entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral. Los servidores encuestados percibieron a la dimensión complejidad de la carga como alta en un 76% según los resultados obtenidos. En ese sentido, se contrasta con el estudio de Barranco (2017) en cuanto hay actividades que requieren un grado de especialización para que prosperen y se lleven a cabo de forma eficiente.

Respecto a la segunda hipótesis, se demostró mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, el cual arrojó un coeficiente de correlación = 0,573\*\*; y un valor de  $p = ,000^b$ , que es  $\leq$  a 0.05, existe relación estadísticamente significativa y moderada entre la asignación de labores y el



desempeño laboral. Siendo que los encuestados percibieron a la dimensión labores asignadas como regular en un 59% según los resultados. De hecho, la administración del recurso humano se ha vuelto un valor muy relevante para alcanzar los objetivos que se plantean las entidades, debido a que, de acuerdo con los perfiles de cada colaborador, es decir, a sus habilidades y capacidades se asignarán las labores que desempeñen para el logro de objetivos de acuerdo con lo señalado por (Matabanchoy et al., 2019).

Asimismo, los resultados de la tercera hipótesis demostraron mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman que arrojó un coeficiente de correlación = 0,909\*\*;  $p = ,000^b$ , estableciendo un nivel de relación muy alta y significativa entre la dimensión cumplimiento de plazos de atención y la variable desempeño laboral. Teniendo que los servidores percibieron a la dimensión cumplimiento de plazos de atención como alta en un 82%, según los resultados.

## VI. CONCLUSIONES

1. En la tabla 1 se obtuvo que la complejidad de la carga, fue calificada por la mayoría de servidores con alto, a diferencia de un grupo más reducido que calificó con regular, las labores asignadas, fueron calificadas por más de la mitad de servidores con alto, a diferencia de un grupo que lo calificó con regular, el cumplimiento de los plazos de atención, fue calificado por muchos servidores con alto, a diferencia de unos cuantos servidores que puntualizó con regular, además que la carga procesal fue calificada con alto, a diferencia de un grupo minoritario que calificó con regular. Con prevalencia de un nivel alto de carga procesal.
2. En la tabla 2 se obtuvo que las condiciones personales fueron calificadas con alto, a diferencia de un menor grupo que calificó con regular, las características del trabajo fueron calificadas por casi la totalidad de servidores con alto, a diferencia de un mínimo que calificó con regular, los incentivos laborales fueron calificados con regular, a diferencia de un reducido número de servidores que calificó con alto, además que el desempeño laboral fue calificado con alto, a diferencia de una minoría que calificó con regular. Prevalciendo el nivel alto de desempeño laboral.
3. Asimismo, se obtuvo que, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación que estableció un nivel de relación muy alto y significativo entre la variable carga procesal y la variable desempeño laboral.
4. De la misma manera, se obtuvo que hay una relación significativa entre las dimensiones de la carga procesal y la variable desempeño laboral de la Entidad Pública de Piura, 2022, debido a que la correlación entre la complejidad de la carga y el desempeño laboral es altamente significativa.
5. Se obtuvo que existe una relación moderada y significativa entre las labores asignadas y el Desempeño Laboral de los servidores de una Entidad Pública que se analizó.
6. Se obtuvo que existe una relación alta y significativa entre los plazos de atención

y el Desempeño Laboral de los servidores de la entidad que se investigó, debido a que el coeficiente de correlación obtenido indica una correlación alta y significativa.

## VII. RECOMENDACIONES:

**Primera:** Al haberse demostrado, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, un nivel de relación alta y significativa entre las variables se recomienda que la entidad pública de Piura establezca las acciones necesarias para mejorar la carga procesal que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

**Segunda:** Al haberse demostrado, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, un nivel de relación moderada y significativa se recomienda que la entidad pública de Piura desarrolle las acciones necesarias para mejorar la complejidad de la carga que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

**Tercera:** Al haberse demostrado, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, un nivel de relación moderada y significativa se recomienda que la entidad pública de Piura establezca las acciones necesarias para mejorar las labores asignadas que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

**Cuarta:** Al haberse demostrado, mediante el análisis estadístico correlacional, a través del método no paramétrico, un nivel de relación alta y significativa se recomienda que la entidad pública de Piura debe desarrolle las acciones necesarias para mejorar el cumplimiento de los plazos de atención que permita lograr un alto desempeño laboral en sus servidores públicos.

**Quinta:** Se propone continuar con las investigaciones que aporten mayores luces a las variables de este estudio, impulsando la indagación de las distintas dimensiones que poseen con la finalidad que se adapten a las diferentes entidades públicas, que, si bien forman parte del Estado, brindan diversos servicios públicos a la población, están dirigidos a diferentes usuarios y cada una tiene una realidad distinta; así también, de esta manera se fomente y mejore el desarrollo académico.

## REFERENCIAS

- Álvarez Viera, P. (2018). *Ethics and Research Primer*. 122(122 · BOLETÍN VIR TUAL-FEBREROVOL 7-2 ISSN 2266-1536 RECIBIDO), 28. <https://doi.org/10.1111>
- Arcos, M. F. *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones*. [Tesis de Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador], Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6057/1/T2551-MDTH-Arcos-La%20sobrecarga.pdf>
- Balkar, B. (2015) The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of teachers, *International Online Journal of Educational Sciences*, pp. 81-92. Turquía
- Bejarano, G. *La carga procesal como causa en la demora de emisión de sentencias en el Juzgado Civil 03 del Callao, 2019*. (Trabajo de Suficiencia Profesional de Grado, Universidad San Andrés) <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/109>
- Bernal, C.A. (2016). *Metodología de la Investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, R., Mayordomo, S., Menéndez, Á., & Mulino, M (2020). Las necesidades de liquidez y la solvencia de las empresas no financieras españolas tras la perturbación del Covid 19. *Documentos Ocasionales*, 2020.
- Bohlander, G., Senll, S., & Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. [https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander\\_issuu\\_2017](https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017)
- Caponi, R., (2017), *El desempeño del Sistema de Justicia Civil italiano: una evaluación empírica. The performance of italian civil justice system: an empirical assessment*. La estructura actual de los procesos ordinarios coincide con los intereses de los estudios de abogados y el espíritu burocrático de muchos jueces, en lugar de coincidir con el interés público de la Administración de Justicia. *Revista IUS ET VERITAS*, N° 52, julio 2016. <https://revistas.pucp.edu.pe>
- Chiavenato, I., (2009). *Administración de recursos humanos*. <https://cucjonline.co/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>

- Chiavenato, I., (2015). *Gestión del talento humano*. México DF: Mc Graw Hill.
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. *Revista Ciencias de la Educación*, 33, 228 – 247.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación Comercial (ESIC* Editorial)  
<https://books.google.com.pe/books?id=kER9q4koSnYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Edquen Siesquen J., (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el Estado de Emergencia COVID 19*.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza Flor I., (2019). *Diagnóstico del estado de la gestión documental en la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia de Lima Norte, 2018* (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)  
<https://docplayer.es/171730410-Diagnostico-del-estado-de-la-gestiondocumental-en-la-direccion-distrital-de-defensa-publica-y-acceso-a-la-justicia-de-lima-norte-2018.html>
- Espinoza Torres J. (2019). *Propuesta de mejora del servicio de Defensa Pública de la Dirección Distrital de Ancash, 2018*. (Tesis de Doctor, Universidad César Vallejo)  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38501/espinoza\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38501/espinoza_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- El sistema anticorrupción peruano: diagnóstico y desafíos. Reporte la corrupción en el Perú*, diciembre 2017, año 1, N° 2, p. 18.
- Fabregues, S., Meneses, J., Rodríguez – Gómez, D., & Paré, M. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa* (Oberta UOC).
- Figuroa, C.E. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años de edad que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su carrera*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala, Asunción.  
<http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcfuente/TESIS/2018/05/43/Figuroa-Carlos.pdf>
- Fuentelsaz Gallego, C. (2004). *Cálculo del tamaño de la muestra*. *Matronas Profesión*, 5 (18), 18.

- Hernández Breña, 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. *Revista Derecho PUCP* N° 62. [file:///E:/Users/mpfn/Downloads/3120-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11754-2-10-20170306%20\(1\).pdf](file:///E:/Users/mpfn/Downloads/3120-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11754-2-10-20170306%20(1).pdf)
- Hernández Rios, L. (2015). *Los consultorios jurídicos gratuitos en Lima como alternativa a la política pública nacional de promoción del acceso a la justicia*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6209/HERNÁNDEZ\\_RIOS\\_LOURDES\\_MAGALY\\_CONSULTORIOS.pdf?sequence=1&isAlloed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6209/HERNÁNDEZ_RIOS_LOURDES_MAGALY_CONSULTORIOS.pdf?sequence=1&isAlloed=y)
- Hernández Sampieri R. (2014). *Metodología de investigación*, Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In Mc Graw Hill (Vol. 1, Issue México).
- Hordos, L. (2018, 11 de junio). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?* bizfluent.com. Recuperado de <https://bizfluent.com/info-7856570-definition-jobperformance.html>
- Huamani C., N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de lima, la línea 1 en el 2013* [Tesis de grado]. Recuperada de Repositorio Institucional UNTELS de [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nathali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van derBeek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). *Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Lara, L. E. (2018). *Modelo de gestión del talento humano para agrotime s.a. De la ciudad de babahoyo y el desempeño laboral*. [Tesis para ingeniero E, Universidad Regional Autónoma, Ecuador, Ambato] <http://despace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/8863/1/PIUAADM016-2018.pdf>

- Lee Eun-Suk, Park y Tae Youn Park. (2015). Identifying organizational identification as basic for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, bulletin 141(5) Sept 2015, 1049-1080.
- Lewin, K. *The conceptual representation and measurement of psychological forces. Duke University Contributions to Psychological Theory*, 1938, 1, N9 4 Lewin, K. The conceptual representation and measurement of psychological forces. *Duke University Contributions to Psychological Theory*, 1938, 1, N9 4.
- Lozano, S. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal docente en la Universidad Científica del Perú-Tarapoto, 2020*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo. Tarapoto. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58367>
- López Miraval, K. *Carga laboral y calidad del servicio del Defensor Público de Asistencia Legal en Lima Norte, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87891/Lopez\\_MKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87891/Lopez_MKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Maza Castro, A.J. *La carga procesal y el desempeño laboral de las personas en el juzgado de Paz Letrado en el periodo 2021*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73172/Maza\\_CA\\_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73172/Maza_CA_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Matabanchoy, T., Álvarez, K.M., & Riobamba, O. D. (22 de abril de 2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Universidad y Salud*, 21 (2). <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Ministerio de Justicia. (2020). *Código Procesal Civil (TUO) RESOLUCION MINISTERIAL No 010-93- JUS*. In Sistema Peruano de Información Jurídica. RESOLUCION MINISTERIAL No 010-93- JUS (p. 268). ministerio de justicia. <https://img.lpderecho.pe/wpcontent/uploads/2020/03/Código-Procesal-Civil-3.2020-LP.pdf>



- Munita L. J., (2020) *Las barreras en el acceso a la justicia de los grupos vulnerables en Chile*. [Tesis de Grado, Universidad de Chile] <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177999>
- Muñoz, C. (2018). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (Prentice H).
- Olavarría, M. (2010). Efectividad en la gestión pública chilena. *Convergencia*, 52, 11-36.
- Ordoñez – matamoros, G. (2015). *Manual de Análisis y Diseño de Políticas Públicas* (Ediciones).
- Otzen T. y Manterola C. (2017). *Sampling Techniques on a Population Study*. Departamento de Cirugía y CEMyQ – Universidad de la Frontera, 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, D. L. (2019). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la provincia de Manabí Ecuador*. [Tesis de Posgrado, Universidad Eloy Alfaro de Manabí], Manabí, Ecuador. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196>
- Parsons, W. (2013). *Políticas públicas\_Una introducción a la teoría y la práctica del análisis* (FLACSO).
- Pastor, G. (2014). *Teoría y práctica de las políticas públicas* (T. lo Blanch (ed.); Guarda Impr).
- Preenen, P. T., Kraan, K., & Dhondt, S. (2017). *Desempeño en productividad e innovación laboral: la importancia de las prácticas internas de flexibilidad laboral*. *Scientific Article Published in Economic and Industrial Democracy*. Paul TY Preenen, Departamento de Productividad Sostenible y Empleabilidad, TNO, Organización de Los Países Bajos Para La Investigación Científica Aplicada, PO Box 3005, 2301 DA Leiden, Paí, 38(2), 271–293. <https://doi.org/10.1177>
- Rocca, A. B. (2016). *Herramienta para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la autoevaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata.
- Rojas, F.J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral Estudio realizado con los colaboradores del área operativa de Tenerife San Miguel de Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Quetzaltenango*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Romero U., F., & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del*

- personal administrativo en las universidades privadas*. REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 4(7), 66-79.
- Rubio, M. (2014). *Aplicación de la norma jurídica en el tiempo*. (Fondo Edit).
- Segura Quiñonez, J. *La carga procesal y su influencia en el desempeño laboral del personal del III Juzgado de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de la Libertad*, 2017. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura\\_qj.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura_qj.pdf?sequence=1)
- Schutz, W. C. (1963), *An approach to the development of human potential. Report of the Continuing Human Relations Laboratory at Bethel, Maine* (15-de agosto). — (1967), *Joy: Expanding Human awareness*, New York: Grove Press.
- Solorzano Rodríguez, M. A. (2010). *Factores determinantes y condicionantes que inciden en la eficacia y eficiencia de los procesos constitucionales de amparo*. *Medicina*, 447(May), 1–33.  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4147/Diaz\\_rc.pdf;jsessionid=CD5A7FF3022F1A5526948369A600356D?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4147/Diaz_rc.pdf;jsessionid=CD5A7FF3022F1A5526948369A600356D?sequence=1)
- Taica Luliquis, A. *Carga fiscal penal y su relación con la eficacia de las acusaciones ante los juzgados penales de Moyobamba*, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30479/taica\\_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30479/taica_la.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tamayo, M. (2019). *Diccionario de la investigación científica*. In SERBIULA (sistema Librum 2.0) (Editorial).
- Torres, J. (2020). *Reflections on the use of inferential statistics in data analysis during a didactic uma investigação didáctica introducción*. *Investigaciones y Experiencias*, 7 (2).
- Vilca, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo: Editorial de la Universidad Nacional de Trujillo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/browse?rpp=20&sort\\_by=1&type=advisor&etal=1&order=ASC&starts\\_with=papanicolau&submit](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39/browse?rpp=20&sort_by=1&type=advisor&etal=1&order=ASC&starts_with=papanicolau&submit)

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
TÍTULO: Carga procesal y desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022. AUTOR: Jéssica Jhoselyn Delgado Rosales				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿En qué medida la complejidad de la carga procesal se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022?</li> <li>¿En qué medida las labores asignadas se relacionan con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022?</li> <li>¿En qué medida el cumplimiento de los plazos de atención se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de una Entidad Pública de Piura, 2022?</li> </ol>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar en qué medida se relaciona la carga procesal con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar en qué medida la complejidad de la carga se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.</li> <li>Determinar en qué medida las labores asignadas se relacionan con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.</li> <li>Determinar en qué medida el cumplimiento de los plazos de atención se relaciona con el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la carga procesal y el desempeño laboral de los servidores de una Entidad Pública de Piura, 2022.</p>	<p>Variable 1: Carga procesal</p> <p>Variables 2: Desempeño laboral</p>	
		<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
		<p>(HE1) Existe relación significativa entre la complejidad de la carga procesal y el desempeño laboral.</p> <p>(HE2) Existe relación significativa entre las labores asignadas y el desempeño laboral.</p> <p>(HE3) Existe relación significativa entre el cumplimiento de los plazos de atención y el desempeño laboral.</p>	<p><b><u>Carga Procesal</u></b></p> <p>Complejidad de la carga Labores asignadas Cumplimiento de los plazos</p> <p><b><u>Desempeño laboral</u></b></p> <p>Condiciones personales Características del trabajo Incentivos laborales</p>	<p><b><u>Carga procesal</u></b></p> <p>Delitos especializados. Calidad de los sujetos investigados. Cantidad de diligencias necesarias. Distribución de denuncias. Infraestructura adecuada. Equipos necesarios.</p> <p><b><u>Desempeño laboral</u></b></p> <p>Asistencia y puntualidad. Conocimiento del trabajo. Habilidad para el planeamiento. Iniciativa Responsabilidad y esfuerzo. Habilidad para trabajar solo y en equipo.</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>TIPO:</b> CORRELACIONAL</p> <p><b>DISEÑO:</b> NO EXPERIMENTAL</p> <p><b>MÉTODO:</b> DESCRIPTIVO</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 34</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> NO</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> NO</p>	<p><b>Variable 1: CARGA PROCESAL</b></p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA</p> <p><b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO</p> <p>Autor: Año: 2022 Monitoreo: Autoridad Ámbito de Aplicación: Entidad Forma de Administración: Presencial</p> <hr/> <p><b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Técnicas:</b> ENCUESTA</p> <p><b>Instrumentos:</b> CUESTIONARIO</p> <p>Autor: Año: 2022 Monitoreo: Autoridad Ámbito de Aplicación: Entidad Forma de Administración: Presencial</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Se empleará las tablas de contingencia.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Se usará estadígrafo de Tau b de Kendal.</p>

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

<b>MATRIZ OPERACIONAL</b>					
<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Rango</b>
Variable 1: Carga procesal	Complejidad de la carga	Delitos especializados. Calidad de los sujetos investigados. Cantidad de diligencias necesarias.	1,2,3,4,5,6,7	Escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).	(Bajo)21 – 42 (Regular) 43- 84 (Alto)85 – 105
	Labores asignadas	Distribución de denuncias. Infraestructura adecuada. Equipos necesarios.	8,9,10,11,12,13,14		
	Cumplimiento de los plazos de atención	Denuncias ingresadas. Denuncias en trámite. Denuncias culminadas.	15, 16,17,18,19,20,21		
Variable 1: Desempeño laboral	Condiciones personales	Asistencia y puntualidad. Conocimiento del trabajo. Habilidad para el planeamiento. Iniciativa Responsabilidad y esfuerzo. Habilidad para trabajar solo y en equipo.	1,2,3,4,5,6,7	Escala Likert: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).	(Bajo)21 – 42 (Regular) 43- 84 (Alto)85 – 105
	Características del trabajo	Cantidad de trabajo. Calidad de trabajo. Relevancia de tarea. Autonomía Retroalimentación del trabajo. Autonomía	8,9,10,11,12,13,14		
	Incentivos laborales	Capacitaciones. Remuneración. Reconocimientos.	15,16,17,18,19,20,21		

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

#### Cuestionario de evaluación

#### VARIABLE 1: CARGA PROCESAL

Edad: ... Especialidad: ..... DNI N° .....

#### INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado Servidor: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca de la carga procesal en la entidad pública de Piura y su relación con el desempeño laboral de los servidores. Por favor exprese su opinión marcando en cada ítem solo una de las alternativas y coloque un aspa (x) en cualquiera de las 5 posibles alternativas, considerando que:

**Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5**

N°	DIMENSIONES / ítems	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: COMPLEJIDAD DE LA CARGA</b>					
1	Considera que la carga es más compleja en una fiscalía especializada.					
2	Considera que en las diligencias preliminares existe sobrecarga de actividades.					
3	Considera que las actividades técnicas como visualizaciones de dispositivos electrónicos, grabaciones, levantamientos de actas toma bastante tiempo realizarlas.					
4	Considera que las actividades realizadas para garantizar la protección de las evidencias encontradas son complejas.					
5	Considera que el número de actos de investigación requeridas representa una sobrecarga laboral.					
6	Cree que la calidad de los sujetos que investiga es un factor que hace más tedioso el trabajo.					
7	Cree que obtener los elementos de acreditación de los hechos y participantes implica realizar excesivas funciones.					
	<b>DIMENSION 2: LABORES ASIGNADAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Considera adecuada la forma de distribución de las denuncias que ingresan.					
9	Considera usted que se realiza mantenimiento periódico en las instalaciones donde labora.					
10	Considera que las capacitaciones que se brindan referidas a prevención y seguridad son importantes para el cumplimiento de sus labores.					
11	Considera adecuados los equipos con los que cuenta para el desarrollo de sus labores.					
12	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.					

13	Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina.					
14	Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana.					
	<b>DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Considera que la cantidad de diligencias ordenadas demandan un excesivo tiempo.					
16	Considera que las actividades técnicas requeridas como peritajes contables y de ingeniería civil demandan un excesivo tiempo.					
17	Considera que el número de protocolos y actuación probatoria demanda un excesivo tiempo.					
18	Cree que el número de formatos que deben ser llenados en las oficinas demandan mucho tiempo.					
19	Recibe apoyo para la realización y control de los informes técnicos.					
20	Recibe apoyo para la realización para la evaluación y estudio de las pericias.					
21	Existe presión en el tiempo brindado para la toma del pronunciamiento final.					

### **Cuestionario de evaluación**

#### **VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

Edad: ... Especialidad: ..... DNI N° .....

#### **INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO**

Estimado Servidor: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca de la carga procesal en la entidad pública de Piura y su relación con el desempeño laboral de los servidores. Por favor exprese su opinión marcando en cada ítem solo una de las alternativas y coloque un aspa (x) en cualquiera de las 5 posibles alternativas, considerando que:

**Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5**

N°	DIMENSIONES / ítems	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES</b>					
1	Se siente identificado con la entidad, como servidor público.					
2	Nota que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución como servidor público.					
3	Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho con las actividades que realizó durante el día.					
4	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias					
5	Percibe satisfacción en sus compañeros de trabajo con relación a ambiente de trabajo.					
6	Usted logra cumplir con los estándares de desempeño					

	y rendimiento de las tareas encomendadas.					
7	Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos					
	<b>DIMENSION 2: CARACTERISTICAS DEL TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones.					
9	Considera que tiene los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo especializado que demanda la entidad.					
10	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones acerca de las investigaciones en curso.					
11	Con su desempeño se cumplen los objetivos de productividad trazados.					
12	Verifica su trabajo y si ha cometido errores los corrige con la finalidad de aprender y presentar un trabajo bien hecho.					
13	Cumple con las tareas encomendadas por su jefe inmediato con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.					
14	Cuentan con la información necesaria para realizar la debida fundamentación de los hechos.					
	<b>DIMENSION 3: INCENTIVOS LABORALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
16	Percibe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo					
17	Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.					
18	Ha recibido alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales					
19	Ha recibido incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad					
20	Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho.					
21	Cree usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados					
21	Los incentivos propuestos son entregados de manera justa y sin distinciones.					



## Anexo 4. Validación de Expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CARGA PROCESAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPLEJIDAD DE LA CARGA</b>								
1	Considera que la carga es más compleja en una fiscalía especializada.	X		X		X		
2	Considera que en las diligencias preliminares existe sobrecarga de actividades.	X		X		X		
3	Considera que las actividades técnicas como visualizaciones de dispositivos electrónicos, grabaciones, levantamientos de actas toma bastante tiempo realizarlas.	X		X		X		
4	Considera que las actividades realizadas para garantizar la protección de las evidencias encontradas son complejas.	X		X		X		
5	Considera que el número de actos de investigación requeridas representa una sobrecarga laboral.	X		X		X		
6	Considera que la calidad de los sujetos que investiga es un factor que hace más tedioso el trabajo.	X		X		X		
7	Creo que obtener los elementos de acreditación de los hechos y participantes implica realizar excesivas funciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LABORES ASIGNADAS</b>								
8	Considera adecuada la forma de distribución de las denuncias que ingresan.	X		X		X		
9	Considera usted que se realiza mantenimiento periódico en las instalaciones donde labora.	X		X		X		
10	Considera que las capacitaciones que se brindan referidas a prevención y seguridad son importantes para el cumplimiento de sus labores.	X		X		X		
11	Considera adecuados los equipos con los que cuenta para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
12	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.	X		X		X		
13	Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina.	X		X		X		

14	Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS</b>								
15	Considera que la cantidad de diligencias ordenadas demandan un excesivo tiempo.	X		X		X		
16	Considera que las actividades técnicas requeridas como peritajes contables y de ingeniería civil demandan un excesivo tiempo.	X		X		X		
17	Considera que el número de protocolos y actuación probatoria demanda un excesivo tiempo.	X		X		X		
18	Considera que el número de formatos que deben ser llenados en las oficinas demandan mucho tiempo.	X		X		X		
19	Recibe apoyo para la realización y control de los informes técnicos.	X		X		X		
20	Recibe apoyo para la realización, evaluación y estudio de las pericias.	X		X		X		
21	Existe presión en el tiempo brindado para la toma del pronunciamiento final.	X		X		X		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del validador. Dr. FÉLIX WONG CERVERA  
Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

DNI 02691423

22 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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: CARGA PROCESAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPLEJIDAD DE LA CARGA</b>								
1	Considera que la carga es más compleja en una fiscalía especializada.	X		X		X		
2	Considera que en las diligencias preliminares existe sobrecarga de actividades.	X		X		X		
3	Considera que las actividades técnicas como visualizaciones de dispositivos electrónicos, grabaciones, levantamientos de actas toma bastante tiempo realizarlas.	X		X		X		
4	Considera que las actividades realizadas para garantizar la protección de las evidencias encontradas son complejas.	X		X		X		
5	Considera que el número de actos de investigación requeridas representa una sobrecarga laboral.	X		X		X		
6	Considera que la calidad de los sujetos que investiga es un factor que hace más tedioso el trabajo.	X		X		X		
7	Cree que obtener los elementos de acreditación de los hechos y participantes implica realizar excesivas funciones.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: LABORES ASIGNADAS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Considera adecuada la forma de distribución de las denuncias que ingresan.	X		X		X		
9	Considera usted que se realiza mantenimiento periódico en las instalaciones donde labora.	X		X		X		
10	Considera que las capacitaciones que se brindan referidas a prevención y seguridad son importantes para el cumplimiento de sus labores.	X		X		X		
11	Considera adecuados los equipos con los que cuenta para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
12	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.	X		X		X		
13	Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina.	X		X		X		

14	Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que la cantidad de diligencias ordenadas demandan un excesivo tiempo.	X		X		X		
16	Considera que las actividades técnicas requeridas como peritajes contables y de ingeniería civil demandan un excesivo tiempo.	X		X		X		
17	Considera que el número de protocolos y actuación probatoria demanda un excesivo tiempo.	X		X		X		
18	Considera que el número de formatos que deben ser llenados en las oficinas demandan mucho tiempo.	X		X		X		
19	Recibe apoyo para la realización y control de los informes técnicos.	X		X		X		
20	Recibe apoyo para la realización, evaluación y estudio de las pericias.	X		X		X		
21	Existe presión en el tiempo brindado para la toma del pronunciamiento final.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del validador, Mgtr. GERARDO NOVILLO GONZÁLES  
Especialidad del validador: MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

DNI 02648847

22 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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: CARGA PROCESAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPLEJIDAD DE LA CARGA</b>								
1	Considera que la carga es más compleja en una fiscalía especializada.	x		x		x		
2	Considera que en las diligencias preliminares existe sobrecarga de actividades.	x		x		x		
3	Considera que las actividades técnicas como visualizaciones de dispositivos electrónicos, grabaciones, levantamientos de actas toma bastante tiempo realizarlas.	x		x		x		
4	Considera que las actividades realizadas para garantizar la protección de las evidencias encontradas son complejas.	x		x		x		
5	Considera que el número de actos de investigación requeridas representa una sobrecarga laboral.	x		x		x		
6	Considera que la calidad de los sujetos que investiga es un factor que hace más tedioso el trabajo.	x		x		x		
7	Cree que obtener los elementos de acreditación de los hechos y participantes implica realizar excesivas funciones.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: LABORES ASIGNADAS</b>								
8	Considera adecuada la forma de distribución de las denuncias que ingresan.	x		x		x		
9	Considera usted que se realiza mantenimiento periódico en las instalaciones donde labora.	x		x		x		
10	Considera que las capacitaciones que se brindan referidas a prevención y seguridad son importantes para el cumplimiento de sus labores.	x		x		x		
11	Considera adecuados los equipos con los que cuenta para el desarrollo de sus labores.	x		x		x		
12	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.	x		x		x		
13	Existe buena iluminación en su espacio de trabajo, cuando requieran realizar actividades permanentes en la oficina.	x		x		x		

14	Existe orden y limpieza en su espacio de trabajo al menos por la semana.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS</b>								
15	Considera que la cantidad de diligencias ordenadas demandan un excesivo tiempo.	x		x		x		
16	Considera que las actividades técnicas requeridas como peritajes contables y de ingeniería civil demandan un excesivo tiempo.	x		x		x		
17	Considera que el número de protocolos y actuación probatoria demanda un excesivo tiempo.	x		x		x		
18	Considera que el número de formatos que deben ser llenados en las oficinas demandan mucho tiempo.	x		x		x		
19	Recibe apoyo para la realización y control de los informes técnicos.	x		x		x		
20	Recibe apoyo para la realización, evaluación y estudio de las pericias.	x		x		x		
21	Existe presión en el tiempo brindado para la toma del pronunciamiento final.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del validador: CÉSAR EMILIO SOSA ANCAJIMA  
Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

22 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES</b>								
1	Se siente identificado con la entidad, como servidor público.	X		X		X		
2	Nota que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución como servidor público.	X		X		X		
3	Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho con las actividades que realizó durante el día.	X		X		X		
4	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.	X		X		X		
5	Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
6	Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento de las tareas encomendadas.	X		X		X		
7	Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>								
8	Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones.	X		X		X		
9	Considera que tiene los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo especializado que demanda la entidad.	X		X		X		
10	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones acerca de las investigaciones en curso.	X		X		X		
11	Con su desempeño se cumplen los objetivos de productividad trazados.	X		X		X		
12	Verifica su trabajo y si ha cometido errores los corrige con la finalidad de aprender y presentar un trabajo bien hecho.	X		X		X		
13	Cumple con las tareas encomendadas por su jefe inmediato con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	X		X		X		
14	Cuentan con la información necesaria para realizar la debida fundamentación de los hechos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS LABORALES</b>								
15	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
16	Percibe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo.	X		X		X		

17	Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
18	Recibe alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales.	X		X		X		
19	Recibe incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad.	X		X		X		
20	Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho.	X		X		X		
21	Considera usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados.	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del validador, Dr. FÉLIX WONG CERVERA  
Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS

DNI 02691423

22 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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: DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES</b>								
1	Se siente identificado con la entidad, como servidor público.	X		X		X		
2	Nota que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución como servidor público.	X		X		X		
3	Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho con las actividades que realizó durante el día.	X		X		X		
4	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias.	X		X		X		
5	Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
6	Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento de las tareas encomendadas.	X		X		X		
7	Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>								
8	Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones.	X		X		X		
9	Considera que tiene los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo especializado que demanda la entidad.	X		X		X		
10	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones acerca de las investigaciones en curso.	X		X		X		
11	Con su desempeño se cumplen los objetivos de productividad trazados.	X		X		X		
12	Verifica su trabajo y si ha cometido errores los corrige con la finalidad de aprender y presentar un trabajo bien hecho.	X		X		X		
13	Cumple con las tareas encomendadas por su Jefe inmediato con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	X		X		X		
14	Cuentan con la información necesaria para realizar la debida fundamentación de los hechos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS LABORALES</b>								
15	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
16	Percebe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo.	X		X		X		

17	Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
18	Recibe alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales.	X		X		X		
19	Recibe incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad.	X		X		X		
20	Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho.	X		X		X		
21	Considera usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados.	X		X		X		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del validador: Mgtr. GERARDO NOVILLO GONZÁLES  
Especialidad del validador: MAGÍSTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

DNI 02648847

22 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>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: DESEMPEÑO LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CONDICIONES PERSONALES</b>								
1	Se siente identificado con la entidad, como servidor público.	x		x		x		
2	Nota que sus compañeros de trabajo se sienten identificados con la institución como servidor público.	x		x		x		
3	Cuando se retira del trabajo se siente satisfecho con las actividades que realizó durante el día.	x		x		x		
4	Cuenta con el espacio suficiente para realizar sus labores, dependiendo de las actividades de sus competencias	x		x		x		
5	Considera que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el ambiente de trabajo	x		x		x		
6	Usted logra cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento de las tareas encomendadas.	x		x		x		
7	Se siente satisfecho con el clima laboral de su trabajo, principalmente entre los servidores públicos.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO</b>								
8	Conoce las exigencias de su trabajo según sus funciones.	x		x		x		
9	Considera que tiene los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo especializado que demanda la entidad.	x		x		x		
10	Se interesa en dar su punto de vista para tomar decisiones acerca de las investigaciones en curso.	x		x		x		
11	Con su desempeño se cumplen los objetivos de productividad trazados.	x		x		x		
12	Verifica su trabajo y si ha cometido errores los corrige con la finalidad de aprender y presentar un trabajo bien hecho	x		x		x		
13	Cumple con las tareas encomendadas por su Jefe inmediato con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	x		x		x		
14	Cuentan con la información necesaria para realizar la debida fundamentación de los hechos	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: INCENTIVOS LABORALES</b>								
15	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	x		x		x		
16	Percebe un clima de motivación adecuada en sus compañeros de su área de trabajo.	x		x		x		

17	Las actividades que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	x		x		x		
18	Recibe alguna capacitación para fortalecer sus habilidades laborales	x		x		x		
19	Recibe incentivos o reconocimientos cuando ha logrado alcanzar las metas planteadas por la entidad	x		x		x		
20	Los incentivos que recibe son significativos y le hacen que se sienta satisfecho.	x		x		x		
21	Considera usted que la entidad debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal con base a los méritos alcanzados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ x]           No aplicable [ \_ ]

Apellidos y nombres del validador. CÉSAR EMILIO SOSA ANCAJIMA.

Especialidad del validador MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

22 de mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>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.

## Anexo 5: Acreditación de Expertos ante SUNEDU.

Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
WONG CERVERA, FELIX DNI 02691423	MAGISTER EN CIENCIAS ECONOMICAS ECONOMIA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 06/03/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
WONG CERVERA, FELIX DNI 02691423	DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 16/04/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NOVILLO GONZALES, GERARDO DNI 02648847	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 17/06/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
NOVILLO GONZALES, GERARDO DNI 02648847	ABOGADO Fecha de diploma: 12/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
NOVILLO GONZALES, GERARDO DNI 02648847	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 11/06/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SOSA ANCAJIMA, CESAR EMILIO DNI 03890338	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 10/12/2010 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SOSA ANCAJIMA, CESAR EMILIO DNI 03890338	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 16/04/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SOSA ANCAJIMA, CESAR EMILIO DNI 03890338	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

## Anexo 6: Prueba de Confiabilidad del instrumento

*Tabla 7*

*Confiabilidad de las Variables Carga Procesal y Desempeño laboral*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Ítems</b>
Carga Procesal	0. 983	21
Desempeño Laboral	0. 982	21



## Anexo 7: Base de Datos

N°	V1: CARGA PROCESAL																					
	COMPLEJIDAD DE LA CARGA							LABORES ASIGNADAS							CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS DE ATENCIÓN							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22
1	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	2	1	5	
2	5	4	5	5	4	3	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	3	5	
3	5	4	5	4	4	4	5	2	1	5	2	2	1	2	5	5	4	5	3	3	5	
4	4	4	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	5	5	5	5	5	5	1	5	1	
6	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
7	4	3	5	4	5	4	4	3	2	5	1	2	3	3	5	5	4	4	5	4	4	
8	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	
9	4	5	4	4	5	4	4	3	2	4	5	3	2	3	5	5	5	5	3	3	5	
10	5	4	5	4	4	5	3	5	2	4	2	2	3	4	5	5	5	4	1	3	5	
11	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	
12	5	4	5	3	5	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5	5	4	4	3	3	5	
13	5	2	2	2	5	5	5	4	4	5	5	2	3	2	4	5	5	5	2	3	1	
14	2	2	5	5	2	3	4	5	5	1	5	5	5	1	2	3	5	2	5	5	3	
15	4	2	4	2	3	4	1	4	1	4	2	5	4	4	2	4	2	2	2	2	4	
16	4	2	3	4	4	1	5	1	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	3	5	
17	5	4	5	4	5	2	5	5	2	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	5	
18	4	4	3	4	4	3	2	1	2	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	1	4	
19	5	4	5	5	2	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	2	
20	4	2	4	3	4	3	5	2	5	2	2	3	3	2	4	1	4	4	4	3	4	
21	3	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	2	4	
22	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	
23	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	3	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	
25	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	3	5	4	3	3	4	3	5	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
30	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	
32	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
33	1	4	2	3	4	5	5	1	1	3	4	2	3	4	5	4	5	3	1	2	4	
34	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	5	4	1	2	3	5	

V2. DESEMPEÑO LABORAL																					
CONDICIONES PERSONALES							CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO							INCENTIVOS LABORALES							
Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 8	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2
4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	3	3	3	4	2	1	5	4
4	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	5	1	1	5	1
5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	5	1	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	1	3	1
4	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	2	3	5	2
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3
5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	5	1
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	3	4	3	2	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3
4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5	3
5	2	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	2	2	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	3	4	4	2	3	4	2
5	2	4	3	2	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	1	1	4	1
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	1
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	1	1	4	1
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	3	2	2	4	2
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	2	4	1
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	1
5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	2	2	4	2
5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	2
2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4
5	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	2	1	4	2
4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3
2	2	4	1	3	5	2	3	4	5	2	3	5	3	5	3	3	2	1	1	4	2

## Anexo 8

### Tablas

**Tabla 8**

***Población de la entidad pública de Piura, 2022.***

<b><i>FPCEDCF Piura</i></b>	<b><i>Total</i></b>
Fiscal provincial	3
Fiscal adjunto	10
Asistente en Función Fiscal	14
Asistente Administrativo	7
<b>Total</b>	<b>34</b>

Tabla 9

***Validez del contenido de los instrumentos de Carga procesal y desempeño laboral.***

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dr. Félix Wong Cervera	Aplicable
2	Mg. Gerardo Novillo Gonzáles	Aplicable
3	Mg. César Sosa Ancajima	Aplicable

## Anexo 9

### Prueba de Normalidad

Significancia (p valor)  $> \text{ó} = \alpha$ : No rechaza la hipótesis de distribución normal. Significancia, (p valor)  $< \alpha$ : Se rechaza la hipótesis de distribución no normal.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de las variables carga procesal y desempeño laboral*

Variables	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro - Wilk		
	Est.	gl.	Sig.	Est.	gl.	Sig.
V1. Carga procesal	,472	34	,000	,527	34	,000
V2. Desempeño laboral	,486	34	,000	,498	34	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

**Tabla 11**

*Decisiones estadísticas de normalidad*

Normalidad	
Variables	Valores
V1. Carga procesal (p valor = ,000)	< 0,05
V2. Desempeño laboral (p Valor = ,000)	< 0,05

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

**Tabla 12**

*Condiciones para la aplicación del estadístico paramétrico y no paramétrico*

Selección del método de contrastación		
Tipo	Descripción	Condiciones
Paramétrico	R de Pearson	Sig. V1 y V2 > 0,05
		Sig. V1 y V2 < 0,05
No paramétrico	Rho de Spearman	V1 Sig. < 0,05
		V2 Sig. > 0,05

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

## Anexo 10

### Tablas de Frecuencia del Análisis Descriptivo

#### *Relación de la carga procesal y desempeño laboral en los servidores públicos*

Nivel de relación		V <sub>2</sub> . Desempeño laboral							
		Bajo		Regular		Alto		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
V <sub>1</sub> . Carga procesal	Bajo	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
	Regular	00	00%	06	18%	00	00%	06	18%
	Alto	00	00%	01	03%	27	79%	28	82%
	Total (Σ)	00	00%	07	21%	27	79%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

#### *Relación de la complejidad de la carga y desempeño laboral en los servidores públicos*

Nivel de relación		V <sub>2</sub> . Desempeño laboral							
		Eficiente		Regular		Deficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D <sub>1</sub> . Complejidad de la carga	Eficiente	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
	Regular	00	00%	06	18%	02	06%	08	24%
	Deficiente	00	00%	01	03%	25	74%	26	76%
	Total (Σ)	00	00%	07	21%	27	79%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

*Relación de las labores asignadas y desempeño laboral en los servidores públicos*

Nivel de relación		V <sub>2</sub> . Desempeño laboral							
		Eficiente		Regular		Deficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D <sub>2</sub> . Labores asignadas	Eficiente	00	00%	00	00%	01	03%	01	03%
	Regular	00	00%	07	21%	06	18%	13	38%
	Deficiente	00	00%	00	00%	20	59%	20	59%
	Total (Σ)	00	00%	07	21%	27	79%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.

*Relación del cumplimiento de los plazos de atención y desempeño laboral en los servidores públicos*

Nivel de relación		V <sub>2</sub> . Desempeño laboral							
		Eficiente		Regular		Deficiente		Total (Σ)	
		f	%	f	%	f	%	f	%
D <sub>3</sub> . Cumplimiento de los plazos de atención	Eficiente	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%
	Regular	00	00%	06	18%	00	00%	06	18%
	Deficiente	00	00%	01	3%	27	79%	28	82%
	Total (Σ)	00	00%	07	21%	27	79%	34	100%

*Nota:* Resultados de la aplicación del cuestionario.