UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ROTACIÓN DE PERSONAL JURISDICCIONAL Y EL RETARDO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI 2021.

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

MARÍA FRANCISCA AYLAS YUIMACHI.

MARÍA MIREYA RAMIREZ LOPEZ.

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 18:30 pm del día miércoles 04 de Octubre del año 2023, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis **"ROTACION DEL PERSONAL JURISDICCIONAL Y EL RETARDO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE UCAYALI 2021"**, presentado por los bachilleres: **MARIA FRANCISCA AYLAS YUIMACHI y MARIA MIREYA RAMIREZ LOPEZ.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **DR. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA** (Presidente), **DR. EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Miembro) y **MG. ELADIO GUZMAN VILLA** (Miembro), designado con Memorando Múltiple N° 483/ 2023-UNU/FDyCP/GyT de fecha 02 de octubre del 2023; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a los bachilleres examinados.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **MARIA FRANCISCA AYLAS YUIMACHI y MARIA MIREYA RAMIREZ LOPEZ,** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura de la presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 18:30pm del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. JESUS ALCIBIADES MOROTE MESCUA
Presidente

Dr. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Miembro

MG. ELADIO GUZMAN VILLA
Miembro

Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA.
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Jesus Alcibiades Morote Mescua
Presidente

Dr. Edgar Guisado Moscoso
Miembro

Mg. Eladio Guzmán Villa
Miembro

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta
Asesor

María Francisca Aylas Yuimachi
Tesista

María Mireya Ramírez López
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/OURIGINAL

Nº V/0337-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**ROTACIÓN DE PERSONAL JURISDICCIONAL Y EL RETARDO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA CORTE SUPERIOR DE UCAYALI 2021.**"

Autor(es)	:	**AYLAS YUIMACHI, MARÍA FRANCISCA**
		RAMIREZ LÓPEZ,MARÍA MIREYA
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**Derecho**
Asesor(a)	:	**Dr. Santillán Tuesta, Joel Orlando**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 09/06/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, María Francisca Aylas Yumachi

Autor de la tesis titulada : Rotación de Personal Jurisdiccional y el Retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2021

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 10 / 2024

Email: maylas16@hotmail.com Firma: 

Teléfono: 943-218-813 DNI: 00113033

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, María Mireya Ramirez Lopez

Autor de la tesis titulada : Rotación de Personal Jurisdiccional y el Retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta.

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 16 / 10 / 2024

Email: mireya9692@gmail.com Firma:

Teléfono: 967147777 DNI: 74371884

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Con amor a mis hijos María Rosa y Alejandro César con quienes comparto mis sueños y alegrías. A, Angélica por su infinito amor, al ser más que una abuela. A mi madre hasta el cielo.

María Francisca.

A Dios por concederme la vida a través de mis ancestros. A mis queridos padres que me manifiestan siempre su amor desmedido. A mi esfuerzo y entrega en la presente.

María Mireya.

AGRADECIMIENTO

A Dios por la vida a través de mis ancestros y mis queridos padres; gracias muchas gracias Dios. A las personas que de una u otra forma motivaron al logro de este objetivo, en especial al *PhD. Orison Valera, por su valioso aporte en la orientación de este estudio*.

María Francisca.

A Dios por su infinita bondad, al darme salud y vida. A mis padres por el incesante soporte a mis sueños de superación. A mi Maestro que me enseño el camino a la Epistemología del Derecho; *PhD*. *Orison Valera Dávila*.

María Mireya.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

ÍNDICE GENERAL ix

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS xiv

RESUMEN xv

ABSTRACT xvi

INTRODUCCIÓN xvii

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del problema de Investigación 5

1.2.1. Problema general 5

1.2.2. Problemas específicos 5

1.3.1. Objetivo general 5

1.3.2. Objetivo especifico 6

1.4. Justificación 6

1.5. Delimitación del estudio 8

1.6. Viabilidad del Estudio 9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 10

2.1. Antecedentes del problema 10

2.2.2. Bases epistemológicas 20
2.2.3. Marco conceptual 28
2.2.4. Definición de términos básicos 39
2.3. Formulación de Hipótesis 41
2.3.1. Hipótesis General 41
2.3.2. Hipótesis específicas 41
2.4. Variables 41
2.4.1. Identificación de las variables 41
2.4.2. Definición conceptual de la variable 41
2.4.2.1. Rotación de personal jurisdiccional 42
2.4.2.2. Retardo en la administración de justicia 42
2.4.3. Definición operacional de las variables 42
2.4.4. Operacionalización de la variable 43
2.5. Matriz de operacionalización de variables 44
CAPITULO III: METODOLOGÍA 45
3.1. Diseño de la investigación 45
3.2. Población y muestra 47
3.2.1. Población 47
3.2.2. Muestra 47
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 48
3.3.1. La técnica 49
3.3.1.1. La observación 49
3.3.1.2. La encuesta 49

3.3.2 El instrumento 49
3.4. Diseño y Validación de los Instrumentos 52
3.4.1. Validación se consideró los siguientes procesos: 52
3.4.2. Técnicas de recopilación de información 53
3.5. Técnica para el procesamiento de la información 54
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES 56
4.1. Descripción de resultados 56
4.2. Discusión 72
Conclusiones 74
Recomendaciones 75
Referencias Bibliográficas 76
ANEXOS 85
Anexo 01: Matriz de consistencia 86
Anexo 02: Matriz de validación 87
Anexo 03: Instrumento de aplicación 88
Anexo 04: Evidencias e instrumentos y recopilación de datos 91

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1 Operacionalización de las variables 44

Tabla 2: Población y Muestra 47

Tabla 3: Distribución de los ítems del cuestionario de rotación de personal jurisdiccional……..... 50

Tabla 4: Distribución de los ítems del cuestionario del retardo en la administración de justicia. …… 51

Tabla 5: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario de la rotación de personal jurisdiccional..... 53

Tabla 6: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario del retardo de administración de justicia..... 53

Tabla 7: Variable 1. Rotación del personal jurisdiccional..... 56

Tabla 8: Dimensión 1 de la V1. Fluctuación a solicitud del trabajador..... 57

Tabla 9: Dimensión 2 de la V1. Fluctuación a solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador. 58

Tabla 10: Dimensión 3 de la V1. Dinámica organizacional..... 59

Tabla 11: Dimensión 4 de V1. Trabajador es puesto a disposición 60

Tabla 12: Variable 2. Retardo en la administración de Justicia 61

Tabla 13: Dimensión 1 de la V2. Anormal funcionamiento de la administración de justicia 62

Tabla 14: Dimensión 2 de la V2. Omisión de actos jurisdiccionales..... 63

Tabla 15 Dimensión 3 de la V2. Denegatoria a la tutela judicial efectiva 64

Tabla 16: Dimensión 4 de la V2. Sin Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia 65

Tabla 17: Correlación para la Hipótesis General..... 67

Tabla 18: Correlación para la Hipótesis Específica 1..... 68

Tabla 19: Correlación para la Hipótesis Específica 2..... 69

Tabla 20: Correlación para la Hipótesis Específica 3..... 70

Tabla 21 Correlación para la Hipótesis Específica 4..... 71

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1 Teorías de jerarquías de las necesidades de Maslow (1943) 19

Figura 2 Variable 1..... 56

Figura 3: Dimensión 1 de la V1. 57

Figura 4 Dimensión 2 de la V1. 58

Figura 5 Dimensión 3 de la V1. 59

Figura 6 Dimensión 4 de V1. 60

Figura 7 Variable 2..... 61

Figura 8 Dimensión 1 de la V2. 62

Figura 9 Dimensión 2 de la V2. 63

Figura 10 Dimensión 3 de la V2. 64

Figura 11 Dimensión 4 de la V2. 65

RESUMEN

El presente estudio ha tenido por objetivo analizar de qué manera la rotación de personal jurisdiccional se relaciona con el retardo en la administración de justicia, de nivel no experimental, teniendo como tipo de investigación la aplicada, diseño descriptivo correlacional, utilizaron la técnica de la observación y la encuesta, y los instrumentos de registros de datos y el cuestionario, lo cual se utilizó para medir a las variables, que fueron aplicados a la muestra en estudio, teniendo por resultados: a) El trabajador jurisdiccional es puesto a disposición en el caso emplear un proceso administrativo disciplinario, justamente por afectar el servicio de administración es derivado a otra sede jurisdiccional, sin una sanción previa; sin una reeducación previa, b) La dinámica organizacional no es objetiva, no observa las teorías de la organización de la rotación, permitiendo el retardo en la administración de Justicia, c) La fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador jurisdiccional sin una evaluación previa de la especialidad en la que fue contratado genera retardo en la administración de Justicia, d) La atención a las solicitudes de rotación del personal jurisdiccional sin oír el derecho del trabajador, sin la calificación previa de la necesidad del servicio que presta sistemáticamente genera retardo en la administración de justicia. Concluyendo: La alta relación positiva del estudio y la contrastación de las variables investigadas en nivel descriptiva correlacional; determinan que a mayor rotación sin una previa calificación de las dimensiones, cuando el trabajador puesto a disposición por proceso administrativo disciplinario, por dinámica organizacional, fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones, y por la solicitud del personal jurisdiccional, generan retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Palabras Clave: Rotación de personal jurisdiccional, retardo y administración de justicia.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze how the rotation of jurisdictional personnel is related to the delay in the administration of justice, non-experimental design research, basic and applied type, correlational descriptive level, used the technique of observation and the survey, and the instruments of data records and the questionnaire, prepared questionnaires to measure the variables, which were applied to the sample under study, having as results: a) The jurisdictional worker subjected to disciplinary administrative process, precisely for affecting the service of administration is referred to another jurisdictional venue, without a prior sanction; without prior re-education, b) The organizational dynamics is not objective, it does not observe the theories of the rotation organization, allowing the delay in the administration of Justice, c) The fluctuation of a different dependency where the jurisdictional worker performs his functions without a prior evaluation of the specialty in which he was hired generates delays in the administration of Justice, d) Attention to requests for rotation of judicial personnel without hearing the right of the worker, without prior qualification of the need for the service that he systematically provides it generates a delay in the administration of justice, Concluding: The high positive relationship of the study and the contrasting of the variables investigated at the descriptive level of correlations; determine that the greater the turnover without a prior qualification of the dimensions, the worker made available by disciplinary administrative process, organizational dynamics, fluctuation of a different dependency where he performs his functions, the requests of the judicial personnel, generate delay in the administration of justice in the Superior Court of Justice of Ucayali 2021.

Keywords: Rotation of jurisdictional personnel, delay, and administration of justice.

INTRODUCCIÓN

El hombre ha vivido en sociedad desde su aparición en la faz de la tierra, las formas tomadas por esta organización social, variaron a través de diversos modelos de complejidad creciente: la banda, la tribu, la jefatura y, por último, el Estado. (Martínez, 2018)

Motivo la presente investigación, el mejor conocimiento y comprensión de la organización política y administrativa, como lo es el Estado; y la administración de justicia y del porque en su retardo muy a pesar de ser una institución debidamente sistematizada y jerarquizada de sus instituciones que deben satisfacer las necesidades como son: los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

El órgano representativo del Estado, es el Legislativo, tiene funciones principales de legislar, fiscalizar y efectuar el control político, orientados al desarrollo económico, político y social del país.

El poder ejecutivo, es el encargado de planificar y ejecutar las políticas del desarrollo nacional, y para ello, se organiza a través de sus diversos ministerios, son los órganos de la ejecución y responsable de organizar a las instituciones públicas que van administrar las mismas.

De acuerdo a la Constitución Política del Estado de 1993, el poder judicial es la institución encargada de administrar justicia a través de sus órganos jerárquicos; Juzgados de Paz, Juzgados de paz letrado, Juzgados especializados y/o mixtos, Salas Superiores, y Salas Supremas.

La organización estatal ha sido sostenida en diversas teorías con la finalidad de brindar satisfacción al hombre mismo como actor principal de la sociedad humana en la historia, estas teorías también sostienen que el objetivo de la administración de justicia es lograr la paz social entre el hombre y las sociedades y es por ello que las instituciones del estado deben asumir el reto en lo que les corresponde.

Al describir la realidad problemática encontramos que la administración pública en cuanto respecta a la administración de justicia es una institución que obedece a un marco normativo con la cual funciona como lo es la Ley orgánica del Poder Judicial en donde se establece los derechos, obligaciones y funciones de sus operadores según la especialidad incluso los derechos de los usuarios del servicio de justicia.

El retardo de la administración de justicia es un problema que involucra a los administradores de la administración de la institución del Poder Judicial, así como a la sociedad en su conjunto que se ha sometido a los Códigos y Leyes que regulan las conductas individuales y colectivas.

Según el reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en su artículo 78°. - La rotación consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario. (LP, 2020, s/p)

El retardo de la administración de justicia es un mal que ha existido antiguamente que no ha podido superarse debido a diversos factores, por cuanto se comentaba la existencia de una justicia tardía, que de todas maneras llegaría, considerando que esta no sería justicia.

La presente investigación ha sido realizada en la Corte Superior de Justicia de Ucayali motivada por las constantes noticias con respecto a la administración de justicia considerada como aquella que camina a paso de tortuga, generando el investigar del porque denota está lentitud y encontrando como uno de las causas mediante la técnica de la observación y el análisis correspondiente que es la rotación del personal jurisdiccional sin desmerecer las otras causas que puede ser motivo de otros estudios.

El proceso y desarrollo de este trabajo de investigación se dividen en IV capítulos detallado de la forma siguiente:

En el Capítulo I. Se refiere al planteamiento del problema, descrito analizado y explicado bajo los parámetros epistemológicos, teórico, conceptuales, describiendo la realidad problemática.

En el Capítulo II. Se empodera el marco teórico que reorienta la investigación bajo los antecedentes de otros estudios de variables, en espacios, internacionales, nacionales y local, sin desconocer las diversas teorías, en que sustentan las variables objeto de estudio, así como el marco conceptual, describiendo las dimensiones y sus respectivos indicadores.

En el Capítulo III. Se detalla la metodología usada, en lo que respecta al diseño, tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para el recojo de los datos, y su respectiva validación, así como su contrastación.

En el Capítulo IV. Contiene, la descripción de los resultados, discusión, conclusión y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Referirse a la Administración de Justicia es sinónimo de jueces, fiscales, abogados, asistentes judiciales, justiciables; es también referirse al Poder Judicial, como una institución Pública dependiente del Poder Ejecutivo organizada mediante su Ley Orgánica que otorga autonomía como tal generadora de decisiones que van a resolver conflictos sobre derechos y obligaciones de personas naturales o jurídicas, de naturaleza civil, penal, constitucional, laboral, etc.

La administración de justicia ha sido una institución que por sus decisiones en favor o en contra de una de las partes involucradas en el conflicto, la cuestionan de tortuosa, lenta; crítica que tendría valor para ser tomada en cuenta, por la observación realizada por las investigadoras, que apreciaron en forma evidente que los jueces y trabajadores jurisdiccionales a nivel nacional hacen uso de sus vacaciones en el mes de febrero de cada año, impidiendo de esta forma la actividad total de los servicios de la administración de justicia en todas las áreas del Derecho, excepto los casos que ella misma especifique.

Estas vacaciones colectivas por así decirlo constituyen un retraso en la administración de justicia, puesto que los conflictos sociales en el país o en cualquier parte del mundo no se suspenden a voluntad de los operadores, por el contrario, en forma diaria hay crímenes, incumplimiento de obligaciones, exigencia de obligaciones alimentarias, incumplimiento de contratos, despojo, desalojo, entre otros. La paralización de un mes de la labor jurisdiccional genera un retraso aproximado de tres meses.

En la descripción de la realidad sustancialmente debemos advertir que la rotación de personal jurisdiccional también se constituye a pesar de estar autorizado por la Ley; en una forma de generar retardo en la administración de justicia en la medida de que muchas de las rotaciones jurisdiccionales no se planifican, llámese

poner a disposición que un trabajador que es sometido a un proceso administrativo disciplinario, fluctuación por necesidad del servicio de un determinado funcionario a otra instancia jurisdiccional, y por petición del mismo trabajador con arreglo a Ley.

Cada cierto tiempo la Corte Suprema, Corte Superior y los Juzgados especializados son removidos por reasignación familiar, por salud, o por promoción de nivel jerárquico, y estos puestos tienen que ser cubiertos en forma emergente, por personal que muchas veces no son de la especialidad, y en algunos casos, un Juez Superior que asume la Presidencia de la Corte muchas veces solicita que el personal jurisdiccional le acompañe en su gestión desarrollando actividades puramente administrativas, generando que el nuevo personal tenga que tomar conocimiento de casos o expedientes en trámite.

El Poder Judicial es un órgano autónomo, en lo político, administrativo, económico, disciplinario e independiente en lo jurisdiccional y en el ejercicio de sus funciones, es la encargada de administrar justicia, a través de sus órganos jerárquicos, sometida al imperativo mandato de la Constitución Política del Perú (1993), de donde emanan las leyes que la organizan y la reglamentan, como lo es la Ley Orgánica, que define los derechos y deberes de los Magistrados, justiciables y auxiliares jurisdiccionales de la Administración de Justicia.

El Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley orgánica del Poder Judicial aprobado por el D.S. Nº 017-93-JUS, - Objeto de la Ley – establece: Ley determina la estructura del Poder Judicial y define los derechos y deberes de los Magistrados, los justiciables y los auxiliares jurisdiccionales, para asegurar el cumplimiento y pleno respeto de las garantías constitucionales de la administración de justicia. (Art. 3)

El Poder Judicial cuenta con: - 231 salas superiores, - 1564 juzgados especializados - 155 juzgados mixtos, - 626 juzgados de paz letrados, - cuatro salas penales nacionales y - 11 juzgados penales nacionales, - Ocho salas supremas, lo que hace un total de 2584 dependencias judiciales (Poder Judicial Boletín Estadístico N° 02-2020 Pg. 10)

Auxiliares y trabajadores judiciales según el cuadro de Asignación de Personal (CAP) a nivel nacional, para el 2020, había un total de 22,060 personas contratadas para el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales distribuidos entre las 2548 dependencias judiciales. Se advierte que el promedio nacional de personal por dependencia es de 8.66, destacando que los distritos judiciales que cuentan con mayor número de personal son Lima (12.27), Callao (9.46), mientras que los que cuentan con menor personal por dependencia judicial son Ventanilla (4.87), lima Sur (6.84). (Poder Judicial Boletín Estadístico N° 02-2020, p. 5)

En el distrito judicial de Ucayali, se ha podido observar a partir de la implementación del sistema acusatorio penal la capacitación de jueces y auxiliares jurisdiccionales, desplazando recursos logísticos y patrimoniales del Poder Judicial, experiencia que ha sido reproducida para el caso de la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin dejar de esperar que esto también ocurra con la oralización de los procesos civiles.

La capacitación del personal jurisdiccional requiere planeamiento estratégico de la gerencia de planificación u otra gerencia, en tanto el personal especializado responderá exitosamente al objetivo de la especialidad para los que fueron capacitados otorgando seguridad jurídica al usuario del servicio.

También se ha podido observar que la decisión de la presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, dentro de su planificación asume la necesidad del servicio del personal auxiliar jurisdiccional para ser ubicado en otro juzgado, esto quiere decir; el personal jurisdiccional capacitado en el nuevo Código Procesal Penal o procesal del trabajo termine desarrollando y manejando los nuevos expedientes que no conoce, el mismo que demorara un buen periodo conocerlo.

Pigors, & Meyers (1985), Consideran que la rotación de personal es el grado de movilidad interna de los empleados; evitable o inevitable; saludable o no saludable para una organización, cada tipo de rotación tiene sus propias causas. Las causas de la rotación inevitable son: enfermedades crónicas, accidentes que producen lesiones parciales o totales permanentes, la muerte y la jubilación.

La rotación de personal excesiva ha sido considerada un problema de administración de recursos humanos, ya que incrementa los costos de reclutamiento, selección, integración y capacitación de personal; impidiendo además cumplir con los programas y metas de producción, ventas, calidad y desarrollo de personal. (Gonzales, 2006, pág. 7)

Dentro del Estado nuestros actos y responsabilidades están regidas por leyes que el Poder Judicial debe hacer cumplir. La justicia debe estar al servicio del pueblo por lo que existe un Sistema Judicial, una organización que permite que el ciudadano pueda acceder a la justicia, según diferentes niveles e instancias relacionadas con la gravedad de su falta o delito.

Se tiende que la administración de justicia en el Perú muestra una clara deficiencia desde el momento en que un ciudadano trata de acceder al proceso para hacer valer sus derechos. Esto tiene como consecuencia que la mayoría de la población perciba negativamente a los órganos jurisdiccionales, generando un resquebrajamiento en la institucionalidad que este poder debería ostentar. (Reggiardo, 2019, p.341)

Por lo tanto, con esta investigación vamos a describir el problema más relevante para el Poder judicial que es la rotación de personal siendo una de las causas hacia el retardo de administración de justicia dentro de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

A consecuencia de las rotaciones de personal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali los procesos judiciales se ven afectados por el tiempo que demanda en conocer el estado en que se encuentra el proceso judicial un aproximado de un mes y en ese sentido afecta a las partes del proceso y por subsiguiente se suspende las actuaciones a la espera de que el interesado impulse el proceso siendo el olvido del principio del debido proceso, existe allí una vulneración de Derechos.

1.2. Formulación del problema de Investigación

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la rotación del personal jurisdiccional se relaciona con el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona con el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?

- ¿De qué manera la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador se relaciona con el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?

- ¿Qué relación existe entre dinámica organizacional y el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?

- ¿De qué manera cuando el trabajador es puesto a disposición genera el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Analizar de qué manera la rotación del personal jurisdiccional se relaciona con el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

1.3.2. Objetivo especifico

- Analizar de qué manera la fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

- Analizar de qué manera la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realización sus funciones el trabajador se relaciona con el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

- Determinar qué relación existe entre la dinámica organizacional y el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

- Analizar de qué manera cuando el trabajador es puesto a disposición genera el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El estudio ha permitido la revisión, profundización de las variables rotación del personal jurisdiccional que se constituyen en el movimiento que hace un trabajador de un puesto de trabajo hacia otro, dentro del lugar que trabaja, escalando posiciones o en su defecto reubicándose de acuerdo a su nivel productivo o de especialización a requerimiento de sus empleador o a petición del mismo y en otros casos, en forma excepcional cuando es puesto a disposición por el empleador al ser sometido al proceso administrativo disciplinario.

La fluctuación del personal jurisdiccional se realiza dentro de una institución pública por la actividad que realiza como servidor público para la prestación del servicio, en este caso de la administración de justicia, el cual reviste importancia en

la medida de que este desplazamiento genera de alguna u otra forma la eficiencia del servicio que brinda el estado a la población en su conjunto.

La dinámica organizacional se produce como el sustento de la forma o las motivaciones que le permiten al Estado como el administrador del servicio de administración de justicia en su mejora cuantitativa y cualitativa en tanto no existe una teoría de organización administrativa estatal de carácter productiva por lo que aplicando analógicamente de han aplicado las teorías de rotación de personal de carácter privadas llámese: teoría motivacional.

Como posterior nuestra variable acrecentamos también sobre la administración de justicia siendo una institución de orden jurídica que siempre se encuentra a disposición de resolver conflictos tanto de los ciudadanos como de entidades, asimismo cumple la función de sancionar las conductas delictivas o faltas que se generen acorde a lo establecido en las leyes.

1.4.2. Practica

La presente investigación resalta sobre el retardo en la administración de justicia siendo uno de los ocasionales la rotación de personal jurisdiccional en donde los justiciables son directamente perjudicados en espera de la resolución en sus procesos por dilación. Por lo que se observó a la entidad para la transparencia del caso, de esa forma recopilar información tanto en los trabajadores administrativos y judiciales que tienden a ser rotados de forma continua, afectando también emocionalmente a los mencionados lo cual no permite desarrollar una buena labor jurisdiccional en los procesos, asimismo cuestionar a los usuarios que acceden a la justicia para concebir la realidad de lo que corresponde una rotación de personal y el retardo en la administración de justicia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

1.4.3. Metodológica

La investigación que se utilizo es el método deductivo debido a que utilizamos principios generales para llegar a conclusiones específicas, de tipo aplicada, diseño

descriptivo - correlacional, de nivel no experimental, de enfoque cuantitativo, que respaldan el proceso de la descripción del problema, relacionada a la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia, para lograr los resultados, se utilizaron como técnica la encuesta y el cuestionario como el instrumento, que lograron responder a los objetivos y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

1.4.4. Social

La presente investigación jurídica tuvo un impacto social en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, aplicado al personal judicial, administrativo, y usuarios que acceden a la justicia, que través de ellos se ha obtenido la información necesaria asimismo es importante que este problema sea de conocimiento a las autoridades superiores para que de manera efectiva se logre evitar estas constantes rotaciones de personal jurisdiccional y se minimice el retardo de administración de justicia en el Poder Judicial.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Espacial

La investigación se realizará en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, que se ubica en el Jr. Ucayali N°499 - Pucallpa.

1.5.2. Temporal

Se ha realizado en los meses de junio, julio, agosto, setiembre y octubre del año 2022.

1.5.3. Teórica

Los elementos teóricos están alineados principalmente en la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

1.6. Viabilidad del Estudio

1.6.1. Técnica

El desarrollo de este informe final de tesis se estima y se ha utilizado las reglas y elementos necesarios para su culminación en la Corte Superior de Justicia y así mismo siendo guiados por lo establecido en la comisión de grados y títulos de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.6.2. Ambiental

El trabajo realizado fue de orden descriptivo correlacional, de carácter aplicada referido a las variables; rotación de personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia no revistiendo acciones experimentales, medioambientales que pudieran haber sugerido impactos negativos en el medio ambiente.

1.6.3. Financiera

La realización del presente estudio ha sido financiada con recursos propios de las investigadoras que previamente fueron estructurados y planificados de acuerdo al presupuesto previamente organizado en el proyecto de investigación.

1.6.4. Social

La proyección y ejecución del presente trabajo se ha consolidado sobre una planificación previa de los objetivos que fueron realizados por un grupo de talentos humanos, en donde intervinieron un asesor temático, asesor de investigación, asesor estadístico y las investigadoras, lo cual contaron con el soporte de apoyo de la asistencia en técnicos en computación como de gestores de capacitación.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

La presente investigación científica versa sobre un tema de impacto jurídico social, que cada día aumenta el sector nacional y que la doctrina, la jurisprudencia nacional, aún no ha desarrollado suficientemente, por lo que cito como investigaciones de tesis los siguientes:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Martínez (2021) *"Estudio de fluctuación laboral potencial en una empresa de servicios"* Artículo científico, refiere: La fluctuación laboral ha sido un fenómeno que ha afectado la productividad empresarial pues representa una pérdida de recursos vitales para la consecución de sus objetivos. La fluctuación potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado.

Matienzo (2015) "*Normativa legal dirigida a solucionar el retardo de Justicia de los procesos familiares a causa de la suplencia de los Jueces"* concluye: "El retardo de justicia no es un mal actual, sino de antigua data, compartiendo la frase; que debe ser extinguida "Justicia, aunque tarda, pero llega", porque justicia que tarda no es justicia inversamente es injusticia" (p.7).

Velásquez (2018) *"¿Control administrativo sobre actividad judicial? régimen disciplinario del juez-burócrata"*, Refiere: Que, el régimen disciplinario controla aspectos burocráticos del juez y no funcionales; prescribiendo infracciones disciplinarias de las actuaciones jurisdiccionales, con lo que fiscaliza el tiempo y modo de ejercicio. (p.vii)

Maliza & Bastidas (2018) *"Efectos de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de los Rios- Ecuador en el año 2018"*, concluye: Que, para mejorar la

productividad de la gestión judicial y satisfacer las necesidades del pueblo ecuatoriano y en especial de esta población que requieren de los operadores de justicia en las diferentes etapas o causas procesales, estas se puede obtener como resultado una gestión pública de calidad. (p.1)

Almanza, Calderon, & Vargas (2017) "*Teorías Clásicas de las Organizaciones y el Gung Ho"* Articulo: Describe la técnica Gung Ho: "La aplicación de esta técnica recomienda; modificar la mentalidad de los empleados hacerles comprender la importancia de su trabajo y generar cambio de actitud personal, incrementando la productividad, eficiencia, competitividad contribuyendo al logro de las metas previamente establecidas".

Hernández, Jaramillo, & Hernández (2021) *"La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero"* Articulo de revista; "Analiza la relación compromiso organizacional y rotación de personal; deduce, que, para reducir la rotación de personal, los gestores de talento humano deben fomentar el desarrollo afectivo en los empleados: Estudio sectorial, está delimitada a un territorio específico".

Yépez (2021) *"La mora judicial, ¿un problema de sistema procesal?"* artículo científico, Las dificultades de una administración de justicia pronta y eficaz, colombiana, entre otras; la saturación del poder judicial, ampliación del personal al servicio del poder judicial, compromiso de empleados y funcionarios judiciales y mayor vigilancia a su labor; los medios para lograr la descongestión judicial.

Correa & Tejeda (2021) *"La tutela jurisdiccional en Colombia y su incidencia en la duración de los procesos judiciales"*, articulo. Alegan: La duración de los procesos judiciales son controversiales, jurídicamente impacta en la sociedad, es insuficiente que el Estado brinde el acceso al aparato judicial, existe la necesidad de una justicia pronta y de calidad, sin dilación injustificada de los trámites.

Vilalta (2021) *"Acceso a la justicia y transición digital: Hacia una justicia abierta a la ciudadanía"* Artículo científico, informa los retos de la transición de

digitalización total al logro de una justicia abierta, relacional, resiliente, eficiente y comprometida con las necesidades reales de las personas, en particular de aquellas con algún grado de discapacidad o vulnerabilidad, y aprovechando todo el potencial de la tecnología de punta dentro del pleno respeto de los derechos fundamentales, es inaplazable.

Rodríguez (2020) *"Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa"* Articulo que propone un modelo para gestionar la motivación de recursos humanos integrando las aportaciones de los autores especialistas en el tema, demostrándose que una plantilla motivada contribuye a la creación de sinergias, al crecimiento personal de los empleados y a un mejor posicionamiento de la empresa como buena empleadora. Si los trabajadores están motivados, ayudan a traer trabajadores valiosos del mercado y se retienen a los trabajadores con talento de la empresa.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Palna (2021) *"El sistema de administración de justicia en el Perú bajo la perspectiva filosóficas de los derechos humanos"* Articulo: Desde una perspectiva filosófica de los derechos humanos debemos entender que la protección de los derechos humanos no solo debe limitarse a los derechos fundamentales del hombre, sino también a optar por un óptimo sistema de justicia que pueda garantizar la seguridad y protección de los ciudadanos.

Huamán (2020) *"Factores que determinan el retardo de los procesos judiciales en materia civil en el distrito judicial de Puno, sede anexa de Juliaca 2019"*, describe, que: Las moras judiciales se producen por factores internos referidos al emplazamiento deficiente, falta de impulso procesal de responsabilidad del órgano jurisdiccional considerando como factor externo, la postulación de demandas deficientes, conductas temerarias y dilatorias, producidas por las partes en el proceso. (p.iii)

Gallardo (2020) *"Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018",* Investigación que ha tenido por objetivo general describir si la administración de justicia se relaciona con el desarrollo social en la Corte Superior de Justicia de Lima, concluyendo: "Existe un coeficiente de correlación positivo alto entre la administración de justicia y el desarrollo social en la Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018"

Fernández (2019) *"Protección de la familia y acceso a la justicia de los migrantes en el Perú"* Articulo: "Describe la estructura de la realidad problemática, derecho de protección constitucional de la familia frente a la migración, nuevo enfoque de acceso a la justicia y protección de los derechos de las personas migrantes en igualdad de condiciones".

Vásquez (2019) "*Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú"* El estudio presenta los alcances sobre el derecho fundamental del acceso a la justicia, además de una aproximación a la problemática de la corrupción en el ámbito judicial en el Perú.

2.2. Bases teóricas

En el presente sub-ítems los investigadores desarrollaron los aspectos generales de las variables en estudio, comprendiendo las bases epistemológicas y las proposiciones que constituyen el punto de vista o enfoque determinado, dirigido a describir y explicar el fenómeno o problema planteado, sobre las teorías de la organización y la administración de justicia; tales como:

2.2.1. El derecho administrativo como teoría organización estatal

El derecho administrativo tiene como objeto ser la rama del derecho que organiza a la administración pública.

Los primeros antecedentes del derecho administrativo lo ubicamos en las primeras civilizaciones, en tanto toda civilización, posee un conjunto de normas que rigen la acción de la administración. (Veddel 1980, p. 40, citado en Defensa Fiscal RD)

El Derecho Administrativo, organiza al Estado; debido a que es un conjunto de reglas relativas a la organización y al funcionamiento de los servicios y a las relaciones de estos con los particulares (Gordillo, 2013, págs. 227-229).

En el estudio del derecho administrativo, se analizan como objeto de estudio principalmente, la organización administrativa, los actos, contratos administrativos, el régimen de la función pública, el régimen de los bienes del Estado, la responsabilidad de las personas públicas, los servicios públicos, el poder de policía, etcétera, constituyen su fundamento y su razón de ser.

Cervantes; (2003), nos refiere: “El derecho administrativo es el derecho de la Administración Pública, fijando la organización, determinando la competencia de autoridades administrativas, indicando los individuos, los recursos para la defensa de sus derechos frente a las actuaciones de la administración pública” (p.12)

“Una organización surge a partir de que un grupo de individuos con intereses divergentes manifiestan y concretan de manera conjunta alguna actividad” (Castillo, 2017, p.13).

“La organización es una entidad social diseñada para alcanzar resultados. En este sentido la palabra organización significa cualquier empresa humana conformada intencionalmente para conseguir determinadas metas y objetivos” (Castillo, 2017, p.13)

Como quiera que el Estado responde a la idea de organización y esta no puede concebirse sin la existencia jurídica de aquel (Patrón & Patrón, 2014, p. 29) En perfecta concordancia lo que establece la Constitución Política del Perú (1993), “La República del Perú es democrática, social, independiente y soberana. El Estado

es uno e indivisible. Su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, y se organiza según el principio de la separación de poderes" (Art. 43).

2.2.1.1. El Estado como organización

Dentro de las definiciones del Estado, encontramos muchas enfocadas a conceptualizarlas, algunos autores lo denominan Nación jurídicamente organizada, según Patrón & Patrón (2014), citando a Ferrero, quien dice: El estado es Sociedad más poder" o sea una sociedad políticamente organizada; agrega que es como decir "sociedad ordenada", integrada por gobernantes y gobernados. (p.29)

"Organización Política de la clase económicamente dominante; tiene por fin mantener el orden de cosas existente y aplastar la resistencia de otras de la otra clase" (Rosental, 1975. p. 199).

Conceptualmente en la historia el Estado, se ha ido construyendo paulatinamente de una organización que maneja el poder en su máximo grado de expresión social. Eso es precisamente el Estado: "La forma superior y más poderosa de organizarse el poder dentro de la sociedad". (Rubio, 2009, p.38).

Rubio, (2009), refiere: El Estado tiene cuando menos dos dimensiones: una política, aquella que se ocupa de los derechos constitucionales y los grandes principios que los rigen y otra orgánica que se ocupa de los organismos que componen el estado, su conformación y atribuciones. Establecidas estas dos dimensiones en los textos normativos, y se cumplen en la realidad estamos en estado de derecho. (p. 38)

- *Elementos del Estado*

De la definición se desprende los siguientes elementos:

a. La autoridad; Constituida por el gobierno con toda sus organización, normatividad y personal burocrático, significado de gobierno restringido por el derecho administrativo, que expresa poder central

que representa a la sociedad, en la persona de un jefe de Estado, elegido en elección popular. (Patrón & Patrón 2014, p. 30)

b. La población; Es el elemento humano, es el estado nación, personas que habitan en un determinado país. Es la base fundamental sobre la que reposa el triángulo clásico de los elementos que forma el Estado. (Patrón & Patrón 2014, p. 30).

c. El territorio; Espacio geográfico en el cual el Estado ejerce normalmente su soberanía: es la base del Estado, así como la población es la base humana. (Patrón & Patrón 2014)

La identidad nacional; aspiración ideal de un estado perfecto e integrado, ocurre cuando del Estado deviene en la nación, la identidad de tradiciones con éxitos y fracasos con personas eminentes que nos enorgullecen, con espíritu de solidaridad, con unidad de raza, religión, idioma. (Patrón & Patrón 2014)

- *Organización del Estado peruano*

La organización del Estado peruano se produce conforme al principio de separación de poderes autónomos; tales como:

Poder Ejecutivo: representado por el presidente de la República, desarrolla las funciones de jefe de Estado. Simboliza los intereses del país, dirige la política gubernamental.

Poder Legislativo: responsable de la elaboración de las leyes y del control político al poder ejecutivo vía mecanismos constitucionales.

Poder Judicial: Órgano de gobierno envestido de poderes para administrar justicia, garante en el cumplimiento de las leyes por parte de las instituciones y los ciudadanos quienes tienen el derecho de la tutela judicial efectiva. (Congreso Peruano, 2022, s/p)

Asimismo, mediante la plataforma del Congreso Peruano, (2022) indica en un Estado unitario y dispersado, el régimen se organiza en tres niveles:

Competencia nacional, a los tres poderes del Estado y a los Organismos constitucionalmente autónomos.

En lo regional: Ámbito son los departamentos, a cargo de los gobiernos regionales.

En el nivel local: Los gobiernos son las provincias, distritos y los centros poblados, a cargo de las municipalidades provinciales, distritales y de centros poblados. (s/p)

- *El poder ejecutivo y la administración de los recursos humanos estatales.*

Función ejecutiva: El ámbito natural de la aplicación de la Ley del procedimiento administrativo general, Ley 27444, es el Poder Ejecutivo (incluyendo los ministerios, organismos públicos descentralizados, organismos ejecutores, proyectos, programas).

a) ¿Cuál es el objetivo general de la administración de recursos humanos del Estado?

El objetivo general de la administración de recursos humanos del Estado es el de utilizar estos recursos de la forma óptima y efectiva, a fin de cumplir con las metas institucionales en el menor tiempo posible, con el menor gasto de recursos y con la mayor satisfacción de la población. Para ello, se destinan más y mejores recursos en las áreas más complicadas y menos en las áreas de menos complejidad.

b) La gestión de los recursos humanos

Diversas leyes existen para los recursos humanos en el sector público en el Perú. Las principales son la Ley Nº 27658, la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado; la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley Nº

29158, Ley Orgánica del poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la autoridad nacional del servicio civil, SERVIR; y, la Ley Nº 30057, la Ley del Servicio Civil.

También es importante tomar en cuenta los lineamientos de organización del Estado, publicados en el D.S. Nº 054-2018-PCM y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública del D.S. Nº 004-2013-PCM. Luego encontramos la Ley Nº 28175, la Ley Marco del Empleo Público, mencionada en el párrafo anterior, la cual establece los lineamientos para promover y consolidar una administración pública moderna y profesional, basada en la organización de los funcionarios públicos para garantizar una mejor atención al público.

c) El poder judicial

El Poder Judicial es, de acuerdo a la Constitución y las leyes, la institución encargada de administrar justicia la que emana del Pueblo y la ejerce a través de sus órganos jerárquicos.

2.2.1.2. Teorías de rotación de personal

En el contexto de comprender la rotación de personal jurisdiccional, ubicamos las teorías, debido a que se ha construido esta variable, observando el sistema de justicia que aplica el poder judicial.

- *Teorías sobre la motivación humana de Maslow (1943)*

Se basa en que las necesidades humanas tienen una jerarquía que van ascendiendo de los niveles más bajos a los más altos, y cada vez que es satisfecha una de las necesidades de bajo nivel está deja de ser un motivador y las necesidades a nivel superior comienzan a dominar el comportamiento humano, es decir, empieza a motivarla.

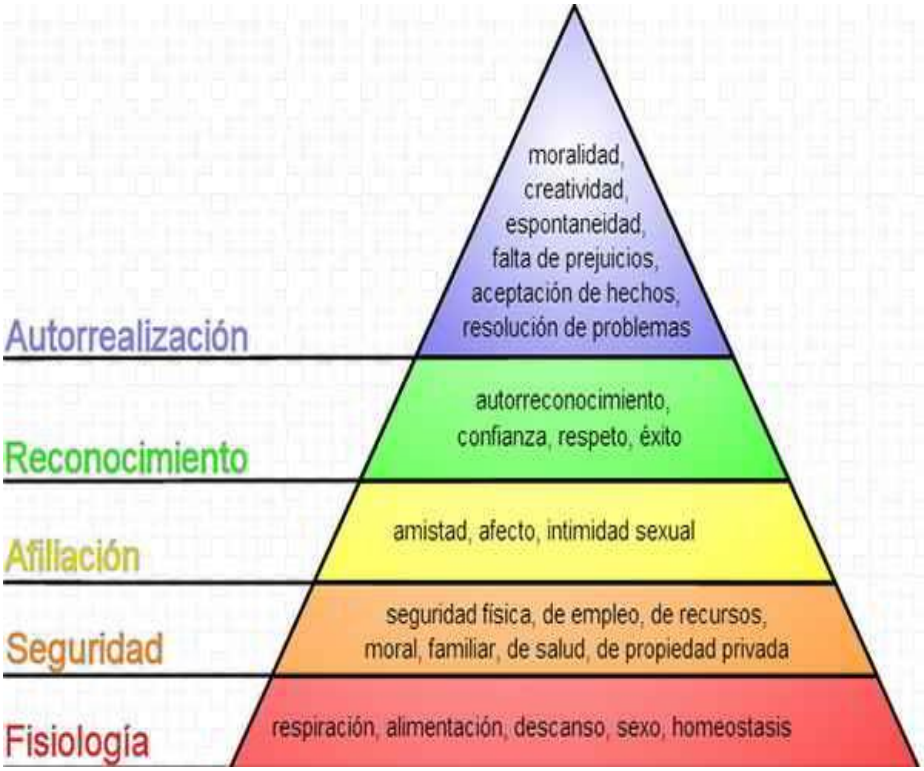
Maslow (1943) presenta el siguiente nivel de jerarquías: “Las necesidades psicológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de posesividad y amor, las necesidades de estima, y las necesidades de ser actualizadas.” (p.85-96).

Las necesidades base son las Psicológicas, estas son aquellas para el sostenimiento de la vida humana (alimento, calor, agua, sueño), por lo que se puede decir que son primordiales y el individuo tenderá a satisfacer este primero antes que las otras; convirtiendo esa necesidad como la única y más importante dejando las demás en el olvido.

Las teorías administrativas clásicas parten de considerar la empresa como un sistema muerto que debe funcionar como una máquina, con comportamientos repetitivos, lineales y en ambientes estables (Arias-Pineda, 2016).

Figura 1

Teorías de jerarquías de las necesidades de Maslow (1943)



2.2.2. Bases epistemológicas

2.2.2.1. Rotación de Personal

El origen etimológico de “rotación” según la RAE, proviene del latín que significa “rotare”, acción de efecto de rotar, y personal este vocablo etimológicamente viene del sustantivo ‘persona’ y del sufijo ‘al’, que indica relativo, concerniente o perteneciente, también del latín ‘personālis’.

El personal jurisdiccional también como personal jurisdicente, son personas naturales que ejercen funciones judiciales en los órganos jurisdiccionales. El proceso de dejar un puesto de trabajo y ser reemplazado por trabajador se le conoce como rotación de personal, dicho proceso se observa en las empresas privadas o instituciones públicas, proceso que se desarrolla dentro de estas organizaciones, que por cierto precedidas de teorías que la desarrollan.

- *Evolución Histórica*

La rotación de personal en general ha sido un aspecto de gran interés para los estudiosos que han intentado analizar este problema bajo diversas perspectivas como Lucker & Alvaréz (1985), Lucker (1987), Rodríguez (1988), English William e Ibarreche (1989) y William (1989). El término de rotación de personal se utiliza regularmente para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente. Teniendo en cuenta que Arrioja (1993) afirma que hasta la mitad de los años setenta, la mayor parte de las investigaciones eran bivariados, con énfasis en la relación entre la satisfacción del empleo y la rotación. Asimismo, en un artículo de Porter & Steers (1973) se incluye una revisión de investigaciones previas y la clasificación de factores relacionados con la rotación de personal.

Porter menciona los factores organizacionales, del ambiente, del empleo y personales como los principales causantes de la rotación de personal. Por otra parte, English Williams e Ibarreche (1989) encuentran una fuerte relación entre las variables de personalidad y la permanencia en el empleo y señalan que los trabajadores mexicanos perciben las variables personales y del lugar de trabajo en

forma muy diferente de cómo son percibidas por sus contrapartes americanos. English Williams e Ibarreche mencionan que, si bien las tasas de rotación son altas, las maquiladoras poco han hecho con relación a ello debido a que los trabajos son simples y hay abundante mano de obra. Además, Rodríguez (1988) señala también que la rotación no afecta la productividad de las empresas por la vasta mano de obra que busca empleo.

Carrillo y Santibáñez (2001) enfatizan la necesidad de que en el contexto del sector maquilador la rotación sea administrada, debido a la multiplicidad de factores que contribuyen a la decisión individual de dejar el empleo y a la magnitud del problema. Para ellos, el problema de rotación de personal es prácticamente imposible de solucionar sin que afecte la localización de las plantas y rebasa incluso las posibilidades de las políticas gerenciales.

Por su consiguiente, Ahr &Ahr (2000) mencionan que desde los escritos de March & Simon´s, los investigadores se han enfocado en ver cómo la disponibilidad de empleos y la insatisfacción laboral interactúan para dar como resultado el comportamiento de la rotación. Ahr & Ahr mencionan, por ejemplo, que bajo ciertas circunstancias la disponibilidad de varias alternativas de empleo estimula la insatisfacción laboral del trabajador en su empleo actual al crear expectativas que no se cumplen en éste. (Hernández, et al. 2013,p.p.838-839)

- *Bases epistemológicas*

En su esencia; concierne a la ontología; en el derecho abarca tres tipos de ciencias: a) Conocimiento empírico, calificado como esencia de análisis, observándose los fenómenos mediante los sentidos, b) Conocimiento de tipo lógico formal discurso técnico jurídico; y c) Conocimiento hermenéutico, es la teoría de la interpretación de los hechos y el fenómeno jurídico. (Aranzamendi Ninacondor, 2015).

“En el area de la investigacion juridica, se estudia los métodos de produccion y validacion de las teorias y orientaciones epistemologicas que construyen el sistema juridico particular” (Gardella, 1990, p. 24).

- *Teoría científica: Town, Taylor, (1900)*

Influenciado por la filosofía positivista, sostiene su investigación e inicia en la aplicación del método científico a través de la observación de la administración del trabajo, considerando que la organización del trabajo debe ser ante todo una ciencia experimental, tal como lo anuncia en el primer principio de la organización científica del trabajo, así como el aporte de la administración científica al progreso económico de un país y del mundo en general. (p.16)

El objetivo principal de la administración científica es asegurar la máxima prosperidad tanto para el patrón y cada uno de los empleados, no solo los grandes dividendos, sino también el desarrollo de todas las ramas del negocio hasta llegar al estado de excelencia general y permanente, estableciendo cuatro principios:

> **Primero**. El establecimiento de una verdadera ciencia.
>
> **Segundo**. La selección científica del trabajador.
>
> **Tercero**. Su educación y formación científica.
>
> **Cuarto**. La colaboración estrecha y amistosa entre la dirección y los trabajadores.” (p. 113)

Taylor (1969), Fundamenta la importancia de su obra: el impacto económico de la ineficiencia humana a nivel macro; el remedio para la ineficiencia se origina en una cuestión administrativa y no en habilidades extraordinarias que debieran tener los hombres. En tal sentido, intentará probar las ventajas de una ciencia de la administración, principios y leyes aplicables a todo tipo de actividades humanas. (p. 16-17)

- *Teoría de la administración clásica: Fayol (1916)*

El resumen del postulado de esta teoría es: la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones básicas, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos. (Como se citó en Rivas, 2009, p.13)

El estudio de la teoría clásica del régimen administrativo denominada también como corriente fayolista, se tiende a distinguir como un enfoque sistemático integral, que significa todos los estudios que conforman una organización, siendo para Fayol de suma importancia el hecho de vender como también el de producir, asimismo de las finanzas ayudan a proteger los bienes de una empresa.

También refiere que una empresa y sus componentes eran consideradas como sistema autónomo, conocidos como clientes internos. Para el padre de la Administración moderna un obrero era igual que el gerente, ya que ambos son seres humanos y eran necesarios tomarlo en cuenta para la creación de una sola energía, unidad y espíritu de ser un solo grupo, siendo que la teoría clásica se centró en definir a la organización para brindar eficiencia a las partes involucradas sean entes o personas, etc.

El rol administrativo no puede ser una imposición para las autoridades más bien debe ser un compromiso equitativo con los demás trabajadores.

Los hallazgos presentados en esta empresa y relacionados con la teoría promovida por este autor son los siguientes: Henry Fayol destaca la estructura o forma y disposición de las diferentes secciones o personas que integran una organización y le permiten lograr la eficiencia. “Divide en seis grupos las funciones de una empresa:

- Operaciones técnicas,
- comerciales, financieras,
- de seguridad de contabilidad,
- administrativas”

Chiavenato, (2006) Haciendo énfasis en los principios de la administración como son: “La división del trabajo, la autoridad y responsabilidad la disciplina (obediencia), la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares a los intereses generales, remuneración del personal (equitativa), el grado de centralización de las órdenes y la jerarquía (jefes y obreros), orden, la equidad y la justicia, la estabilidad del personal, la iniciativa y la unión del personal”. (p. 64).

Chiavenato, (2006) Fayol considera que los componentes de la función administrativa son:

- Prevención o planificación (objetivos, planes y programas etc.).
- La organización (estructuración e integración de los recursos humanos).
- La dirección (hacer que se ejecuten los planes y la coordinación).
- La coordinación (armonía entre todos los actores).
- Control (verificar que todo transcurra de acuerdo con el programa adoptado).

Según Castillo, (2013). Fayol adquiere una visión demasiado formalista de la empresa donde el empresario es quien planea la organización formal de la misma y se le conceden ciertas virtudes éticas (benevolencia, valor moral etc.).

- *Teoría burocrática*

Weber, (1924)**;** El resumen del postulado de esta teoría es: la mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores. (Citado por Rivas, 2009, p. 14)

2.2.2.2. El Estado y la administración pública peruana

- *El Estado*

Según la Constitución Política del Perú 1993, en su artículo 43º, el Estado en el Perú es una república democrática, social, independiente y soberana. Siendo único e indivisible, su gobierno es unitario, representativo y descentralizado y se organiza según el principio de división de poderes. (Patron, & Patron, 2014, p.29).

Ferrero expresa; El estado es sociedad más poder, es decir una sociedad políticamente organizada; es decir una sociedad ordenada, e integrada por gobernantes y gobernados. (Como se cito en Patròn & Patròn, 2014, p.29)

El Estado es la administración pública que se rige con independencia de orden general del Derecho. Asimismo, es la representación política de la colectividad nacional, es la expresión de potestad pública y de organización social de un territorio determinado, se considera como persona de Derecho Privado. (Cabanellas, 2008, p.619)

“El Estado es un orden juridico. No todo orden jurídico es designado Estado; sólo es en caso que el orden juridico constituya, para la produccion y ejecucion de las normas que lo completan, para funcionar según el principio de la division del trabajo. (Hans Kelsen 2007, p. 101)

El Estado es la realidad de la idea ética; es el Espiritu ético en cuanto voluntad patente, clara para si misma, sustancial, que se piensa y se sabe, y que cumple lo que el sabe y como lo sabe.

- *Administración Pública*

Se basa en una estructura burocrática organizada en diferentes áreas, como ministerios, secretarías y demás organismos especializados según la tarea a realizar.

Palna, (2021) Refiere: La actividad administrativa se convierte, entonces, en vehículo para alcanzar los propósitos, metas, objetivos del régimen nacional de desarrollo; entendido como "conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del sumak kawsay" (como se citó en Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En la búsqueda constante de la materialización del buen vivir, la gestión pública adquiere una relevancia incontestable, de la cual dependerá, en una medida razonable, la satisfacción del interés general y la consecución de dichos objetivos y metas de desarrollo. Palma, (2021)

- *Principios de administración pública*

La Ley Nº 27815, (2002), Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece; los fines de la función pública se orientan a la obtención de mayores niveles de eficiencia a efectos de lograr mejor atención a la ciudadanía, el cual es sinónimo de «buena administración» (Art. 3). Una buena administración se regula por principios tales como:

> **1. Respeto.** Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
>
> **2. Probidad.** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
>
> **3. Eficiencia Brinda**. calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
>
> **4. Idoneidad.** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, en cuanto condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe tender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

> **5. Lealtad y Obediencia**. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución. (Art.3).

- *La Política Pública y el sistema de Justicia*

La Política Pública tiene por finalidad establecer la prestación de servicios para satisfacer las necesidades de los ciudadanos, como en el caso del sistema de justicia que según: (Vargas & Monge 2019) implica que el estado debe solucionar los defectos y problemas que aquejan al sistema de justicia en el Perú, que no depende del Poder Judicial sino también a todas aquellas entidades en cuyo seno el ciudadano puede encontrar una solución a sus conflictos o problemas de relevancia jurídica (Ministerio Público, Instituto de Medicina Legal, RENIEC, SUNARP, entre otras).

- *Teoría de la identidad social*

La teoría de la identidad social de Tajfel (1981) afirma que parte de la percepción que una persona tiene hacia sí mismo estaría constituido por su identificación social, esto es; "la sapiencia que posee una persona que pertenece a cierto grupo social junto a la implicancia afectiva y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia" (p. 123). Esta teoría nos señala que las personas se identifican con grupos con la finalidad de engrandecer su distinción de manera positiva, ya que los grupos le proporcionaban una identidad cultural es decir quiénes somos y los hace crecer la autoestima es decir los hace sentir bien con ellos mismos.

En cuanto a la organización y el funcionamiento del sistema judicial el ideal occidental de justicia fue resultado de un itinerario mucho más prolongado que el efectuado a partir del iluminismo y de las codificaciones, y se basa sobre un doble plano de normas -el derecho positivo, la norma escrita- y el plano de las normas que marcaron el ritmo de la vida de quienes nos precedieron en los últimos milenios y

regularon la vida cotidiana de nuestra sociedad en su hálito más interior. (Prodi, 2008, pág. 14)

Entonces para abordar el diseño institucional judicial se debe tener esta perspectiva de cultura jurídica que involucre a todos los actores, al derecho positivo y al ethos social, poniendo especial atención en cada proceso particular de recepción-utilización de los modelos institucionales, en las complejas relaciones entre gobierno central y gobiernos locales y en los avances del concepto de lo público como proceso dinámico resultado de cruces de fuerzas globales y condiciones locales. (Zimmermann, 2014)

2.2.3. Marco conceptual

2.2.3.1. Rotación de personal jurisdiccional

Según Chiavenato, (2011) refiere la rotación, también conocida como desplazamiento o movimiento de personal, se define, en términos administrativos, como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización (p.116)

Según los autores Zaballa et, al. (2021) expresan que es la fluctuación real o la salida definitiva de un trabajador de una organización, puede estar condicionada por factores ajenos a su voluntad. Existen dos tipos de fluctuación real: voluntaria e involuntaria. (p.31)

La involuntaria está dada por razones fuera del control de los empleados. Por otro lado, la voluntaria es cuando el empleado toma su propia decisión de abandonar la empresa, por ejemplo, debido a razones personales, de salud, familiares o monetarias asociadas a la necesidad de una mejor remuneración. La cuestión de la fluctuación voluntaria es entender de forma detallada las razones por las que los empleados abandonan su trabajo. (Zaballa et, al. 2021, p.31)

Para Pérez Escamilla (1988) expresa al respecto de la rotación de personal por sí misma es un problema grave porque genera elevados costos de reclutamiento, selección, capacitación, desperdicios, mermas, retrabajos, toma de decisiones inadecuadas y replaneación de actividades. Un programa de calidad total implica: constancia, disciplina, paciencia, involucración, compromiso, trabajo en equipo, planeación de la calidad y un nivel óptimo de rotación de personal. (Como se citó en Gonzales, 2006, p. 6)

2.2.3.2. Tipos de rotación de personal

Hay dos tipos de rotación de personal:

- **Rotación de personal involuntaria.** Se refiere a la salida de los trabajadores por motivos ajenos a su voluntad, como la jubilación, el despido por parte de un superior, etc. Usualmente es indicador de problemas en el mecanismo de selección o de evaluación de personal.

- **Rotación de personal voluntaria.** Se da cuando el trabajador renuncia al trabajo conscientemente, o sea, cuando es él quien toma la decisión de marcharse. Obviamente en este caso los motivos de la rotación pueden ser muy diversos, pero si es recurrente, en general acusa algún tipo de falencia en la organización, ya que los trabajadores se van por razones específicas:

    - La paga está por debajo de la media del mercado.
    - El ambiente laboral es dañino física o emocionalmente.
    - Las exigencias laborales no son las pautadas de antemano o son inalcanzables. (Enciclopedia, 2013, s/p)

Según, Espinoza (2013)**,** existen dos tipos de rotación del personal:

Rotación Interna: Es el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, “La rotación interna demuestra ser importante no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en una motivación eficaz

frente a la rutina, entonces la rotación interna enfrenta a los trabajadores a situaciones nuevas, como incorporarse a los nuevos proyectos", así tenemos:

a) Las transferencias: Se considera el traslado permanente a otro puesto, no supone elevada jerarquía ni remuneración.
b) Los ascensos: Se considera el traslado de un trabajador a un puesto de elevada importancia y remuneración.
c) Las promociones: Es la permuta de categoría, incrementando su remuneración del trabajador, sin cambiar de puesto.
d) Los descensos: Es el traslado de puestos de mucha importancia y remuneración a otros, que presumen rasgos inferiores en estos dos elementos.

Rotación Externa: Se describe al ingreso y retiro de personal de la empresa, esta se presenta en los siguientes casos: Por muerte del colaborador, retiro, invalidez permanente, renuncia del trabajador, destitución, mala opción o desequilibrio familiar. (Como se citó en Altamirano & Encajima, 2019, p.42-43)

Las principales consecuencias de la rotación excesiva de personal son:

- Daños a la moral,
- Imagen de la organización a la comunidad,
- Pobre integración del personal,
- y la generación de actitudes de rechazo hacia el producto, organización, marca y servicios que ofrece la organización, incrementar los costos de selección y mermas en la calidad y productividad de la empresa. (Gonzalez, 2006, p. 6)

2.2.3.3. Consecuencias negativas en la rotación de personal

Las empresas con una alta rotación de empleados generalmente son vistas desde una luz negativa. Una percepción común es que debe haber algo mal con la

empresa para que continúe perdiendo empleados durante una cantidad significativa de tiempo. Además de la percepción negativa, las altas tasas de rotación también le cuestan a la empresa una gran cantidad de tiempo y dinero.

- ✓ *Moral baja*

Cuando una empresa tiene una alta tasa de rotación la moral del empleado por lo general cae en picada. Este sentimiento se agrava cuando hay un alto porcentaje de rotación en la dirección y no solo con los propios trabajadores.

- ✓ *Capacitación constante*

La capacitación es un gran problema en las empresas con altas tasas de rotación, la que no solo es muy costosa para los empleadores, sino que también consume mucho tiempo. Dependiendo de la posición, semanas o incluso meses son necesarios para formar adecuadamente a los nuevos empleados para trabajar por su cuenta.

- ✓ *Niveles de productividad más bajos*

Los nuevos empleados necesitan tiempo para ser eficientes en lo que hacen. Cuando son contratados por primera vez, tienen que aprender a hacer las tareas a mano y poco a poco ir aumentando la velocidad. Mientras tanto, los niveles de productividad de la empresa disminuyen significativamente, costándole al empleador aún más dinero. Otra cuestión es que los nuevos empleados son más propensos a cometer errores que potencialmente podrían paralizar una operación**.**

- ✓ *Ausencia de trabajo en equipo*

A medida que los compañeros de trabajo se llegan a conocer unos a otros a través del tiempo, comienzan la construcción de relaciones. Con esto viene cierto nivel de confianza y simpatía.

Los empleados en estas situaciones son más propensos a trabajar mejor en equipo y a ayudarse unos a otros según sea necesario. Sin embargo, cuando los

nuevos empleados están constantemente en rotación los empleados veteranos pueden llegar a sentir resentimiento y hostilidad hacia los nuevos miembros, lo que puede crear divisiones internas en la empresa y obstaculizar la productividad e incluso aumentar el riesgo de confrontaciones negativas.

2.2.3.4. Elementos o características de la rotación de personal jurisdiccional

Estando constituidos por las dimensiones que sustenta la variable de rotación personal:

- *A solicitud del trabajador*

Es y debe ser siempre voluntaria y debe encontrarse motivada en el interés de mejorar el desempeño laboral del trabajador que se rotará, o en el interés de otorgarle la oportunidad de realizar funciones de mayor afinidad en relación con perfil profesional o académico, o con sus competencias o intereses laborales; motivado en el claro interés de mejorar su propio desempeño laboral y/o en el de realizar funciones de mayor afinidad con su perfil profesional o académico.

- *A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador*

Debe efectuarse teniendo en cuenta que el trabajador desempeñará funciones acordes a su perfil profesional o académico, o en todo caso, con su competencia e interés laboral. Dependiendo necesariamente del consentimiento expreso del jefe inmediato superior que cederá al trabajador que se rotará.

- *Por dinámica organizacional*

La Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, el Consejo Ejecutivo Distrital o la Sala Plena de las Cortes Superiores de Justicia, la Unidad de Desarrollo de la Oficina de Control de la Magistratura y la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General del Poder Judicial, están facultados a efectuar las rotaciones por dinámica organizacional del personal dentro

de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades de servicio de las dependencias a su cargo y condiciones o requisitos establecidos.

- *Cuando el trabajador es puesto a disposición*

El trabajador que queda a disposición de la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, de la Oficina de Administración de la Corte Superior de Justicia, de la Unidad de Desarrollo de la Oficina de Control de la Magistratura o de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General del Poder Judicial, cuando se suprime o fusiona Unidades Orgánicas por reestructuración y por ende se suprime y/o se traslada la plaza que venía ocupando, será rotado a una dependencia administrativa o jurisdiccional.

2.2.3.5. Retardo en la administración de justicia

Retardo, este vocabulario en su etimología es influido del verbo activo transitivo «retardar» con la misma acepción. Sustantivo masculino. Este término se define a una prórroga, dilación, aplazamiento, atraso, retraso o retardación, la acción y efecto de retardar o retardarse, hacer que algo ocurra o acontece para más tarde o que puede actuar con morosidad, tardanza o dejar su ejecución para más tarde. Cualquier circunstancia de retardar en el tiempo. (Definiciona, 2020).

- *Administrar*

El término administrar deviene del latín *administrare* que tiene como similitud de ejercer, gobernar, autoridad o mandato sobre un determinado departamento y de las personas que lo conforman, dirigir una institución, ordenar disponer, organizar, en especial la hacienda. (RAE, 2022, s/p)

“Proceso que busca por medio de la planificación, organización, ejecución y el control de los recursos un uso más eficiente para alcanzar los objetivos de una institución lo cual pueden ser públicas o privadas, e instituciones formales e informales”. (Quiroa, 2020, s/p)

“Justicia supremo ideal que consiste en la firme voluntad y constante de dar a cada uno lo que le corresponde”.(Cabanellas, 2008, p.628)

“En Grecia el pensamiento antiguo lo representa Socrates, desde el concimiento y la observancia de las leyes que gorbiernan las relaciones entre los hombres, diferenciando entre lo justo y lo legal, lo ùltimo con contenido, de errores e injusticias”(Cabanellas, 2008, p.628).

“Platón y Aristoteles ubican la justicia sobre la virtud. Para el primero mantiene la unidad, el acuerdo y la armonìa. Para el segundo es un aspecto social que impone a cada uno a respetar el bien de los demas”(Cabanellas, 2008, p.628).

“El retardo de administraciòn de justicia, de acuerdo a los autores citados, es un acto de denegación de ejercer el servicio de justicia por parte del Estado quien previamente se organizo y regulo la forma y modo de prestarlo”.

Según la RAE (2020), la administración de justicia es un conjunto de organismos y personas que se dedican a aplicar las leyes en los tribunales y juzgados, aquella función pública derivada de la soberanía del Estado que se atribuye a los jueces y magistrados, colegiadamente integrados en secciones o en salas de justicia de los tribunales. (s/p)

- *Ciencia de la administración*

La compresión epistemológica de la administración de justicia la encontramos en las diversas teorías que construyen; la variable administración, que debe pasar por el filtro del derecho administrativo.

- *Teoría de la justicia*

Rawls define justicia “la capacidad moral que se posee para juzgar lo justo, apoyar la razonabilidad, actuar de acuerdo a la situación, y desear que los demás actuén de igual modo” (Citado por Sánchez, p.418)

Él mismo denomino a su teoría de justicia como imparcialidad, estando en la idea que usando condiciones imparciales tendra como resultado beneficios imparciales.

Así mismo Rawls en su lógica contractual establecio dos principios:

1) Principio de libertades o de distribución de igual número de esquemas de libertades para todos, es decir cada persona debe tener igualdad de derechos en similitus de la libertad para todos.
2) Principio de diferencia; refiere de desigualdades económicas y sociales, comformado por a) que exista ventaja para todos, y b) que se vinculen a empleos y cargos accesibles para todos.(Ibídem, p.421)

- *Principios de la justicia*

La base fundamental sobre el desarrollo de la Teoría de la Justicia se concreta en lo que el autor denomina “Principios de la Justicia”, los cuales responden a una discusión consensual en escenarios previos de la posición original. Los principios de la justicia procuran orientar la estructura básica de la sociedad; ahí radica su importancia, generando la identificación de derechos y deberes los cuales se resumen esquemáticamente en los siguientes elementos: Principio de libertad Todos con los mismos derechos de libertad, cualquiera que sea su forma. No se puede sacrificar en ninguna circunstancia.

- *Principio de igualdad de oportunidades – Principio de la diferencia*

Se configura bajo dos elementos: - Igualdad de oportunidades económicas - Desigualdad económica con beneficios a los menos aventajados. Rawls plantea finalmente que los Principios de la Justicia son los siguientes:

> **"Primer Principio.** Cada persona ha de tener un derecho igual al más amplio sistema total de libertades básicas, compatible con un sistema similar de libertad para todos.

> **Segundo Principio.** Las desigualdades económicas y sociales han de ser estructuradas de manera que sean para: a) mayor beneficio de los menos aventajados, de acuerdo con un principio de ahorro justo, y b) unido a que los cargos y las funciones sean asequibles a todos, bajo condiciones de justa igualdad de oportunidades.
>
> **Primera Norma de Prioridad** (La Prioridad de la Libertad)
>
> Los principios de la justicia han de ser clasificados en un orden lexicográfico, y, por tanto, las libertades básicas sólo pueden ser restringidas en favor de la libertad en sí misma. Hay dos casos: a) una libertad menos extensa debe reforzar el sistema total de libertades compartido por todos; b) una libertad menor que la libertad igual debe ser aceptada por aquellos que detentan una libertad menor.
>
> **Segunda Norma de Prioridad** (La Prioridad de la Justicia sobre la Eficacia y el Bienestar)
>
> El segundo principio de la justicia es lexicográficamente anterior al principio de la eficacia, y al que maximiza la suma de ventajas; y la igualdad de oportunidades es anterior al principio de la diferencia. Hay dos casos: a) la desigualdad de oportunidades debe aumentar las oportunidades de aquellos que tengan menos; b) una cantidad excesiva de ahorro debe, de acuerdo con un examen previo, mitigar el peso de aquellos que soportan esta carga.

- *Concepción general*

Todos los bienes sociales primarios -libertad, igualdad de oportunidades, renta, riqueza, y las bases de respeto mutuo-, han de ser distribuidos de un modo igual, a menos que una distribución desigual de uno o de todos estos bienes redunde en beneficio de los menos aventajados" (RAWLS, Teoría de la Justicia, 1979).

Si la justicia es la felicidad, es imposible que exista un orden social justo si por justicia se entiende la felicidad individual. Pero un orden social justo es también imposible aún en el caso que este procure lograr, no ya la felicidad individual de todos, sino la mayor felicidad posible del mayor número posible. (Kelsen, 1991)

- *Antecedentes históricos*

En el imperio Incaico se conoció sobre la administración de justicia en aquellos juristas e historiadores que se detalla en la obra de los cronistas en tener criterio sobre del uso y la costumbre que ha dado de generación en generación.

Y su tratamiento apunta más al comentario de las disposiciones es decir verbales y costumbristas, es decir llamada adminstración de justicia. Posteriormente se desarrolla en época de la nobleza media, pertenece al sector social que relizaban determinados tipos de pago de impuestos citando como fuentes de información a los cronistas Bernabé Cobo y Guamán Poma, y a la figura de la historia peruana Garcilazo de la Vega, autor de los comentarios reales y la florida del Inca.

En la etapa de la enmacipación nos ilustra el historiador Juan Jose Vega respecto del levantamiento de Túpac Amaru quién tuvo nociones claras sobre la validez del Derecho Virreynal y quién en un mensaje el 5 de marzo de 1781 donde refiere a que las leyes justas, las cédulas reales, ordenanzas y provisiones, están bién guardadas en las cajas y escritorios y que prevalece la injusticia contra la justicia. (Parodi, 2015, p.93-94)

- *Constitución Política Del Perú*

En su artículo 138º, señala: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos, con arreglo a la Constitución y a las Leyes”.

En su art. 139 establece los principios y derechos de la función jurisdiccional:

> 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral. No hay proceso judicial por comisión o delegación. (Const.Politica del Peru 1993)
> 2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional. Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han

> pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución. Estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso, cuyo ejercicio no debe, sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional ni surte efecto jurisdiccional alguno. (Const.Politica del Peru 1993)
>
> 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (Const.Politica del Peru 1993)

- *Ley Orgánica del Poder Judicial*

Tiene su origen en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS promulgado el 28 de Mayo de 1993 y publicado el 2 de Junio del mismo año. Consta de 304 Artículos, 1 Disposición Complementaria Única y 33 Disposiciones Finales y Transitorias. Esta ley define los derechos y deberes de los magistrados, quienes son los encargados de administrar justicia; de los justiciables, que son aquellos que están siendo juzgados o quienes están solicitando justicia; y de los auxiliares jurisdiccionales que son las personas encargadas de brindar apoyo a la labor de los integrantes de la magistratura.

2.2.3.6. El retardo en la administración de justicia en el Perú

Según Gutiérrez, (2015) Expresa: “Uno de los principales problemas de la administración judicial se relaciona con los retrasos en los procesos, justificados por las autoridades judiciales como cargas procesales excesivas”. (p.37)

Según De Silva, (2004) lo define: “Afirmación externa y exclusiva de la disposición del Estado, con el interés de originar efectos jurídicos, que constituye como norma particular, produciendo controversias de justicia a fallo de usuario”.

- *Anormal funcionamiento de la administración de justicia*

En principio, podemos acoger la idea de que la anormalidad consistirá en la infracción a una norma jurídica atinente al proceso, ya de carácter procesal o de una norma de las actividades de índole estrictamente administrativas necesarias

para la correcta tramitación de los procesos, a fin de que éstos avancen. (Jiménez Rodríguez, 1991, p. 206)

- *Omisión de actos jurisdiccionales*

Concierne a la desatención de las situaciones judiciales, en ello están los documentos, solicitudes y demandas que no tienen peso legal lo cual tiene como perjuicio efectos o consecuencias jurídicas que conllevan a una dilación procesal.

- *Denegatoria a la tutela judicial efectiva*

El sinónimo de retardar implica la postergación de poder acceder a una determinada actividad, debemos entender que la dimensión o magnitud del retardo en la administración de justicia es precisamente la denegatoria al acceso a la justicia.

Soledad, (2013), alega: “Hablar de tutela judicial efectiva implica necesariamente tener asegurada la posibilidad de acudir a una instancia judicial suficiente y adecuada” (p.86).

Continua Soledad (2013), Indicando: “De nada sirve que el justiciable tenga abiertas las puertas de los tribunales y no reciba en el plazo razonable la decisión final para poder ejecutarla sin contra tiempo” (p.86)

- *Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia*

Los términos eficiencia y eficacia están relacionadas con el mejoramiento del ejercicio de funciones, también refiere a lograr objetivos atravesando obstáculos y límites que se presenten, con la finalidad de tener productividad y éxito.

2.2.4. Definición de términos básicos

- **Derecho administrativo:** Derecho público interno como ciencia normativa, fija la organización y determina la competencia y actuación de las autoridades como administradores delegados del Estado.

- **Política administrativa**: Parte de la ciencia de la administración que se ocupa de establecer el tipo, magnitud y trascendencia de las instituciones, dentro de un marco político en un determinado momento y en una concreta realidad. (Cervantes, 2003, p. 13)
- **Poder Judicial.** Es uno de los tres poderes que conforman el estado de derecho junto al poder legislativo y ejecutivo. (Trujillo, 2020, s/p)
- **Rotación de personal.** Proceso de reemplazo a uno o varios empleados. (Coll, 2020, s/p)
- **Personal jurisdiccional:** Técnicos superiores de la Administración de Justicia que ostentan el carácter de autoridad y a quienes la LOPJ les encomienda, bajo los principios de legalidad, autonomía e imparcialidad, el ejercicio de la fe pública judicial, las potestades de documentación, archivo y custodia de las actuaciones procesales. (Derecho UNED, 2020)
- **Labor jurisdiccional:** es la actividad del estado destinada al mantenimiento del ordenamiento jurídico, a través del poder del estado. (Espinoza & Rivas, 2019, s/p)
- **Retardo:** Según la Rae es la demora, tardanza, detención, que refiere sobre la acción y efecto de tardar. (RAE, 2021)
- **Administración de justicia:** Esta se expresa en la potestad del Estado de resolver los conflictos y de juzgar y sancionar conductas, de conformidad con las normas legales establecidas. (Reggiardo, 2019, p.35)
- **Teoría de la administración:** se construye durante el siglo XX con distintos enfoques que intentan conocer, comprender, describir, explicar y predecir el comportamiento de las organizaciones. (Aguero, 2007, s/p)
- **Tutela jurisdiccional efectiva:** es el derecho que tiene toda persona a ejercitar la defensa de sus intereses legítimos ante la Justicia, con la correspondiente intervención de los órganos judiciales. (Unir, 2021)

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

La rotación del personal jurisdiccional se relaciona significativamente con el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. La fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona significativamente con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021

2. La solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador se relaciona significativamente con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

3. Existe relación significativa entre dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

4. Cuando el trabajador es puesto a disposición genera retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de las variables

Se conoce a las variables como una característica que tiende a modificarse y es capaz de medirse dentro del objetivo de la investigación. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014 p. 105)

2.4.2. Definición conceptual de la variable

Según Aranzamendi (2015), La variable es un concepto una característica, atributo o factor conformante de un objeto o fenómeno de investigación, en este caso, del enunciado o la hipótesis propuesto por el investigador: “Es una propiedad

que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse". (Hernández, et al 2014)

2.4.2.1. Rotación de personal jurisdiccional

"La rotación consiste en la reubicación del trabajador al interior de una dependencia del Poder Judicial, esta acción no debe alterar significativamente el equilibrio laboral ni estructural de la dependencia y debe estar fundamentada en razones objetivas que deben ser comprobadas" (Directiva N" 006-2011-CE-PJ, Art.6)

2.4.2.2. Retardo en la administración de justicia

Según Gutiérrez, (2015) Expresa: "Uno de los principales problemas de la administración judicial se relaciona con los retrasos en los procesos, justificados por las autoridades judiciales como cargas procesales excesivas". (p.37)

2.4.3. Definición operacional de las variables

Consiste en la correcta ubicación de las variables e indicadores en el contexto de lo que será la investigación jurídica. (Aranzamendi, 2015, p.234)

Este procedimiento consistió en variar las variables o características teóricas en intermedias, donde son prácticas o guías y finalmente elaborar los índices.

En el presente estudio hemos identificado variables teóricas jurídicas, tales como: rotación de personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia, las cuales para su comprensión y/o sustentación, se han descompuesto en variables intermedias, y para su medición en variables empíricas, estos son los indicadores.

2.4.3.1. Rotación de personal jurisdiccional

Se constituye las acciones propias del poder judicial, reguladas internamente para el desarrollo de la prestación del servicio de administración de justicia, para analizar las acciones de los trabajadores judiciales que sirvieron como elementos del presente estudio lo cual se va determinar mediante una escala de Likert

considerando 20 preguntas, mediante una encuesta e instrumento de estudio, se ha tomado las respectivas dimensiones:

1. A solicitud del trabajador,
2. A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador,
3. Por dinámica organizacional, y;
4. Cuando el trabajador es puesto a disposición.

2.4.3.2. Retardo en la administración de justicia

Acción de retraso en los procesos, justificados por las autoridades judiciales como cargas procesales excesivas que se utilizaron dichas actitudes de los trabajadores jurisdiccionales para medir como unidad de análisis mediante la escala de Likert con veinte preguntas, dado en una encuesta y un cuestionario, que consta con las siguientes dimensiones:

1. Anormal funcionamiento de la administración de justicia
2. Omisión de actos jurisdiccionales
3. Denegatoria a la tutela judicial efectiva, y;
4. Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia.

2.4.4. Operacionalización de la variable

Es aquel medio de análisis lógico que sirve para modificar a las variables teóricas secundarias, asimismo se varían en variables efectivas o indicadores y finalmente elaborar los índices o reactivos. (Ñaupas , Mejía, Novoa, & Villagomez, 2014, p. 191)

Tabla 1 *Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems Contenido	Escala de medición
Rotación del personal jurisdiccional	Fluctuación Voluntaria del trabajador	-Motivada interna y externa	1	La rotación personal jurisdiccional externa de renuncia a la entidad es permanente	
		-Afinidad profesional y/o académica	2	La rotación del personal jurisdiccional interna de cambio de puesto es restringida	
		-Competencias o intereses laborales	3	La rotación del personal jurisdiccional se acepta por afinidad profesional y/o académica	
		-Oportuna	4	La rotación del personal jurisdiccional es por competencia o intereses laborales propios	
			5	La rotación del personal jurisdiccional es oportuna a interés personal	
	Fluctuación a solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador	-Por desempeño acorde a su perfil profesional	6	La rotación de una dependencia a otra es por desempeño acorde a su perfil profesional	
		-Por desempeño acorde a su perfil académico	7	Por desempeño acorde a su perfil académico	
		-Consentimiento del superior jerárquico	8	A petición del superior jerárquico	
		-competencia	9	Observa competencia laboral	
		-Interés laboral	10	Existe interés laboral institucional	
	Dinámica organizacional	-Facultad institucional	11	Facultad institucional es un criterio técnico sin motivación	
		-Difiere del cargo contractual	12	Por dinámica organización institucional desarrollar actividad no contratada	
		-Criterios de razonabilidad	13	Criterios de razonabilidad ajenas al servicio que presta la organización	
		-Necesidades de servicio	14	Cubre las necesidades de servicio que brinda la entidad	
		-Condiciones y requisitos	15	Cumple con las condiciones y requisitos exigidos en el perfil del cargo	
	Trabajador es puesto a disposición	-A disposición de la administración del poder judicial	16	Por disposición de la administración del poder judicial	**1.Nunca**
		-Por supresión o fusión de unidades orgánicas	17	Por supresión o fusión de órganos jurisdiccionales	**2.Casi Nunca**
		-Restructuración	18	Por restructuración de órganos jurisdiccionales temporales o definitivos	**3.A veces**
		- Administrativa o jurisdiccional de la entidad según la especialidad	19	Dependencia administrativa o jurisdiccional de la entidad según la especialidad	**4.Casi siempre**
		-Por proceso administrativo disciplinario	20	Por proceso administrativo disciplinario	**5.Siempre**
Retardo en la administración de Justicia	Anormal funcionamiento de la administración de justicia	-Irregular atención del servicio de justicia	21	Irregular atención del servicio de justicia	
		-Anormalidad procesal	22	Anormalidad procesal	
		-Anormalidad administrativa	23	Anormalidad administrativa	
		-Infracción normativa	24	Infracción normativa	
	Omisión de actos jurisdiccionales	-Incorrecta tramitación de los procesos	25	Incorrecta tramitación de los procesos	
		-Manifestación exterior de la voluntad del Estado	26	Manifestación exterior de la voluntad del Estado	
		-Manifestación unilateral de la voluntad del Estado	27	Manifestación unilateral de la voluntad del Estado	
		-Produce consecuencias jurídicas	28	Produce consecuencias jurídicas	
		-Constituye una norma individualizada	29	Constituye una norma individualizada	
		-Controversia de derecho sometida al Estado	30	Controversia de derecho sometida al Estado	
	Denegatoria a la tutela judicial efectiva	-Retardar el acceso a la justicia	31	Retardar el acceso a la justicia	
		-Postergación de acceder a la tutela judicial	32	Postergación de acceder a la tutela judicial	
		-Vulneración del plazo razonable	33	Vulneración del plazo razonable	
		-Afectación al principio de economía	34	Afectación al principio de economía	
		- Afectación al principio de celeridad procesal	35	Afectación al principio de celeridad procesal	
	Sin Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia	-No mejora del servicio de justicia	36	No mejora del servicio de justicia	
		-No alcanza los objetivos	37	No alcanza los objetivos	
		-No salva obstáculos y limitaciones	38	No salva obstáculos y limitaciones	
		-Limita el ejercicio de los derechos del justiciable	39	Limita el ejercicio de los derechos del justiciable	
		-No refleja la satisfacción de la justicia en el usuario	40	No refleja la satisfacción de la justicia en el usuario	

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

Son planes, macro científico, técnico administrativo, estructuras que no solo responden a las preguntas de investigación, determinan las variables que van a ser estudiadas, como deben ser controladas, manipuladas, observadas y medidas, números de observaciones y cuando se van a medir; implica además analizar interpretar las diferencias estadísticas entre las puntuaciones obtenidas; y las conclusiones que se deben de establecer, (Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, 2014, p. 327)

El estudio fue no experimental de Nivel básico y aplicado, debido a que se profundizo en el conocimiento de la problemática rotación de personal jurisdiccional y el retardo en la administración de la justicia, de esto nos refiere Sánchez, (2019), la investigación básica buscar conocer un determinado tema, tiene como problema la falta de un conocimiento, aplicado a las ciencias sociales. (p.130).

“Se conoce como investigación básica o teórica, aquellos estudios, en donde se hacen aportes teóricos al derecho, y/o se construyen conceptos o definiciones para desarrollar el sistema o rama jurídica. Estas investigaciones son conocidas como teóricas” (Aranzamendi, 2015, p.85).

Es también de nivel aplicada, en tanto en el desarrollo de la discusión construimos mediante los indicadores procesados, la calificación de rotación de personal y retardo de administración de justicia, la cual se traduce en: “A mayor rotación sin calificación previa de sus sub – contenidos generan retardo en la administración de justicia”.

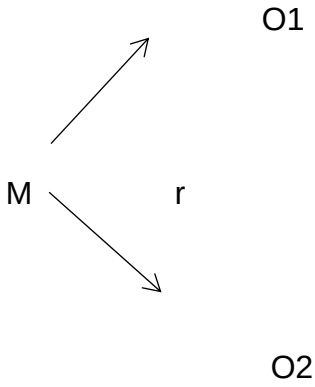
“El nivel de investigación aplicada busca mejorar la realidad existente, no mediante la búsqueda de conocimiento, sino mediante la acción que modifica el entorno, para mejorar en parte la realidad existente del problema estudiado” (Sánchez, 2019, p. 130).

La ejecución de los tipos de investigación básica y la aplicada, es un proceso continuo, inicia con la adquisición del conocimiento el cual da paso a la modificación de la realidad" (Sánchez, 2019, p. 130).

La presente investigación es de diseño descriptivo correlacional, porque permite medir, evaluar o recolectar datos sobre las variables, dimensiones o componentes cuyo propósito es explicar el índice y el grado de correlación entre dos o más conceptos, así lo indica. (Hernández, et, al. 2014)

Así también Sánchez & Reyes (2015), señalan: que una investigación de tipo descriptivo correlacional y explicativa. Se orienta a la determinación del nivel de concordancia entre las variables y de mayor utilidad en una sola muestra de personas o el grado de relación existente en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados. En este caso el propósito es determinar la relación que existe entre la rotación de personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2021.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Personal jurisdiccional, personal administrativo y usuarios.

O1: Rotación de personal jurisdiccional

O2: Retardo en la administración de justicia

R: Relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

"Conjunto de individuos que van hacer objeto de estudio, es también el objeto sobre el cual recae la investigación, en la mayoría de los casos está explícito o expresado en el enunciado, en otros casos esta expresado de forma implícita". (Sanchez, 2019, p.p. 157-158)

En el presente trabajo se ha tomado en consideración una población de (100) personas que corresponde al personal jurisdiccional, (30) administrativos, y (80) usuarios del servicio de la administración de justicia que suman 210.

3.2.2. Muestra

Precisa que es una parte pequeña del universo o territorio, calificado mediante procesos variados, pero tomando en cuenta la representación del universo. (Ñaupas, Mejía, et al, 2014, p. 246).

La muestra es probabilística, por estar conformada por una pequeña parte de la población; personal jurisdiccional cincuenta (50) personal administrativo treinta (30) usuarios cincuenta (50), hacen un total de 130 personas, los cuales fueron seleccionados por los investigadores, atendiendo a las características de los sujetos en estudio y las variables.

Tabla 2:

Población y Muestra

	Población	Muestra
Personal jurisdiccional	100	50
Personal administrativo	30	30
Usuarios	80	50
Total	210	130

Fuente: Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Ucayali.

Para extraer la muestra del personal jurisdiccional, personal administrativo, y usuarios, utilizamos la formula siguiente:

$$n = \frac{\frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2 N}}$$

Donde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (210)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1{,}96)^2(0{,}95)(1-0{,}95)}{(0{,}05)^2}}{1 + \frac{(1{,}96)^2(0{,}95)(1-0{,}95)}{(0{,}05)^2(210)}} = 130$$

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagómez, (2014) refieren: Las técnicas e instrumentos de investigación son los procedimientos y herramientas por las cuales recopilamos datos e informaciones requeridas que contrastan las hipótesis del estudio, resaltando; La observación, diferentes modalidades, encuesta que comprende la entrevista y el cuestionario. (p. 201)

Para Sánchez & Reyes (2015), explican: El método es la vía teórica, las técnicas establecen las operaciones concretas, que el investigador usa para alcanzar la información requerida. Las técnicas son los medios por el cual se procede a recaudar información de la realidad o fenómeno en estudio, con la finalidad de lograr objetivos planteados. (p.119)

3.3.1. La técnica

“Las técnicas de investigación son en realidad métodos especiales o particulares que se aplican en cada etapa de la investigación científica, cuantitativa o cualitativa, variando en su naturaleza de acuerdo con el enfoque” (Ñaupas, et al, 2014, p. 201).

3.3.1.1. La observación

La observación puede ser de diferente forma: natural o espontanea, sistemática o estructurada participante o no participante y de laboratorio. (Sánchez & Reyes, 2015, p. 164)

3.3.1.2. La encuesta

Es el procedimiento destinado para medir la valoración de las poblaciones dado que recopila la información necesaria para explicar las variables de estudio de la investigación, se diferencia del cuestionario en que este último es el instrumento y la encuesta es el procedimiento. (Sánchez, 2019)

3.3.2 El instrumento

“Son las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente establecidas”. (Sánchez & Reyes 2015, p. 166)

3.3.2.1. El cuestionario

Es un instrumento que mide las opiniones, criterios o conocimientos de una persona, a través de reactivos o preguntas que han sido elaboradas en relación a las variables, indicadores, y objetivos de la investigación, así mismo este medio debe tener un proceso de validación y de fiabilidad. (Sanchez, 2019, p.178)

Se construirán y emplearan dos: uno de la rotación de personal jurisdiccional, por juicio de expertos, y otro sobre el retardo de administración de justicia, que contiene 20 reactivos, amparados en el positivismo jurídico usados por el

subconjunto de la población, quienes respondieron en un primer momento a la primera variable y luego a la segunda según el orden del título del presente estudio.

3.3.2.2. Cédula técnica de preguntas

Nombre	: Cuestionario de la rotación de personal jurisdiccional
Autores	: María Francisca Aylas Yuimachi y María Mireya Ramirez Lopez
Procedencia	: Región de Ucayali - Pucallpa
Objetivo	: Medir en la Corte Superior la deficiencia en la administración de justicia por causa de la rotación de personal jurisdiccional.
Administración	: Individual o Colectiva
Duración	:10 minutos aproximadamente
Aplicación	: Personal jurisdiccional, personal administrativo, y usuarios
Significación	: El cuestionario está referido a la rotación de personal jurisdiccional, se dividen en las siguientes dimensiones: -A solicitud del trabajador. A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador. -Por dinámica organizacional -Cuando el trabajador es puesto a disposición

Tabla 3:

Distribución de los ítems del cuestionario de rotación de personal jurisdiccional

Área	Reactivos	Total
I.- A solicitud del trabajador	1,2,3,4,5	**5**
II.-A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador	6,7,8,9, 10	**5**
III.- Por dinámica organizacional	11,12,13,14,15	**5**
IV.-Cuando el trabajador es puesto a disposición	16,17,18,19, 20	**5**
Total		**20**

3.3.2.3. Cédula técnica de preguntas

Nombre : Cuestionario del retardo de administración de justicia

Autor : María Francisca Aylas Yuimachi y María Mireya Ramirez Lopez

Procedencia : Región de Ucayali – Pucallpa

Administración : Personal

Tiempo :10 minutos

Aplicación : Personal jurisdiccional administrativo y usuarios.

Significación : Analiza retardo de administración de justicia:

-Anormal funcionamiento de la administración de justicia
-Omisión de actos jurisdiccionales,

-Denegatoria a la tutela judicial efectiva,
- Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia

Tabla 4:

Distribución de los ítems del cuestionario del retardo en la administración de justicia.

Área	Reactivos	Total
I.- Anormal funcionamiento de la administración de justicia	21,22,23,24, 25	**5**
II.-Omisión de actos jurisdiccionales,	26,27,28,29,30	**5**
III.-Denegatoria a la tutela judicial efectiva,	31,32,33,34, 35	**5**
IV.-Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia	36,37,38,39, 40	**5**
Total		**20**

3.3.2.4. Validez y Confiabilidad

El instrumento idóneo utilizado para medir las variables es el cuestionario, en tanto se ha medido las actitudes, que tienen la muestra con respecto a esta variable, la que fue sometida a juicio de expertos por profesionales en Derecho con grado de Doctor a Percy Panduro Rengifo y Doctora Janet Castagne Vásquez.

La confiabilidad la realizó el autor, aplicando el cuestionario de rotación de personal jurisdiccional a un grupo piloto de 50 usuarios del servicio de administración de justica entre jueces, abogados litigantes, para medir la consistencia interna se usó la fórmula alfa de Cronbach, arrojando como resultado un 0.856 de confiabilidad.

3.4. Diseño y Validación de los Instrumentos

El estudio de rotación de personal y retardo de la administración de justicia carecen de instrumentos que permitían evaluarlos, por lo que fue necesario su construcción que cuyos conceptos se determinaron las dimensiones y sus indicadores cuya edificación fue de especial utilidad porque no lo sabía para los objetivos y situaciones a las necesidades específicas, ya que haber utilizado ajeno a las variables de estudio suponía incorporar objetivos ajenos a la realidad estudiada.

3.4.1. Validación se consideró los siguientes procesos:

La validación de los instrumentos se produce cuando hay unanimidad en la apreciación que ellos imprimen en su calificación, lo cual se puede corroborar con los anexos en el presente estudio.

Confiabilidad de Instrumentos: Los instrumentos usados en las variables de estudio previamente se aplicó en una muestra de 15 personas relacionadas con las unidades de estudio a efectos de comprobar su confiabilidad aplicándose la formula alfa de Cronbach, teniendo como consecuencia un 0.878 y un 0.856 de confiabilidad:

Tabla 5:

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario de la rotación de personal jurisdiccional

Alfa de Cronbach	Número de reactivos
0,856	20

Tabla 6:

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario del retardo de administración de justicia

Alfa de Cron Bach	Número de ítems
0,878	20

3.4.2. Técnicas de recopilación de información

Se consideraron las siguientes:

A. Cuestionarios

Se utilizaron cuestionarios para cada variable, que fueron previamente elaborados porque era inexistentes las que, sometidas a criterios de expertos, se validaron con una muestra piloto de 15 personas relacionadas con el estudio, arrojando un resultado positivo, se aplicó a la muestra en su conjunto.

B. Observación natural

Se desarrolló de forma abierta de acuerdo al problema de estudio, es decir en la Corte Superior de Ucayali, así también observar específicamente la realidad de los usuarios que acceden a la entidad con el fin de obtener justicia eficiente.

C. Análisis documental

Se utilizó en base a toda la estructura de la investigación, con el fin de cuestionar, y verificar los intereses de acuerdo a la investigación entre ellos se tiene; trabajos de investigación en sus diferentes niveles (revistas y artículos científicos, ensayos, y disposiciones legales,) etc.

3.5. Técnica para el procesamiento de la información

- **Observación directa**

Se realizó al conglomerado de personas que ingresan a las diferentes sedes de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, apreciándose que existen trabajadores administrativos avocados a la administración del desarrollo de las actividades del servicio de administración de justicia el cual se constituye en el soporte logístico con que cuenta el Poder Judicial a nivel nacional; así como los trabajadores jurisdiccionales, desde los asistentes judiciales, técnicos judiciales, auxiliares y los magistrados que desarrollan la función jurisdiccional.

Las actividades que desarrollan ambos grupos guardan relación dentro de las teorías de la organización social, pues ambos comparten obligaciones de prestar el servicio de administrar justicia, resultando que sin el soporte administrativo resultaría imposible que la actividad jurisdiccional cumpla con sus objetivos.

El proceso la información luego de haberse descargado en la base de datos, la misma que fue recogida mediante la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, previamente aplicada a la muestra.

Evaluación de las actividades desarrollada, la ejecución del trabajo de investigación.

Debido a la disponibilidad de las investigadoras quienes por el desarrollo de las actividades que desempeña como trabajadora administrativa del Poder Judicial, y en el caso de la otra investigadora por que viene laborando en un estudio jurídico

desarrollando la actividad de asistente jurídico, resultando viable la comprensión de la variable del retardo de la administración de justicia, en forma empírica y científica.

- **Fichas técnicas de estadística**

La metodología aplicada fue el método inductivo deductivo, sobre la observación del comportamiento social de la población y muestra en estudio, compuesta por los administradores, trabajadores jurisdiccionales.

- **Fichaje durante el estudio, análisis bibliográfico y documental**

Previo al estudio se identificó previamente las fuentes de información bibliográficas que se estudió entre ellas, los informes finales de tesis de maestría doctorados, artículos científicos, libros, folletos, leyes, artículos de revistas y periódicos, documentos gubernamentales, fuentes audiovisuales, etc.

- **Aplicación del procesador Statistics Package of social Sciencies SPSS Versión 25**.

Es una potente plataforma de software estadístico. Ofrece una interfaz intuitiva y un sólido conjunto de características que permite a su organización extraer información procesable de sus datos rápidamente.

- **Análisis e interpretación de datos: Pearson**

El coeficiente de correlación r de Pearson expresa en qué grado los sujetos tienen el mismo orden en dos variables. Si los sujetos más altos pesan más y los más bajitos pesan menos, entre peso y altura tendremos una correlación positiva: a mayor altura, mayor peso.

El coeficiente de correlación es la medida específica que cuantifica la intensidad de la relación lineal entre dos variables en un análisis de correlación nos ha permitido efectuar.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de resultados

Tabla 7:

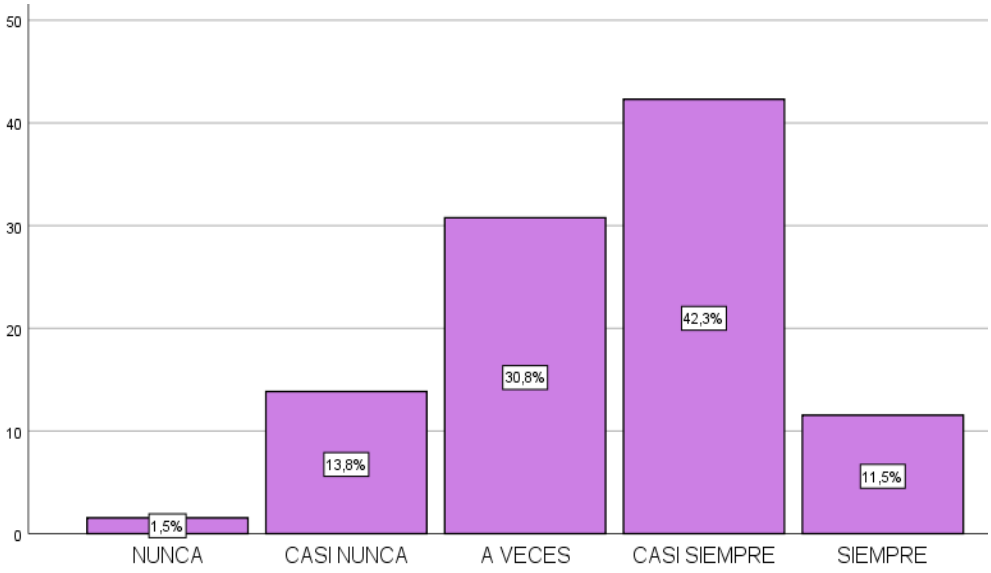
Variable 1. Rotación del personal jurisdiccional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	1,5
	CASI NUNCA	18	13,8
	A VECES	40	30,8
	CASI SIEMPRE	55	42,3
	SIEMPRE	15	11,5
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 2

Variable 1.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales el 42% de los encuestados señalan que casi siempre existe la rotación del personal jurisdiccional en el Poder judicial, el otro 30% señala que a veces, asimismo el 13 % determina que casi nunca, el 11% siempre y finalmente el 1% respondió nunca.

Tabla 8:

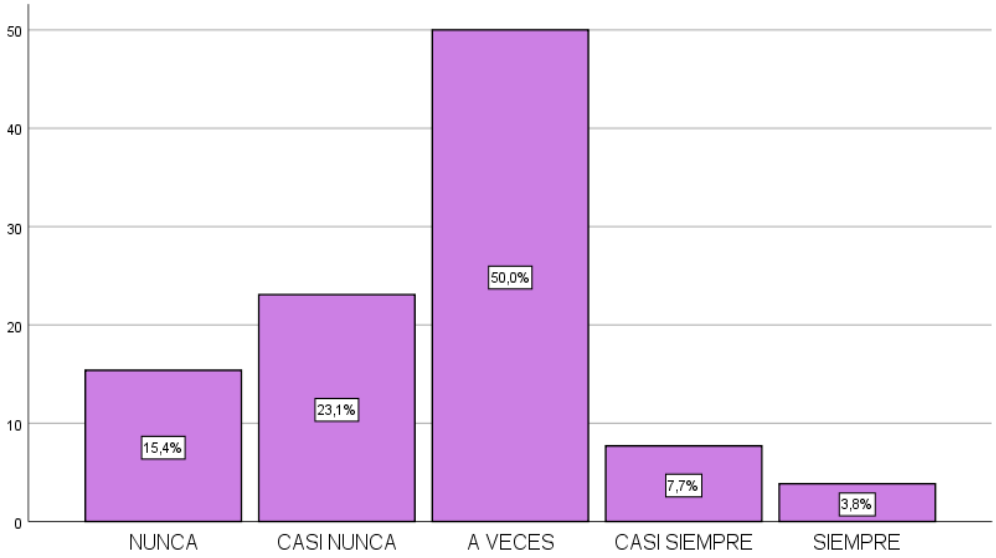
Dimensión 1 de la V1. Fluctuación a solicitud del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	20	15,4
	CASI NUNCA	30	23,1
	A VECES	65	50,0
	CASI SIEMPRE	10	7,7
	SIEMPRE	5	3,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 3:

Dimensión 1 de la V1.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 50% de los encuestados señalan que a veces es dado la fluctuación a solicitud del trabajador en situaciones necesarias, el otro 23% considera que casi nunca, también el 15% indica que nuca, así mismo un 7% señala que casi siempre y finalmente un 3% señala que siempre.

Tabla 9:

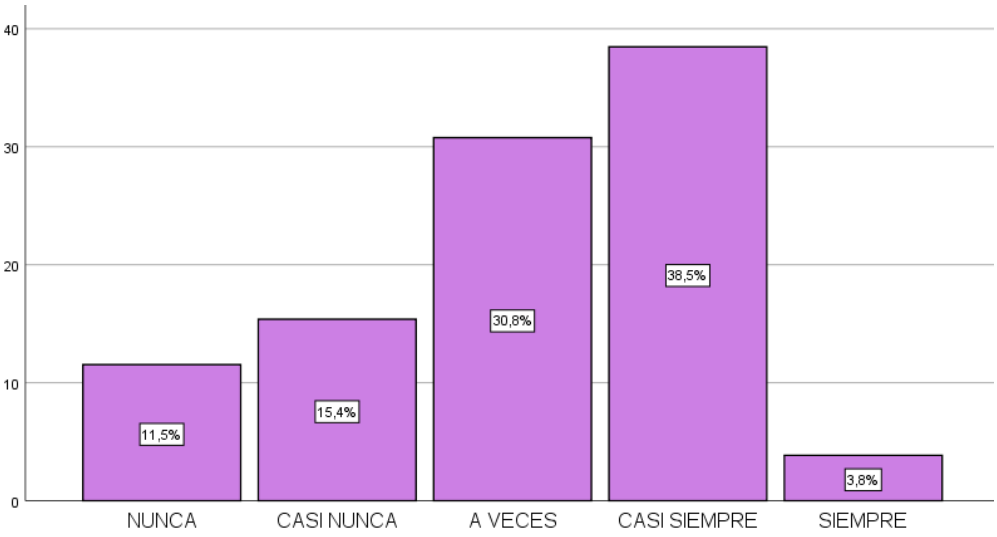
Dimensión 2 de la V1. Fluctuación a solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	15	11,5
	CASI NUNCA	20	15,4
	A VECES	40	30,8
	CASI SIEMPRE	50	38,5
	SIEMPRE	5	3,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 4

Dimensión 2 de la V1.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, siendo el 38% de los encuestados señalan que casi siempre se aplica la fluctuación a solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador, el otro 30% considera que a veces, el 15% indica casi nunca, de la misma forma un 11% señala que nunca y finalmente el 3% indicó que siempre.

Tabla 10:

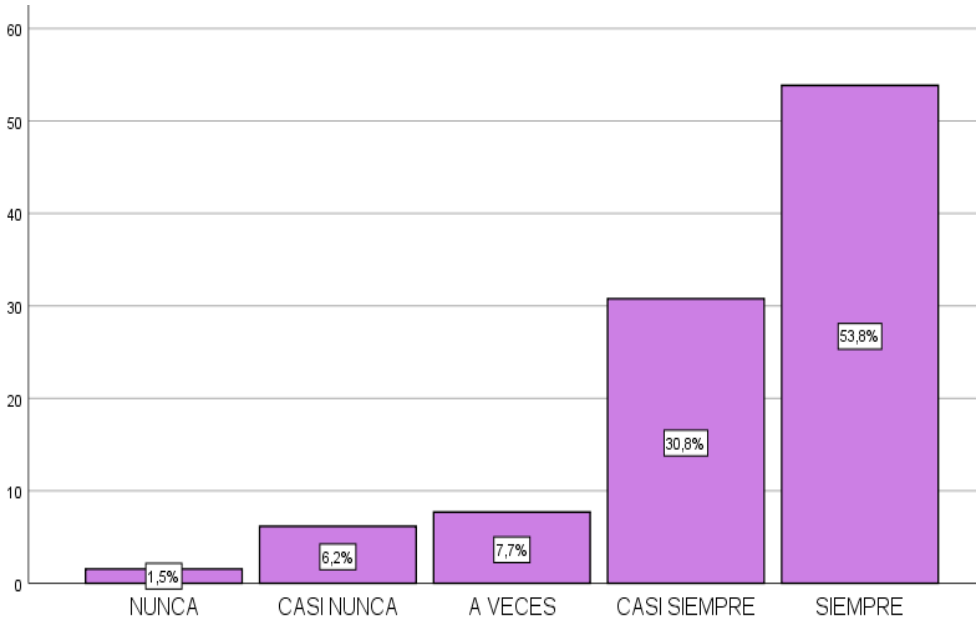
Dimensión 3 de la V1. Dinámica organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	1,5
	CASI NUNCA	8	6,2
	A VECES	10	7,7
	CASI SIEMPRE	40	30,8
	SIEMPRE	70	53,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 5

Dimensión 3 de la V1.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se puede determinar que, el 53% señala que siempre la rotación de personal se compone por dinámica organizacional, el 30% señala que casi siempre, el 7% indica a veces, asimismo el 6% determina que casi nunca y finalmente un 1% señala que nunca.

Tabla 11:

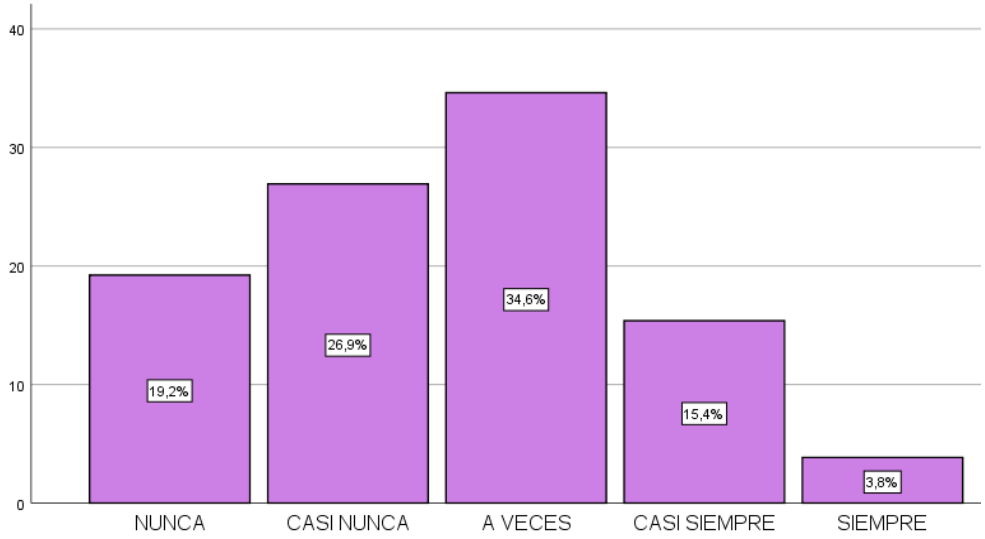
Dimensión 4 de V1. Trabajador es puesto a disposición

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	25	19,2
	CASI NUNCA	35	26,9
	A VECES	45	34,6
	CASI SIEMPRE	20	15,4
	SIEMPRE	5	3,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 6

Dimensión 4 de V1.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 34% señala que a veces el trabajador es puesto a disposición para ser rotado por la entidad u oficina a cargo, el otro 26% considera que casi nunca, también el 19% indica que nunca, el 15% determinó casi siempre y finalmente el 3% señala que siempre.

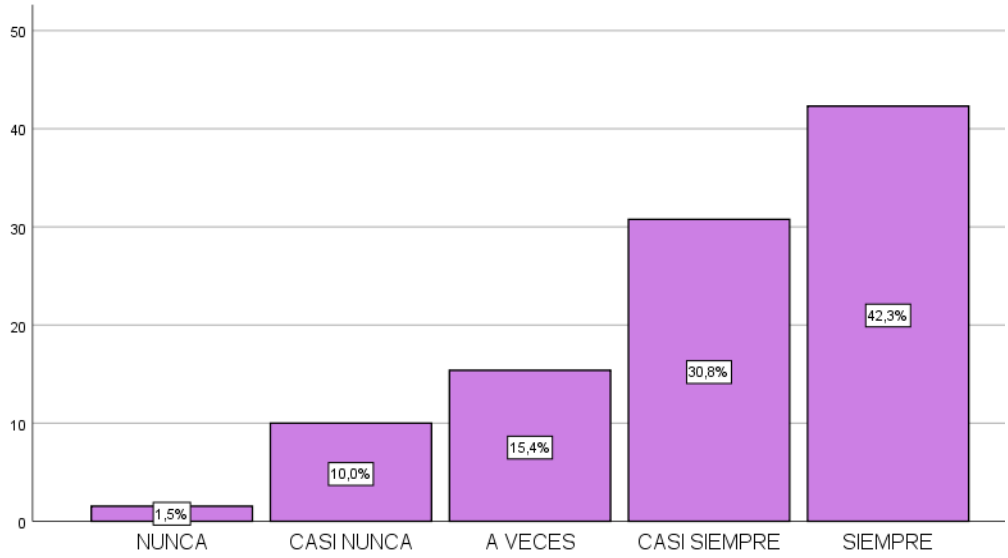
Tabla 12:

Variable 2. Retardo en la administración de Justicia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	1,5
	CASI NUNCA	13	10,0
	A VECES	20	15,4
	CASI SIEMPRE	40	30,8
	SIEMPRE	55	42,3
	Total	130	100,0

Figura 7

Variable 2.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 42% indica que siempre existe el retardo en la administración de justicia, el 30% indica que casi siempre, el 15% a veces, de la misma manera el otro 10% indica que casi nunca, y el 1% indica nunca.

Tabla 13:

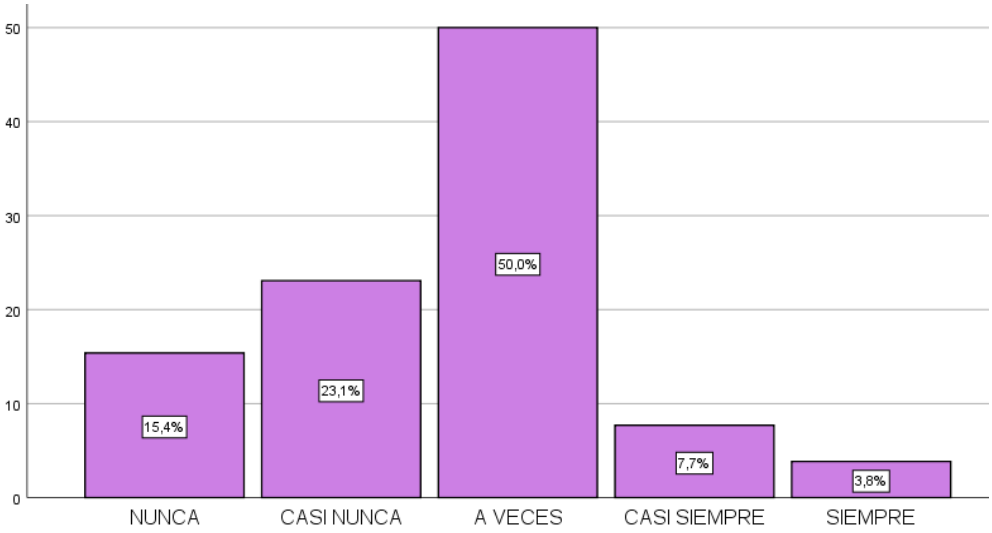
Dimensión 1 de la V2. Anormal funcionamiento de la administración de justicia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	20	15,4
	CASI NUNCA	30	23,1
	A VECES	65	50,0
	CASI SIEMPRE	10	7,7
	SIEMPRE	5	3,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 8

Dimensión 1 de la V2.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 50% señalan que a veces ocurre el anormal funcionamiento de la administración de justicia dentro del Poder Judicial, el 23% señala que casi nunca, el 15% indica que nunca, así también el 7% determinó casi siempre y finalmente el 3% considera que siempre.

Tabla 14:

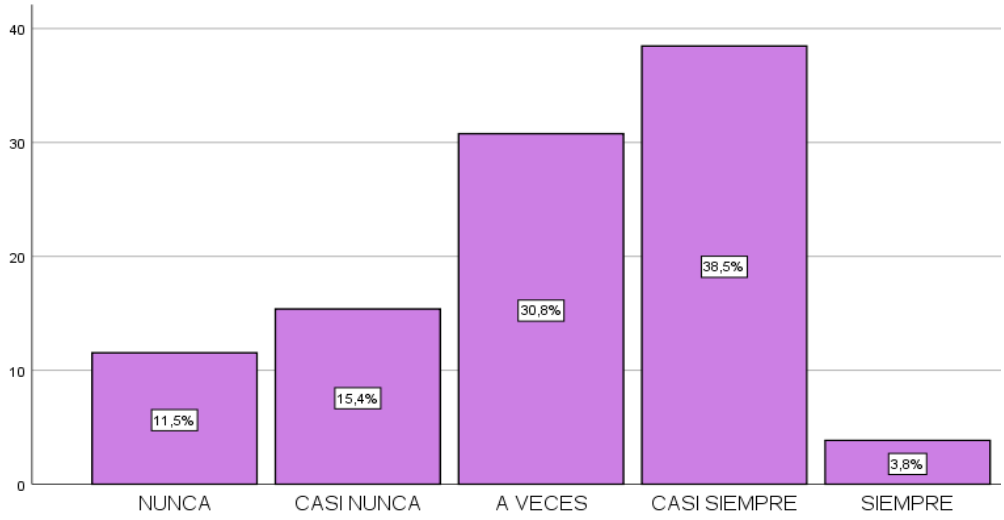
Dimensión 2 de la V2. Omisión de actos jurisdiccionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	15	11,5
	CASI NUNCA	20	15,4
	A VECES	40	30,8
	CASI SIEMPRE	50	38,5
	SIEMPRE	5	3,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 9

Dimensión 2 de la V2.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 38% indica que casi siempre existe la omisión de actos jurisdiccionales, el 30% señala que a veces, el 15% determino casi nunca, el 11% respondió que nunca y finalmente un 3% menciona que siempre.

Tabla 15

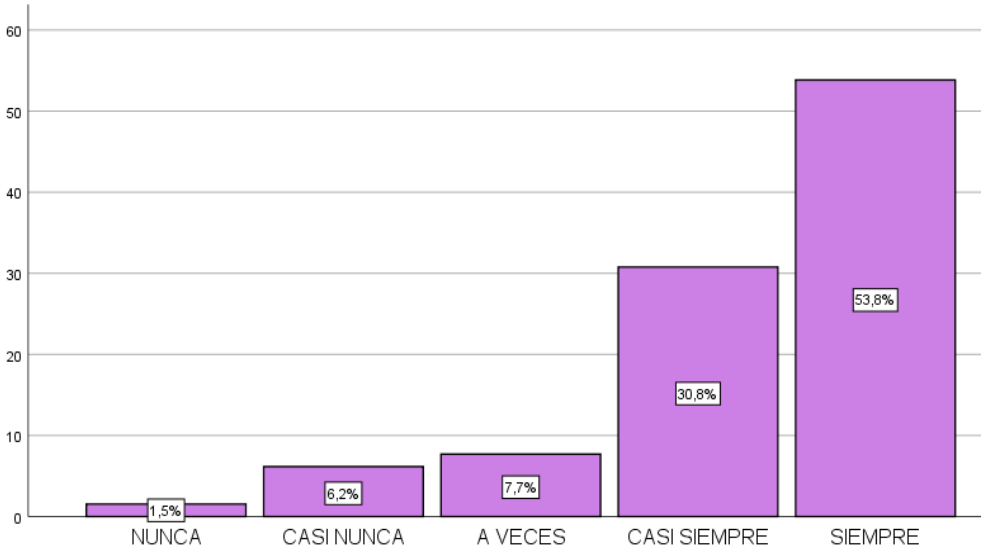
Dimensión 3 de la V2. Denegatoria a la tutela judicial efectiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	1,5
	CASI NUNCA	8	6,2
	A VECES	10	7,7
	CASI SIEMPRE	40	30,8
	SIEMPRE	70	53,8
	Total	130	100,0

Fuente: SPSS Versión: 25

Figura 10

Dimensión 3 de la V2.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 53% determina que siempre causa en los usuarios una denegatoria a la tutela judicial efectiva, el 30% señala que casi siempre, el 7% indica que a veces, el 6% respondió que casi nunca y finalmente un 2% menciona que nunca.

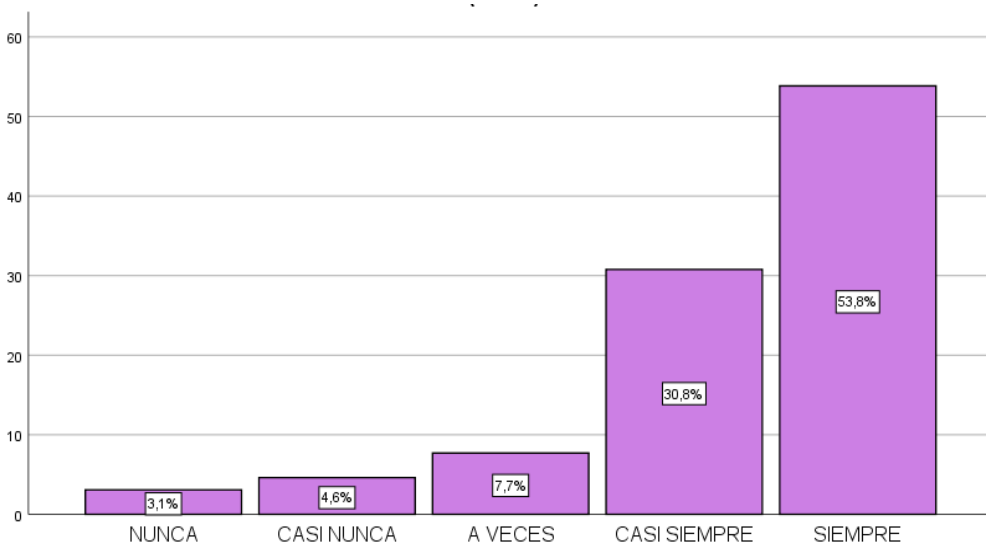
Tabla 16:

Dimensión 4 de la V2. Sin Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	4	3,1
	CASI NUNCA	6	4,6
	A VECES	10	7,7
	CASI SIEMPRE	40	30,8
	SIEMPRE	70	53,8
	Total	130	100,0

Figura 11

Dimensión 4 de la V2.



Interpretación: En la tabla y figura se identifica que el cuestionario se aplicó a 130 personas, de los cuales se determina que, el 53% consideran que siempre se aplica los procesos sin eficacia y eficiencia dentro de la Administración de Justicia, el 30% señala que casi siempre, el 12% indica que a veces, el 6% respondió que casi nunca y finalmente un 2% determinó que nunca.

4.2. Contraste de Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Hipótesis de trabajo o estadística:

H_0: No existe relación significativa entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

$$\rho = 0$$

H_1: Existe relación significativa entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

$$\rho > 0$$

Nivel de Significancia: Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
Zona de rechazo: Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).
Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Tabla 17:

Correlación para la Hipótesis General

			Rotación del personal jurisdiccional	Retardo en la administración de justicia
Rho de Spearman	Rotación del personal jurisdiccional	Coeficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Retardo en la administración de justicia	Coeficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta H1

Sig < 0,05: Se rechaza Ho

El estudio se realizó con el programa SPSS, arroja un valor de (0,991) permitiendo concluir que se tiene una relación significativa alta, asimismo trasciende a una medida de 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente concluimos que existe relación significativa alta entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la fluctuación a solicitud del trabajador y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Tabla 18: *Correlación para la Hipótesis Específica 1*

			Fluctuación a solicitud del trabajador	Retardo en la administración de justicia
Rho de Spearman	Fluctuación a solicitud del trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Retardo en la administración de justicia	Coeficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta H1
Sig < 0,05: Se rechaza Ho

El examen con el programa SPSS, responde a un valor de (0,943) permitiendo concluir en una relación significativa alta, importando una línea recta de 0,000 el cual es menor a 0,05; rechazando la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alterna (H1): Existe relación significativa entre la fluctuación a solicitud del trabajador y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Tabla 19:

Correlación para la Hipótesis Específica 2

			Solicitud de fluctuación de una dependencia distinta	Retardo en la administración de justicia
Rho de Spearman	Solicitud de fluctuación de una dependencia distinta	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Retardo en la administración de justicia	Coeficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta Ho

Sig < 0,05: Se rechaza Ho

El estudio realizado con el SPSS, proporciona un valor de (0,970) dando la conclusión que, se tiene una relación positiva alta, además la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alterna (H1): Existe relación significativa entre la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Tabla 20:

Correlación para la Hipótesis Específica 3

			Dinámica organizacional	Retardo en la administración de justicia
Rho de Spearman	Dinámica organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,831
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Retardo en la administración de justicia	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta H1

Sig < 0,05: Se rechaza Ho

La observación realizada con el SPSS, nos provee un valor de (0,831), obteniendo como resultado del mismo que se tiene una relación positiva moderada, al mismo tiempo la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alterna (H1): Existe relación significativa entre la dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre el trabajador es puesto a disposición y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

Tabla 21

Correlación para la Hipótesis Específica 4

			Trabajador es puesto a disposición	Retardo en la administración de justicia
Rho de Spearman	Trabajador es puesto a disposición	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130
	Retardo en la administración de justicia	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	130	130

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

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig > 0,05: Se acepta H1

Sig < 0,05: Se rechaza Ho

El estudio culminado con el programa SPSS, nos suministra una cantidad de (0,958) teniendo como conclusión que si existe una relación positiva alta, además la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alterna (H1): Existe relación significativa entre el trabajador es puesto a disposición y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.

4.3. Discusión de resultados

De la contratación de los resultados obtenidos se ha podido comprobar; que existe relación significativa entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021, estos resultados comparten coincidencia con el artículo científico de Hernández, Jaramillo, & Hernández (2021), quienes asienten que la relación compromiso organizacional y rotación de personal, se deducen; para reducir la rotación de personal, los gestores de talento humano deben fomentar el desarrollo afectivo en los empleados, si bien no son las mismas variables, empero guardan cierta similitud al presente estudio.

El artículo científico producido por Maliza & Bastidas, (2018), establecen niveles de concordancia con el estudio realizado por las investigadoras, en razon de que afirman: “Para mejorar en la productividad de la gestion judicial y satisfacer las necesidades, del pueblo ecuatoriano requiere de operadores de justicia en las diferentes etapas o causas procesales, para que obtengan gestión pública de calidad”.

El articulo de Martinez (2021), expresa que La fluctuación laboral ha sido un fenómeno que ha afectado la productividad empresarial, representa una pérdida de recursos vitales para la consecución de sus objetivos. La fluctuación potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado, como tal; al haber sido motivo de análisis la fluctuación laboral.

Correa, & Tejeda (2021) articulo. Alegan: La duración de los procesos judiciales son controversiales, jurídicamente impacta en la sociedad, es insuficiente que el Estado brinde el acceso al aparato judicial, existe la necesidad de una justicia pronta y de calidad, sin dilación injustificada de los trámites.

Matienzo, (2015), que alega; “El ratardo de justicia no es un mal actual, sino de antigua data, comparte la frase; que debe ser desterrada “La justicia, aunque tarde, llega”, porque justicia que tarda no es justicia contrariamente es injusticia”

Existen limitaciones para acceder a estadísticas y métodos actualizados del planeamiento de la rotación del personal en la actual administración de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, que permite establecerse las necesidades de estas fluctuaciones.

Debe entenderse como rotacion de personal; al desplazamiento o movimiento de personal, definido en términos administrativos, como la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización (Chiavenato, 2011, p.116)

Aportamos el constructo de la calificación de rotación de personal y retardo de administración de justicia, en las siguientes: “A mayor rotación sin calificación previa; cuando el trabajador es puesto a disposición por medida disciplinaria, por dinámica organizacional, fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones, las solicitudes del personal jurisdiccional, generan retardo en la administración de justicia”.

CONCLUSIONES

Que, del análisis realizado con el programa SPSS, los valores de las variables y las dimensiones contrastadas, podemos concluir en lo siguiente:

- Se concluye que existe relación significativa alta entre la fluctuación a solicitud del trabajador y el retardo en la administración de Justicia; con el nivel de confianza del 95%, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se tiene el valor de 0, 943; lo que indica que se tiene un 94,3% de relación entre la dimensión y la variable.
- Asimismo, se tiene relación positiva alta entre la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador y el retardo en la administración de Justicia; con el nivel de confianza del 95%, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se tiene el valor de 0,970; lo que indica que se tiene un 97,0% de relación entre la dimensión y la variable.
- También se determina una relación positiva moderada entre la dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia; con el nivel de confianza del 95%, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se tiene el valor de 0,831; lo que indica que se tiene un 83,1% de relación entre la dimensión y la variable.
- Concluyendo también una relación positiva alta cuando el trabajador es puesto a disposición y el retardo en la administración de Justicia; con el nivel de confianza del 95%, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se tiene el valor de 0,958; lo que indica que se tiene un 95,8% de relación entre la dimensión y la variable.
- Finalmente, una relación significativa alta entre la rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021, con el nivel de confianza del 95%, con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se tiene el valor de 0,991; lo que indica que se tiene un 99,1% de relación entre ambas variables.

RECOMENDACIONES

- Que, la administración del poder judicial evalué las reales motivaciones de las rotaciones cuando un trabajador es sometido al proceso administrativo disciplinario, y es puesto a disposición de la administración de la Corte Superior no interrumpa las actividades jurisdiccionales.

- Qué, la administración de la Corte Superior elabore un diagnóstico en forma permanente la dinámica organizacional, seguimiento y monitoreo a fin de evitar una indebida e innecesaria rotación de personal en mejora de la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia.

- Bajo las teorías de la organización se debe de aplicar los planes de contingencia a efectos de evitar que las fluctuaciones del personal jurisdiccional se efectúen en forma indiscriminada, se debe reorganizar las formas de estas rotaciones en función a las especialidades en forma vinculante, modificando el reglamento interno de la institución.

- Las solicitudes de fluctuación a solicitud del personal jurisdiccional deben ser sometidas a evaluaciones objetivas en tanto estas solicitudes no pueden obedecer a contextos ajenos a los intereses institucionales, a fin de evitar el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia.

- Las rotaciones de personal jurisdiccional deben estar sometida a estudios complementarios científicos que involucren tanto a la administración de la Corte como a los trabajadores y órganos jurisdiccionales para elaborar la agenda correspondiente, para reorientar que las rotaciones deben efectuarse respetando los principios de especialización del servicio que brinda la administración de justicia, así como el derecho de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguero , J. O. (2007). Teórias más relevantes en administración. Revista Científica "Visión de futuro". Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf

Almanza, R., Calderon, P., & Vargas J. G. (2017). Teorias Clasicas de las Organizaciones y el Gung Ho. Vision de Futuro, 22(1, 2018), 1-12. Obtenido de Redalyc: https://www.redalyc.org/articulo.oa?

Altamirano T, L. Y., & Encajima G, J. D. (2019). Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6127/Altamirano%20Tineo%20%26%20Encajima%20Gamonal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aranzamendi, L. N. (2015). Instructivo teórico- práctico del diseño y redacción de la tesis en Derecho. Perú: Grijley E.I.R.L.

Avitia-Cordero, N. A., Salas-Guevara, P. I., Vargas Salgado, M. M., & Gomez-Bul, K. G. (2021). Incidencia de la justicia sobre el capital psicológico y la satisfacción laboral en trabajadores de la industria automotriz. Contabilidad y Negocios, 116-130. Obtenido de https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=339e77f2-2990-4188-964f-c3886b8588ad%40redis

Boletín Estadístico Nº02-2020. (23 de 06 de 2020). Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional en el Distrtito Judicial. Obtenido de Poder Judicial: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/939054804f40a5ce9390b76976768c74/mapasdependenciasj%20unio2020.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=939054804f40a5ce9390b76976768c74)

Cabanellas de las Cuevas, G. (2008). Diccionario enciclopèdico de Derecho usual (Vol. 4). Buenos aires: Heliasta.

Castillo, V. M. (2017). Teorias de las Organizaciones. Culiacán, Sinaloa, Mexico: Trillas.

Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humanode las organizaciones. Obtenido de Sijufor: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Coll M, F. (28 de 03 de 2020). Rotación de personal. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/rotacion-de-personal.html#:~:text=La%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20es,la%20jubilaci%C3%B3n%20o%20el%20fallecimiento.

Comisión Especial de Reforma Integral de la Administración de Justicia. (2021). Propuesta de Política Pública de Reforma del Sistema de Justicia. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educatica.

Congreso Peruano. (2022 de Junio de 2022). Conoce cuál es la organización del Estado peruano. Obtenido de gob.pe: https://www.gob.pe/23460-conoce-cual-es-la-organizacion-del-estado-peruano

Constitucion Politica del Peru . (1993). Congreso de la Republica. Lima: Diario Oficial del Bicentenario - El Peruano.

Correa, M. de J. & Tejeda M. A. (2021). La tutela jurisdiccional en Colombia y su incidencia en la duraccion de los proceso judiciales". Prolegómenos Derechos y Valores, 24 (48), 41-52. Obtenido de https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=c8f6fdb2-26b3-41b2-8ae0-0672b61e3ee4%40redis

De Silva, C. (2004). El Acto Jurisdiccional. Isonomía, 157-191. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182004000200006&lng=es&tlng=es

Definiciona. (2 de mayo de 2020). Definiciona defincion y etimologia. Obtenido de https://definiciona.com/retardo/

Derecho UNED. (2020). Introducción al Derecho Procesal. Obtenido de UNED: https://derecho.isipedia.com/primero/introduccion-al-derecho-procesal/12-el-personal-jurisdiccional

Enciclopedia. (2013). Rotaciòn de personal. Obtenido de Enciclopedia: https://concepto.de/rotacion-de-personal/

Espinoza, A., & Rivas A, J. (2019). Las funciones administrativas y jurisdiccionales y la protección de los derechos de los consumidores. Análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional bajo el Rol N° 4012-17. Scielo. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512019000200233

Fernandez, W. H. (2019). Proteccion de la familia y acceso a la Juticia de los migranres en el Perú. (2. Universidad de Los Hemisferios, Ed.) Revista de Derecho, 245-267. Obtenido de https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=7188849a-a6b2-407c-b497-baf15639b9ae%40redis

Gallardo, M. d. (2020). Administración de justicia y su implicancia en el desarrollo social, Corte Superior de Justicia de Lima, sede Alzamora Valdez. Lima. 2018. Lima: CAEN. Obtenido de https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/1585944/1/TESIS%20CAEN%20GALLARDO%20NEYRA.pdf

Gonzales Rios, M. (2006). La rotación de personal como un elemento laboral. Monterrey N. L.: Universidad Autonoma de Nuevo Leon.

Gordillo, A. A. (2013). Tratado de Derecho Administrativo. Buenos Aires: Astrea.

Hernández S, Fernández C, & Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana. Editores.

Homans, G. (1971). Social Behavior: Its Elementary Forras. New York: Harcourt.

Huaman R, G. V. (2020). Factores que determinan el retardo de los procesos judiciales en materia civil en el distrito judicial de Puno, sede anexa de Juliaca. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de http://190.119.145.154/bitstream/handle/20.500.12773/11722/DEhurogv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez Rodríguez, A. (1991). La responsabilidad del Estado por el normal funcionamiento de la adminstración de justicia. Granada: Impredisur.

Kelsen, H. (1991). Que es la justicia. México DF: Fotamara.

Kelsen, H. (2007). La Teoria Pura del Derecho . Lima: Tribuna Abierta Perú.

LP. (26 de 11 de 2020). Criterios para la rotación del personal en el sector público [Resolución 002029-2020-Servir. Obtenido de Pasión por el derecho: https://lpderecho.pe/criterios-para-la-rotacion-del-personal-en-el-sector-publico-resolucion-002029-2020-servir/

Maliza Cerezo, G. C., & Bastidas Vaca, C. A. (2018). Efectos de la carga laboral y la rotación del personal en la productividad de los servidores judiciales en el Consejo de la Judicatura de los Rios- Ecuador 2018. Educaciòn inclusiva, 30-43. Obtenido de http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4870/1/Maliza%20Cerezo%20Gisella%20Cecibel.pdf

Martinez Morales, M. (2021). Estudio de fluctuacion laboral potencial en una empresa de servicios" . Folletos Gerenciales, 83-92.

Martinez Peñas, L. (2018). El Camino hacia el Estado como forma de organización politica social. Revista Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones, 73-102. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6605345

Matienzo G, M. (2015). Normativa legal dirigida a solucionar el retardo de justiciade los procesos familiares a causa de la suplencia de los jueces. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés. Obtenido de https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/13536/T4416.pdf?sequence=1

Ñaupas , H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación (Vol. 4). Colombia: U-transversiones.

Palma Farfán, J. (2021). Administración Pública y Gestión: los retos del presente. Revista Cientifica, Cultura, Comunicación y Desarrollo, 107-118. Obtenido de https://doaj.org/article/8fefb46429394aac9bf74c515e9200a3

Palna, R. (2021). El sistema de administracion de justicia en el Peru bajo la perspectiva filosofica de los derechos humanos. LUMEN, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, 17(1), 141-151.

Parodi R, C. A. (2015). La administración de justicia en el Perú. Obtenido de Biblioteca Cejamericas: https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2335/laadministracionde justiciaenperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Patròn Faura, P., & Patròn Bedoya, P. (2014). Derecho Administrativo y administraciòn pùblica en el Perù (Vol. I). Lima: Universidad San Martìn de Porres.

Patron, Faura, P. & Patron Bedoya P. (2014). Derecho Administrativo y Administracion Pública en el Perú. Lima: USMP-Fondo Editorial.

Pigors, P. & Meyers C. (1985). Administracion de Personal. Mexico: CECSA.

Poder Judicial del Perú. (2013). Misión y Visión . Obtenido de PJ: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuperiorSantaPJ/s_csj_santa_nuevo/as_corte_superior_Santa/as_conocenos/as_mision_vision/

Prensa. (28 de 02 de 2019). Rotación de jefas y jefes de Recursos Humanos en las entidades públicas. Obtenido de Red Continental de gestores públicos: https://redgestorespublicos.pe/rotacion-jefas-jefes-recursos-humanos-las-entidades-publicas/

Prodi, P. (2008). Una historia de la justicia de la pluralidad de fueros al dualismo moderno entre conciencia y derecho. Madrid: Katz.

Quiroa, M. (29 de 01 de 2020). Administraciòn. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/administracion.html

RAE. (2021). Retardo. Obtenido de RAE: https://dle.rae.es/retardo

Reggiardo S, M. (2019). Problemas y Soluciones al Derecho de Acceso a la Justicia en el Perú. Obtenido de Derecho & Sociedad.

Rivas T, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. Universidad & Empresa, https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf.

Rodriguez Sanchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relacion causa efecto entre la inversion en practicas de gestion de recursos humano y la motivacion de empresa. Acciones necesarias para, 207-220. Obtenido de https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=fe27cb74-e23e-4adc-898d-6430debe552f%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBlPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=142864212&db=fsr

Rosental, M. M. (1975). Diccionario Filosofico. Lima: Ediciones Pueblos Unidod.

Rubio Correra, M. (2009). El Sistema Juridico Introduccion al Derecho (Decimo Aumentada ed.). Lima: Fondo Editorial - Universidad Catolica del Peru.

Saavedra B, S. K., & Tembladera S, C. B. (2021). Factores determinantes del retardo de la administración de justicia y los delitos de violencia familiar en

los Juzgados Penales en la Provincia de Coronel Portillo, 2019. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa. Obtenido de http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/311/1/tesis_bruno_susan.pdf

Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigacion Cientifica (Quinta ed.). Lima: Business support aneth S.R.L.

Sanchez Espejo, F. G. (2019). Guia de tesis y proyectos de investigacion. Arequipa: Centrum Legalis.

Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. Relations Industrielles Industrial Relations, 470-490. Obtenido de https://doi. org/10.7202/044892ar

Soledad Cañete, L. (2013). Acerca de la Tutela Judicial Efectiva en el Ambito del Proceso Contencioso Administrativo en la provincia de Buenos Aires. Revista de Derecho, 83-87. Obtenido de https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=1df1a858-1c53-4166-8d89-b1aa3c0fe8cc%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBlPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#db=asn&AN=110010753

Taylor, F. W. (1969). En principios de la Administración Cientifica (Decimo Primera ed.). (R. Palazon, Trad.) Mexico: Herrero Hnos.

Trujillo, E. (03 de 08 de 2020). Poder Judicial. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/poder-judicial.html

TUO de la Ley Organica del Poder Judicial 1993. (93). Decreto Supremo Nº 017-93-JUS. Lima: Congreso de la Republica.

Unir. (2021). ¿Qué es la tutela judicial efectiva y en qué contexto se aplica este término? La Universidad en Internet.

Vargas Guevara, E.E. & Monge Morales, G. (2019). La reforma del sistema de justicia como política pública: ¿ya hemos encontrado el camino correcto? Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo, 21-36. Obtenido de https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=86decf59-b00a-41de-a571-9102ff5834bf%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBlPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.47ce6423893e44c48310ea4ec2284d51&db=edsdoj

Vasquez, D. E. (2019). Derecho fundamental del acceso a la justicia y politicas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupcion en el Perú. Revista Oficial del Poder Judicial, 127-161. Obtenido de https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/392

Veddel, G. (1980). Derecho Administrativo. Madrid: Biblioteca Aguilar.

Velásquez D, M. (2018). ¿Control administrativo sobre actividad judicial? Régimen disciplinario del juez-burócrata. Barcelona: UPF. Obtenido de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/482192/tmvd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilalta, A. E. (2021). Acceso a la justicia y transicion digital: hacia una justicia abierta. Revista General de Derecho Administrativo. Obtenido de https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=Administraion+de+justicia&sid=35d1a9325f0c81b65247b7d029c1088c&sot=b&sdt=b&sl=45&s=TITLE-ABS-KEY+%28+administration+due+justicia+%29&origin=resultslist

Yepez, E. (2021). La Mora Judicial, ¿un problema de sistema procesal? DIXI, 24, 1-24. Obtenido de https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/4243

Zaballa Gomariz, P. E.; AssafIri Ojeda, Y. E.; Medina Nogueira, Y. E.; Nogueira Rivera, D.; Medina León, A.;. (06 de 2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. Revista de Investigaciòn en Ciencias Sociales y

Humanidades. Obtenido de https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/429/392

Zimmermann, E. (2014). Historia global y cultural constitucional: una nota sobre la traducción y circulación de doctrina jurídica en la Argentina del Siglo Diecinueve. Obtenido de http://nuevomundo.revues.org/66772; doi : 10.4000/nuevomundo.66772

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021
Autor (es): **María Francisca Aylas Yuimachi y María Mireya Ramírez López**

Problema general	**Objetivo general**	**Hipótesis general**	**Variables e Indicadores**			**Metodología**
¿De qué manera la rotación del personal jurisdiccional se relaciona con el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?	Analizar de qué manera la rotación del personal jurisdiccional se relaciona con el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.	La rotación del personal jurisdiccional se relaciona significativamente con el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021.	V1 Rotación de personal jurisdiccional	-A solicitud del trabajador -A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador -Dinámica organizacional -Cuando el trabajador es puesto a disposición	-Voluntaria -Motivada -Afinidad profesional o académica -Competencias o intereses laborales -Oportuna -Por desempeño acorde a su perfil profesional -Por desempeño acorde a su perfil académico -Consentimiento del superior jerárquico -competencia -Interés laboral -Facultad institucional -Difiere del cargo contractual -Criterios de razonabilidad -Necesidades de servicio -Condiciones y requisitos	**-DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**: Descriptivo correlacional -**NIVEL DE INVESTIGACIÓN**: No experimental -**TIPO DE INVESTIGACIÓN**: Aplicada -**UNIDAD DE ESTUDIO POBLACIONAL:** 210 **Y MUESTRA**: 130 Compuesta por personal jurisdiccional, administrativo, y usuarios. - Probabilístico -**RECOLECCIÓN DE DATOS**: -La observación -La encuesta -**INSTRUMENTOS:** Cuestionario, análisis documental, uso de internet. -**TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS**. -Operaciones estadísticas. -Revisión crítica. -Operacionalización de variables.
Problema específico	**Objetivo específico**	**Hipótesis específica**				
1. ¿De qué manera la fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021? 2. ¿De qué manera la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021? 3. ¿Qué relación existe entre dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021? 4. ¿De qué manera cuando el trabajador es puesto a disposición genera el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021?	1. Analizar de qué manera la fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021 2. Analizar de qué manera la solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realización sus funciones el trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021 3. Determinar qué relación existe entre la dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021 4. Analizar De qué manera cuando el trabajador es puesto a disposición genera el retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021	1.La fluctuación a solicitud del trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021 2.La solicitud de fluctuación de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador se relaciona con el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021 3. Existe relación significativa entre dinámica organizacional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021? 4. Cuando el trabajador es puesto a disposición genera retardo en la administración de justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021	V2 Retardo en la administración de justicia	-Anormal funcionamiento de la administración de justicia -Omisión de actos jurisdiccionales -Denegatoria a la tutela judicial efectiva -Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia	-Irregular atención del servicio de justicia -Anormalidad procesal -Anormalidad administrativa -Infracción normativa -Incorrecta tramitación de los procesos -Manifestación exterior de la voluntad del Estado -Manifestación unilateral de la voluntad del Estado -Produce consecuencias jurídicas -Constituye una norma individualizada -Controversia de derecho sometida al Estado -Retardar el acceso a la justicia -Postergación de acceder a la tutela judicial -Vulneración del plazo razonable -Afectación al principio de economía - Afectación al principio de celeridad procesal -No mejora del servicio de justicia -No alcanza los objetivos -No salva obstáculos y limitaciones -Limita el ejercicio de los derechos del justiciable -No refleja la satisfacción de la justicia en el usuario	

Anexo 02: Matriz de validación

Título: Rotación del personal jurisdiccional y el retardo en la administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia de Ucayali 2021

variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	Relación variable-dimensión		Relación dimensión - indicador		Relación indicador - ítem		Relación ítems - opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Rotación del personal jurisdiccional	**-A solicitud del trabajador -A solicitud de una dependencia distinta donde realiza sus funciones el trabajador -Dinámica organizacional -Cuando el trabajador es puesto a disposición**	**-Voluntaria -Motivada -Afinidad profesional o académica -Competencias o intereses laborales -Oportuna -Por desempeño acorde a su perfil profesional -Por desempeño acorde a su perfil académico -Consentimiento del superior jerárquico -competencia -Interés laboral -Facultad institucional -Difiere del cargo contractual -Criterios de razonabilidad -Necesidades de servicio -Condiciones y requisitos**	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 18 19 20						x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		
Retardo en la administración de Justicia	**-Anormal funcionamiento de la administración de justicia -Omisión de actos jurisdiccionales -Denegatoria a la tutela judicial efectiva -Eficacia y eficiencia en la Administración de Justicia**	**-Irregular atención del servicio de justicia -Anormalidad procesal -Anormalidad administrativa -Infracción normativa -Incorrecta tramitación de los procesos -Manifestación exterior de la voluntad del Estado -Manifestación unilateral de la voluntad del Estado -Produce consecuencias jurídicas -Constituye una norma individualizada -Controversia de derecho sometida al Estado -Retardar el acceso a la justicia -Postergación de acceder a la tutela judicial -Vulneración del plazo razonable -Afectación al principio de economía - Afectación al principio de celeridad procesal -No mejora del servicio de justicia -No alcanza los objetivos -No salva obstáculos y limitaciones -Limita el ejercicio de los derechos del justiciable -No refleja la satisfacción de la justicia en el usuario**	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 18 19 20						x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		x x x x x x x x x x x x x x x x x X X		

Pucallpa, 12 del Julio 2022

Anexo 03: Instrumento de aplicación

CUESTIONARIO

Nº de encuesta:……..

Fecha: ……..

Lugar: ……..

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

1.- ES USTED:

A) Personal J. ☐ C) Usuario ☐

B) Personal A. ☐ D) ☐

2.- SEXO:

MASCULINO ☐ FEMENINO ☐

3.- EDAD:

A) Menor de 30 años ☐

B) De 30 a 39 años ☐

C) De 40 a 49 años ☐

D) De 50 a 59 años ☐

E) Mayor de 60 años ☐

INDICACIONES: Seguidamente hay una serie de preguntas, las cuales deberás responder marcando una X según consideres conveniente:

1	2	3	4	5
NUNCA	**CASI NUNCA**	**A VECES**	**CASI SIEMPRE**	**SIEMPRE**

Variable 01: Rotación de personal jurisdiccional

Nº	Reactivos	1	2	3	4	5
1	La rotación personal jurisdiccional externa de renuncia a la entidad es permanente					
2	La rotación del personal jurisdiccional interna de cambio de puesto es restringida					
3	La rotación del personal jurisdiccional se acepta por afinidad profesional y/o académica					
4	La rotación del personal jurisdiccional es por competencia o intereses laborales propios					
5	La rotación del personal jurisdiccional es oportuna a interés personal					
6	La rotación de una dependencia a otra es por desempeño acorde a su perfil profesional					
7	Por desempeño acorde a su perfil académico					
8	A petición del superior jerárquico					
9	Observa competencia laboral					
10	Existe interés laboral institucional					
11	Facultad institucional es un criterio técnico sin motivación					
12	Por dinámica organización institucional desarrollar actividad no contratada					
13	Criterios de razonabilidad ajenas al servicio que presta la organización					
14	Cubre las necesidades de servicio que brinda la entidad					
15	Cumple con las condiciones y requisitos exigidos en el perfil del cargo					
16	Por disposición de la administración del poder judicial					
17	Por supresión o fusión de órganos jurisdiccionales					
18	Por restructuración de órganos jurisdiccionales temporales o definitivos					
19	Dependencia administrativa o jurisdiccional de la entidad según la especialidad					
20	Por proceso administrativo disciplinario					

Variable 02: Retardo en la administración de justicia

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
21	Irregular atención del servicio de justicia					
22	Anormalidad procesal					
23	Anormalidad administrativa					
24	Infracción normativa					
25	Incorrecta tramitación de los procesos					
26	Manifestación exterior de la voluntad del Estado					
27	Manifestación unilateral de la voluntad del Estado					
28	Produce consecuencias jurídicas					
29	Constituye una norma individualizada					
30	Controversia de derecho sometida al Estado					
31	Retardar el acceso a la justicia					
32	Postergación de acceder a la tutela judicial					
33	Vulneración del plazo razonable					
34	Afectación al principio de economía					
35	Afectación al principio de celeridad procesal					
36	No mejora del servicio de justicia					
37	No alcanza los objetivos					
38	No salva obstáculos y limitaciones					
39	Limita el ejercicio de los derechos del justiciable					
40	No refleja la satisfacción de la justicia en el usuario					

¡Muchas gracias…!

Anexo 04: Evidencias e instrumentos y recopilación de datos

1) Solicitud de autorización de ingresar a las instalaciones del Poder Judicial

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Pucallpa, 03 de Octubre de 2022

PRESIDENCIA
RECEPCIÓN
03 OCT. 2022
Reg. N° EXP. 7377-2022
Hora: 03:02 pm Firma:

Señor
Doctor AMERICO URCINO TORRES LOZANO
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali
Presente.-

De nuestra especial consideración:

Es grato dirigirnos a usted para saludarlo cordialmente en nuestra condición de Bachilleres en Derecho, debidamente registrados ante la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, con la finalidad de SOLICITARLE, ordene a quién corresponda se nos AUTORICE el ingreso a las instalaciones de los diversos juzgados de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, a efectos de poder realizar entrevistas y la aplicación de cuestionarios a los magistrados y trabajadores jurisdiccionales (se anexa ejemplar), en tanto son una de las unidades en estudio para nuestra muestra de investigación, en ejecución denominada "**Rotación de Personal Jurisdiccional y el retardo en la Administración de Justicia en la Corte Superior de Justicia De Ucayali 2021**", debidamente aprobada mediante resolución N° 569 – 2022 -UNU/FDyCP-D, de fecha 13 de setiembre de 2022, (se anexa copia) por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho de la universidad Nacional de Ucayali.

El objetivo de nuestra investigación servirá al propósito de conocer la problemática de la Rotación de Personal Jurisdiccional, y cómo está fluctuación permitiría el retardo en la administración justicia, cuyo aporte redundará en la mejora de la administración de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, y el servicio de justicia, trabajo académico que nos permitirá la obtención de nuestro título profesional de abogados.

Sin otro particular nos suscribimos de usted, a la espera de atención a la presente.

Atentamente,

María Francisca Aylas Yulmachi
DNI. N° 00113033
celular 943-218-813

María Mireya Ramírez López
DNI. N° 74371884
celular 967-147-777

2) Autorización dada por la entidad

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Firma Digital

Calleria, 14 de Noviembre del 2022

OFICIO N° 001883-2022-P-CSJUC-PJ

Señoras
MARÍA FRANCISCA AYLAS YUIMACHI
MARÍA MIREYA RAMÍREZ LÓPEZ
Ciudad. -

Asunto : Comunico autorización.

Referencia : **a) SOLICITUD S/N DE FECHA 03OCT2022**
Exp. 7377-2022-MUP-CS
b) Oficio Circular N° 268-2022-P-CSJUC
c) Proveído N° 7841-202- Exp. 8368-2022
d) Proveído N° 7840-2022-P-CSJUC-PJ
EXPEDIENTE 8367-2022-MUP-CS

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, por encargo del señor Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, a fin de saludarlas cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia **a)**, se ha estado recabando las respuestas de los magistrados atañidos, de acuerdo al documento de la referencia **b)**. En ese sentido, al haber obtenido las respuestas de los magistrados de los Juzgados Civiles de la Provincia de Coronel Portillo, mediante los documentos de la referencia **c)** y **d)**, les comunico lo siguiente: Se les concede la autorización para el desarrollo de la entrevista presencial al magistrado y al personal jurisdiccional correspondiente, según el siguiente detalle:

N°	MAGISTRADO	DIA Y HORA	LUGAR
1	**CARLOS ALBERTO BALLARDO JAPAN** Juez del 1° Juzgado Especializado en lo Civil de Coronel Portillo	Martes 15/11/22 A partir de las 8:30 a.m.	Jr. Sáenz Peña N° 360 Calleria (Sede de los Juzgados Civiles)
2	**ROBERTO CARLOS GONZALES CHÁVEZ** Juez del 2 Juzgado Especializado en lo Civil de Coronel Portillo	Jueves 17/11/22 A partir de las 3:00 p.m.	

Finalmente, cabe señalar que se les pondrá en conocimiento la respuesta afirmativa de los demás magistrados de este distrito judicial.

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: **https://verifica.pj.gob.pe/doc/kgd** CÓDIGO: **403080** CLAVE: **FMVGEV**

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarles las muestras mi consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CINTHYA PATRICIA DÍAZ MEZA
Secretaria Administativa de Presidencia
Corte Superior de Justicia de Ucayali

CPDM/jpvt

3) Ingreso al Poder Judicial



4) Respectivo cuestionario emitido a los servidores del Poder judicial

