



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestion Publica

AUTORA:

Pizarro Valdez, Jenny Kasandra (orcid.org/0000-0002-2501-3954)

ASESOR:

Dr. González González Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a quienes supieron guiarme y darme el aliento suficiente para seguir adelante, como hacer lo correcto y sobre todo a enseñarme a afrontar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento:

Mi hijo Dylan Gael quien, con su compañía y cariño, me ha ayudado superar momentos difíciles, convirtiéndose en mi motor para seguir adelante.

Mi madre, que con sus consejos, amor y comprensión; han hecho que me convierta en a persona que soy, con valores, principios, carácter y perseverancia, para lograr mis objetivos.

Mi hermana, que siempre me ha demostrado su cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Los resultados de esta tesis, están dedicadas a todas aquellas personas que, de forma directa o indirecta, han formado parte de esta investigación. Mi sincero agradecimiento hacia mi familia, quien con su ayuda han sido mi soporte para el desarrollo de la presente investigación. A mis asesores quien con su orientación y guía desinteresada facilitaron el desarrollo del curso favorable. También es grato mencionar a los expertos con los que he podido convalidar la presente y quienes brindaron información relevante, próxima y cerca para demostrar la realidad de nuestras necesidades como sociedad.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	6
III. METODOLOGIA.....	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	23
3.3. Escenario de estudio.....	23
3.4. Participantes	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6. Procedimiento	25
3.7. Rigor científico	25
3.8. Método de análisis de información.....	26
3.9. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1.	Caracterización de participantes.....	24
Tabla 2.	Presentación de Entrevistados.....	27
Tabla 3.	Respuestas a la pregunta 1:.....	28
Tabla 4.	Discusión de Objetivo Especifico 1.....	29
Tabla 5.	Respuestas a la pregunta 2:.....	31
Tabla 6.	Discusión de Objetivo Especifico 2.....	32
Tabla 7.	Respuestas a la pregunta 3:.....	33
Tabla 8.	Discusión de Objetivo Especifico 3.....	35
Tabla 9.	Respuestas a la pregunta 4:.....	36
Tabla 10.	Discusión de Objetivo Especifico 4.....	37
Tabla 11.	Respuestas a la pregunta 5:.....	38
Tabla 12.	Discusión de Objetivo Especifico 5.....	40
Tabla 13.	Respuestas a la pregunta 6:.....	41
Tabla 14.	Discusión de Objetivo Especifico 6.....	42
Tabla 15.	Respuestas a la pregunta 7:.....	44
Tabla 16.	Discusión de Objetivo General:.....	45

Índice de figuras

Figura 1. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 1 de la investigación.....	30
Figura 2. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 2 de la investigación.....	33
Figura 3. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 3 de la investigación.....	35
Figura 4. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 4 de la investigación.....	38
Figura 5. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 5 de la investigación.....	40
Figura 6. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 6 de la investigación.....	43
Figura 7. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo general de la investigación.....	46

Resumen

La investigación titulada “Análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022”, tuvo como objetivo analizar las principales implicancias de las diferentes formas de contratación que existe de una Corte Superior de Justicia y su impacto negativo en el desempeño laboral por parte de los referidos trabajadores. En cuanto a la metodología, tuvo un enfoque cualitativo. Se utilizó la entrevista como técnica para la investigación, teniendo como instrumento a la guía de entrevistas. Para los resultados, se utilizó la triangulación de datos, recopilando todos los datos cualitativos obtenidos; con ello se obtuvo que no existe una correcta contratación de los trabajadores, generándose un impacto negativo en el desempeño laboral, acrecentando el mal clima laboral y no logrando cumplir con las metas trazadas de la institución, evidenciándose pues una disminución en la labor jurisdiccional. Finalmente, se recomendó que una correcta contratación y contraprestación por la labor que realizan, el desempeño laboral mejorará para el bien de la institución.

Palabras clave: contratación laboral, desempeño laboral, regímenes laborales.

Abstrac

The research entitled "Analysis of labor contracts and the performance of the staff of a Superior Court of Justice, year 2022", aimed to analyze the main implications of the different forms of contracting that exist in a Superior Court of Justice and its negative impact. in the job performance of the aforementioned workers. Regarding the methodology, it had a qualitative approach. The interview was used as a research technique, using the interview guide as an instrument. For the results, data triangulation was used, compiling all the qualitative data obtained; With this, it was obtained that there is no correct hiring of workers, generating a negative impact on work performance, increasing the bad work environment and failing to meet the goals set by the institution, thus evidencing a decrease in jurisdictional work. Finally, it was recommended that a correct hiring and compensation for the work they do, work performance will improve for the good of the institution.

Keywords: labor contracting, labor performance, labor regimes

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación analizo las contrataciones laborales que se aplican en nuestro sistema administrativo de Justicia, y el impacto que genera el mismo en el desempeño laboral de su personal.

Debido a que, en el mundo, al estar en un cambio constante, ha generado una serie de cambios en la forma de producir y prestar un servicio, lo cual se ha visto reflejado en las relaciones laborales Trabajador- empleador; por lo que los empleadores han tenido que adecuar las nuevas exigencias, pasando por alto los derechos laborales, que han sido ganados a lo largo del tiempo. (Marcías Vázquez, 2013).

Hechos que se han visto reflejados en los altos índices de inestabilidad laboral, que tiene América Latina, según García Guzmán (2010), debido que cuentan con un gran número de trabajadores que son temporales, y aquellos que ni si quieren tienen un contrato de trabajo.

Siendo que Perú, ocupa el puesto 77° a nivel mundial en el reporte de Competitividad Global 2019: mercado laboral, según COMEXPERÚ (2019), en los cuales se han medido, sub pilares como: la flexibilidad, meritocracia e incentivos. Este reporte nos ha develado que nuestro país, en cuanto a las prácticas de contratación y despido, se ubica en el puesto 134, siendo este una de las peores ubicaciones dentro de los indicadores de este en el ranking.

Lo que comprueba que la inestabilidad laboral que existe en nuestro país, lo vuelve uno de los países más informales que hay en Sudamérica. Esto debido a múltiples factores, entre ellos la coexistencia de distintos regímenes de contratación laboral que existe en nuestro país. Y que generado que exista una diferencia entre trabajadores que pueden llegar a realizar una misma labor (obligación), pero tienen distintos derechos y beneficios.

Pues como sabemos en el sistema de administración de Justicia, se aplican distintos regímenes de contratación como: el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Privado y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público,

el Régimen Privado, que es el Decreto Legislativo N° 728, que posteriormente se denominó régimen de contratos administrativos de servicios (CAS), o lo anteriormente denominado Servicios No Personales (SNP).

Lo que ha generado, que el hecho de obtener una estabilidad laboral, conlleve poder pasar casi por todas las modalidades de contrataciones que se tienen dentro de la administración, que a la larga terminan convirtiéndose en una carga las demandas de desnaturalización que hacen los trabajadores pues terminan siendo trabajadores a plazo indeterminado en instituciones casi copadas. (Farfán Valenzuela, 2021).

Ahora bien, el hecho de tener abundantes trabajadores dentro de las instituciones públicas, y específicamente dentro de una Corte Superior de Justicia, no ha hecho que la carga laboral y el ambiente dentro de ella sea satisfactorio tanto para el usuario como para la Institución misma, dado que al tener trabajadores estables y que no generan producción, hace que se tenga que contratar a otros trabajadores en régimen CAS o locación, para poder alcanzar las metas deseadas, pero la pregunta es ¿por qué teniendo tantos trabajadores, contratar a más?

Dado que los coexistentes regímenes y trabajadores, han conllevado a una mala organización dentro de la Administración Pública, y consigo la contratación de muchos trabajadores dentro de estas, y por consiguiente una saturación de trabajadores, pero que lamentablemente no se ven reflejados en la producción de la labor que realizan. (Larco Beltran, 2021)

También a raíz de la modalidad de contratación que se hace, considero que hay una afectación al desempeño laboral, a su productividad y calidad (Bizneo, 2021), por tanto, vamos a ver como este tema de la estabilidad de los contratos viene afectando el desempeño de los trabajadores jurisdiccionales de una Corte Superior de Justicia, y las implicancias que estas tienen para el retraso de expedientes que tienen a su cargo.

Tal como se ha podrá analizar, de cómo ha ido evolucionando los contratos laborales, se han ido también incorporando en la administración pública, así como los beneficios que trae consigo cada una de ellas (Vilchez, 2021), esto también es importante para el desarrollo de nuestro título porque será una variable y calificar de acuerdo a sus ingresos que tan eficientes son en el trabajo.

Y como decíamos, todo esto hace que exista una sobre carga laboral totalmente desalentadora en nuestro sistema administrativo de justicia, porque hace que los procesos sean mucho más largos, se demoren más de la cuenta y colapse todo nuestro sistema. Tanto es así, que en el 2019, la Corte de Arequipa estuvo a punto de colapsar solamente por la solicitud de copias certificadas de sentencias, dilucidando que nuestro sistema de justicia no se encuentra abastecido para poder dar soluciones realmente eficientes a los usuarios, y considero que uno de los factores para que esto pase, es el mal desempeño y/o mala contratación de sus trabajadores que hacen que no se dediquen a resolver de manera rápida y eficiente su labor (Pedraza, 2021).

Pues también debemos mencionar que, la relación directa y significativa existente entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral, en la realidad es una gran problemática y desinterés, por parte de las autoridades entendiéndose al Estado, en su calidad de empleador; al no darle solución a este conflicto; porque válidamente se pueden generar espacios de diálogos para poder tener referencias del porque el bajo desempeño de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia.

Es por ello que, mediante la investigación de análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022, se enmarco mediante la validación de entrevistas con expertos; los cuales podrán dar mejor énfasis y plantear distintas soluciones a esta problemática que enfrenta esta entidad de administración de justicia.

Por tanto, ante la problemática antes descrita, se puede inferir el inadecuado accionar del Estado, en su calidad de empleador, lo que ha generado a todas luces, un bajo desempeño laboral de los trabajadores de la administración de Justicia, como son los de una Corte Superior de Justicia; debido a ello surge el *Problema General*: ¿De qué manera la contratación laboral contribuye, al desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?; y como *Problemas Específicos*: ¿De qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?, ¿De qué manera la contratación laboral mejora el clima organizacional, en desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?, ¿De qué manera la contratación laboral mejora el control y supervisión , en el desempeño del personal de una Corte Superior de

Justicia?, ¿De qué manera la correcta regulación legal mejorara, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?, ¿De qué manera el proceso de selección mejorara, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?, ¿ De qué manera la ejecución contractual, mejorara, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?.

Por lo que la presente investigación se justificó, debido a que la misma buscó coadyuvar, a la posible solución, en el deficiente manejo de personal que existe dentro sistema administrativo de justicia, generando de esta manera un antecedente para futuras investigaciones, en aras de buscar una solución. Por consiguiente, se utilizará una guía de entrevista, previamente validada, que será aplicada en expertos en el tema, a fin de que puedan desarrollar los problemas planteados en la investigación, para arribar a posibles soluciones, que en el futuro pueden terminar en sugerencia, de una Corte Superior de Justicia, y se logre de esta manera un óptimo desempeño de trabajadores.

Por tanto, resulta relevante, no solo por el hecho de mejorar el desempeño de personal de un sistema del Estado, porque al lograrse ello, se generará, que el mismo el sistema sea óptimo, logrando así que la justicia llegue a tiempo al justiciable; por que el peruano ante las demoras en el sistema judicial aglomerado, al finalizar su proceso ya sea de cualquier tipo, termina diciendo “Justicia que tarda, no es justicia”; y se demostró que no solo se resolverá la afectación del derecho al trabajo del personal de una Corte Superior de Justicia.

Por lo que, en base a lo antes descrito, he considerado necesario plantear, como *Objetivo General*: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia. Y como *Objetivos Específicos*: Conocer de qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia; Analizar de qué manera la contratación laboral mejora el clima organizacional, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia; Interpretar de qué manera los contratos laborales coadyuvaran a la mejora, fiscalización, control y supervisión del personal de una Corte Superior de Justicia.; : Analizar de qué manera el régimen laboral mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia; Analizar de qué manera el proceso de selección mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia; Interpretar de qué

manera la ejecución contractual mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

II. MARCO TEORICO

Para analizar mejor las categorías de estudio, se buscaron estudios previos como referencia, de los cuales se tomaron en cuenta los siguientes

A nivel internacional se ha podido demostrar que según García Guzmán (2010), en la investigación titulada “Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo”; que en el mundo como en América Latina, han aumentado en los últimos años, el número de trabajos temporales en razón a la precariedad de derechos que estos adquieren por la labor que desempeñan; ya lo que se buscan en el fondo es abaratar el costo de mano de obra para las empresas, y dificultar la defensa de los derechos laborales que les corresponde. Por lo que el autor propone que deben existir reformas en las leyes laborales, que planteen una situación contractual indefinida, que busquen aminorar las diferencias entre los trabajadores permanentes y no permanentes; que garanticen los niveles básicos de inclusión laboral y social.

Así también Quiñones Tinoco & Salvador Rodríguez (2015), en su investigación titulada “La Reforma Laboral, la precarización del trabajo y el principio de Estabilidad en el empleo”, nos señala que en el derecho del trabajo en el tiempo, se ha caracterizado por ser un derecho para desiguales, puesto que a la fecha, a pesar de las distintas adaptaciones a las nuevas realidades, no se ha podido alcanzar su fin de conseguir un equilibrio entre trabajo y capital; así como de justicia social entre el empleador y trabajador. Pues en las nuevas reformas laborales no existe voluntad de coadyuvar a un trabajo digno y una flexibilización de derechos.

En ese mismo sentido Macías Vázquez (2013), en su investigación titulada “Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente”, nos señala que si bien es cierto el mundo se ha tenido que adherir a las nuevas exigencias que trae consigo el derecho, estas han sido pasadas por alto; debido a que la modernización no ha traído consigo una mayor productividad y competitividad, por lo que las nuevas reforma laborales no han generado un garantía; por lo que recomienda que se debe de analizar en forma integral múltiples factores, para poder resolver la tan ansiada estabilidad laboral.

La problemática de las contrataciones laborales en nuestro país ha generado diversos análisis y debates sobre qué tan eficaz es nuestra legislación laboral y cuanto es el impacto que genera dentro de los trabajadores tanto del sector público y privado.

Siendo El Estado peruano, ha generado esfuerzos por mejorar la gestión pública en nuestro país de diferentes formas, con la consigna de brindar un mejor servicio y una calidad de vida para todos los peruanos, por tanto, el Estado peruano, al tener en los últimos años un crecimiento económico y poblacional muy significativo, también ha ido de la mano en los cambios de crecimiento estructural a fin de poder cubrir las necesidades básicas que se presentan en el mundo moderno en el que nos encontramos y que diariamente tienen cambios de mejora y que nosotros deberíamos estar a la par de saber afrontar los mismos. (Calle, 2022)

La reforma del Estado ha venido implementándose a lo largo de los últimos años con la descentralización a fin de tener intervención en cada rincón de nuestro país, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales y brindarles los recursos básicos que la ciudadanía necesitaba, ha sido importante la labor del Estado en este proceso, inclusive hablamos en el tema de la justicia, la salud y brindando actividades económicas que generen recursos y empleos en dicha zona.

Es por ello, que a raíz de la baja aprobación que tiene el Estado frente a la población, debido a que sienten que no se brinda la confianza de creer en la mejora de un Estado moderno y eficaz, es que el Perú en el 2013, mediante el Decreto Supremo 004-2013-PCM se aprobó la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, donde se presentan las principales deficiencias que el propio estado reconoce y que ha tomado en cuenta mediante consultas descentralizadas, referente a la prestación de servicios, de cuál es la percepción y la negativa de la población respecto a ellos. (República, 2022)

Por tanto, se hace necesario que cada nación desarrolle acciones encaminadas a la evaluación de sus políticas laborales a fin de adecuarlas de tal manera que se cumplan las estrategias propuestas por la Organización Internacional del Trabajo en relación con el trabajo decente. (Montoya Agudelo, 2022)

En el referido plan se desarrolla múltiples deficiencias encontradas, tales como: I) la Ausencia de un sistema eficiente de planeamiento y problemas de articulación con el sistema de presupuesto público, II) el deficiente diseño de la estructura de organización y funciones, III) la inadecuada política y gestión de recursos humanos, IV) la carencia de sistemas y métodos de gestión de la información y el conocimiento y V) la débil articulación intergubernamental e intersectorial.

Es importante tener en cuenta que todas estas deficiencias encontradas y plasmadas en la política nacional, lo que busca es tener un Estado Moderno, con servicios básicos eficientes y de acceso para todos los peruanos, siendo un Estado inclusivo, abierto y descentralizado, para lograr los objetivos que se plasman en todas las políticas públicas que el Estado se propone.

Pero, así como ha ido avanzando esta reforma, considero que aún tenemos mucho por mejorar, el proceso es lento, pero se valora el gran esfuerzo que hace el Estado por tener una reforma integral en un país tan diverso y accidentado como el nuestro.

Esta reforma también se ha dado con el objetivo de lograr que la Institución del Estado sea más eficaz y brinde una calidad de servicio, pero a la vez ésta ha ido de la mano de la modernización del Estado. La modernización pues como ya lo hemos comentado es la mejora que se busca dentro de las instituciones para mejorar la calidad administrativa y de gestión, con el propósito de brindar servicios de manera más rápida, simplificando los procedimientos, e incrementando el valor de la institución con recursos humanos eficientes y capaces de brindar un servicio de calidad a la población. (Bracamonte, 2022)

Esta modernización pues también se viene realizando y se viene logrando por la parte estructural que se considera que es la parte burocrática haciendo que no se cumplan los objetivos de manera rápida y oportuna, por tanto, considero pues que todo el esfuerzo que se viene realizando para modernizar nuestro Estado y ser pues un Estado inclusivo, eficaz, eficiente aun nos falta mucho por cambiar, y en mi opinión, debemos cambiar y/o capacitar a nuestro recurso humano, quienes son los principales ejecutores, quienes mueven todo el aparato del Estado para su funcionamiento, entonces es este punto el que debemos fortalecer y mantener, y así podremos pues comenzar a reformar y modernizar nuestro alicaído Estado.

Los esfuerzos por mejorar la gestión pública en el Perú son numerosos, pero es una responsabilidad de todas las autoridades, funcionarios y servidores del Estado en cada uno de sus organismos y niveles de gobierno, por tanto, cualquier esfuerzo que apunte a elevar los niveles de desempeño de las entidades del Estado a favor de los ciudadanos, debe involucrar a los diversos sectores y niveles de Gobierno.

Es por ello que, se generó pues una política nacional de modernización, orientada a articular e impulsar a todas las entidades públicas a una gestión para resultados que impacten positivamente en el bienestar y desarrollo del país.

Tenemos pues, 35 políticas nacionales que son los pilares y donde Estado toma como base para generar políticas públicas con el objetivo siempre de tener una mejor gestión y tener un nuevo Estado Peruano. La creación de estas políticas pues se tomaron después de un análisis criterioso, y un consenso con todas las instituciones involucradas, organizaciones políticas y la sociedad civil, quienes buscan un solo objetivo, promover la modernización del Estado, es por ello que es fundamental que estas políticas nacionales estén muy bien desarrolladas, porque será gracias a las políticas públicas que se desarrollen para cumplir con estas políticas nacionales.

Las políticas públicas a raíz de estar en un proceso de modernización han tenido grandes cambios, dado que ahora se tiene una mejor vigilancia y control sobre éstas, permitiendo monitorear que tan efectivas vienen siendo estas políticas públicas con los objetivos nacionales y de quienes lo plantean y ejecutan, permitiendo así arrojar una estadística en cuanto nos falta por mejorar y cuáles son los puntos que debemos mejorar para seguir modernizando a nuestro Estado.

Por último, los esfuerzos que se vienen haciendo con estas políticas públicas y la gestión pública ha venido encaminado a mejorar y tener un nuevo estado, moderno, eficiente, y que cumpla su rol principal, servir a al país en general sin discriminación.

En el caso de la investigación, considero que el pilar central de la política de modernización es la Gestión por procesos, simplificación administrativa y organización institucional, debido que lo que busca es redefinir a nivel nacional las competencias y funciones de las entidades en concordancia con el proceso de descentralización, así como adecuar la organización institucional en función de los

procesos de la cadena de valor y a la normativa de los sistemas administrativos del Estado y es donde justamente lo que se pretende es saber cuál es el impacto que vienen teniendo los trabajadores en el desarrollo de sus funciones en una Corte Superior de Justicia y cuáles son las consecuencias de tener una contratación laboral distinta que involucra el menoscabo económico y por ende el deficiente desempeño, afectando no solo al trabajador sino al servicio brindado por esta entidad del Estado.

Es así que, la problemática que se presenta con la existencia de distintos regímenes laborales en nuestro país no es la solución para una modernización dentro de la Administración pública, debido a que continuara vulnerándose derechos tales como lo hacen los contratos de los Servicios No Personales y los Contratos Administrativos de Servicios. (Larco, 2013)

Otro punto importante a desarrollar dentro de este informe, es respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles. En el 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, donde todos los países miembros, incluido el Perú, acordaron emprender este nuevo camino de mejora para la vida de todos.

Esta agenda 2030, lo que busca es un llamamiento universal para poner fin a diferentes acciones que están haciendo que el planeta tierra sufra consecuencias irreparables y a la vez generar conciencia y protegerla. Estas acciones están enmarcadas en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles y donde todos los países miembros deben también dirigir sus políticas públicas en base a estos objetivos. (ONU, 2022)

El Perú, como miembros de la ONU también se encuentra inmerso en alinear sus políticas públicas en estos 17 objetivos, y todas las entidades públicas y también privadas deben hacer lo mismo. Actualmente se está progresando en muchos lugares, donde muchas regiones vienen trabajando de manera articulada tanto con el Estado, la empresa privada y la Sociedad Civil a fin de lograr dichos objetivos de acuerdo a su realidad, sin embargo, aún nos encontramos lejos a completar la meta para el 2030.

Por todo ello, numerosos líderes y organizaciones civiles en todo el país, vienen implementando estrategias y planes donde puedan ayudar a los gobiernos locales, y regionales a implementar estos objetivos, dado que tenemos la

responsabilidad primordial del seguimiento y examen a nivel nacional, regional y mundial de los avances que se puedan tener para el cumplimiento de los mismos.

Es por ese motivo, que la investigación también se encuentra direccionada a buscar la mejora y el aporte de uno de estos objetivos de desarrollo sostenibles, como es el caso del Objetivo N° 8, que es “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”.

La ONU tiene la meta que al tener un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, creando empleos decentes para todos y mejora los estándares de vida de las personas, más aún que a raíz de la pandemia de la COVID-19 pues ha provocado y desnudado las grandes deficiencias en muchos sectores y también ha generado el crecimiento económico en los países, es por ello que lo que se busca es tener una ruta de recuperación social y económica y generar una protección social de los empleos, es por ello también que una de las metas de este objetivo es mejorar progresivamente de aquí al 2030, el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos jóvenes y personas con discapacidad, y todas ellas con igualdad de remuneraciones por la misma labor realizada, todo sin discriminación.

El Objetivo N° 8, desarrollo el análisis de cual deficiente es la remuneración que reciben los trabajadores y el nivel de desempleo que existe en el mundo y donde en muchos lugares el tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza, debido justamente por el mal trato que reciben los trabajadores y que no se les reconoce sus derechos, por lo que la creación de políticas públicas de empleos de calidad va a permitir construir economías estables y a compartir el progreso personal y social, es por tanto importante el informar sobre la realidad de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, quienes pues en muchos casos se ven justamente identificados por la desigualdad de contratación frente a otros trabajadores que desarrollan la misma labor pero la remuneración y los beneficios obtenidos es distinto, por tanto va hacer de importancia analizar y describir cuales son los objetivos que se pretende trazar y dar luces de una mejora en este sector del Estado.

Inclusive, Elvia Barrios Alvarado en calidad de presidenta del Poder Judicial (El Peruano, 2022), ha decidido dar a conocer dicha problemática en la sesión del Consejo para la reforma del Sistema de Justicia, que se dio cita el pasado 17 de

junio del presente año; en el cual dilucidado el problema que afrontan los servidores del sistema de justicia, al contar con un salario de S/1350 soles, pese al compromiso que se tiene con el Ministerio de Economía y Finanzas; el mismo que en ocasiones solo se han dado bonos, pero los mismo son insuficientes, teniendo en cuenta la labor que los mismo desempeñan. Máxime, si en la misma no se pudo tomar las decisiones necesarias a falta de quorum, por la inasistencia de los miembros.

Ahora bien, dentro del presente informe desarrollaremos dos categorías importantes, las cuales las analizaremos y contrastaremos nuestra hipótesis: La Contratación Laboral y el Desempeño del Personal.

La Contratación Laboral es definida por (Vargas, 2011) como el proceso mediante el cual se incorpora a uno o más trabajadores, a través de los distintos mecanismos de contratación regulado en nuestra legislación.

Por lo que la contratación laboral en nuestro país, no representa un trabajo sencillo tal como lo refiere Cornejo Vargas (2011), puesto que el empleador al adquirir nueva mano de obra, busca la manera de adaptar a dicho trabajador en un tipo de contratación, que valla en función al tipo de labor a desempeñar; puesto que nuestra legislación es muy flexible y versátil, con regulaciones muy permisibles, que han generado que los distintos mecanismos de contratación, no hagan efectivo el derecho laboral a muchos trabajadores.

Es por ello que Rosas Alcántara (2015), refiere que, para la jurisprudencia constitucional, los contratos de trabajo pueden ser definidos, como “modalidades y sus alcances dentro del marco jurídico”, los mismo que se enmarcan dentro de las distintas clases de contratos de trabajo que existen.

Por su parte los autores (Gonzales Ramirez & Tarazona Pinedo), los define como el acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador, enfocados en constituir un vínculo laboral, dado que el primero debe de trabajar, bajo parámetros y supervisión del segundo, debido que este tendrá que abonar una remuneración como contraprestación.

Por lo tanto, podemos manifestar que el contrato laboral, es el acuerdo que existen entre 02 personas a fin que una persona le reconozca por la labor que realice la otra, teniendo como base los principios fundamentales del derecho al trabajo.

Asimismo, hay que señalar que, dentro de la contratación laboral existe la regulación de los contratos laborales que existen en nuestro país, es así que, dentro de la administración pública, existe diferentes regímenes laborales enmarcados en distintos tipos de contratos que se suscriben dentro de ellas, en total tenemos cerca de 15 regímenes laborales que se aplican al sector público, sin embargo, vamos a enfocarnos en los contratos y regímenes que se vienen aplicando y que los trabajadores mantienen relación contractual con una Corte Superior de Justicia. (SERVIR, 2017)

El personal jurisdiccional de una Corte Superior de Justicia, labora bajo distintos regímenes como: Régimen Laboral de la Actividad Privada (D. Leg. 728) y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (D. Leg. 1057).

El Régimen Laboral de la Actividad Privada se rige mediante la Ley de fomento del empleo del Decreto Legislativo N° 728, el mismo que fue promulgado el 08 de noviembre de 1991. Si bien es cierto este régimen nace, tal como lo señala la (Autoridad Nacional del Servicio Civil) con la finalidad de contraer contratos laborales de naturaleza temporal, accidental, así como de obra o servicio. (Consulting, 2022)

Entiéndase que la presente norma es la que regula de manera general las relaciones laborales en nuestro país, donde claramente en su artículo 3° menciona que: *“el ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.”*

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios es una modalidad especial de contratación laboral que entró en vigencia el 29 de junio de 2008, justamente con la idea de reemplazar los problemas generados por los contratos de servicios no personales dentro del sector público. Esta modalidad se puede utilizar en todas las entidades del Estado, con excepción de las empresas del Estado y de los proyectos de inversión pública, por lo que, en el caso específico de la Corte Superior de Justicia, es posible la existencia de estos contratos regidos por el régimen CAS.

Sin embargo, entiéndase a desde su publicación hasta la actualidad han existido cambios y discrepancias respecto a su incorporación como modalidad de contratación, debido a la disminución de derechos e inestabilidad laboral que tienen los trabajadores que se encuentran contratados.

Uno de los puntos más importantes que se discute del régimen CAS es respecto a que no cuentan con una estabilidad laboral, esto quiere decir que es facultad de la entidad renovar o no el contrato a dicha trabajadora, por lo que esto conlleva a una inestabilidad dentro de la institución como una afectación de las personas contratadas bajo esta modalidad, debido a que no siempre mantienen la esperanza que puedan ser renovados sus servicios a pesar de la eficiencia que existe sobre éstos. Aquí radica mi punto de investigación. (Sanchez E. R., 2019)

Y este punto respecto a la vulneración ha sido materia de análisis de muchos especialistas, por ejemplo (FERNÁNDEZ, 2016) concluye que existe un efecto jurídico que genera a los trabajadores bajo el régimen CAS son considerables debido a que se constituye un reconocimiento parcial de derechos laborales, resultando insuficientes para los trabajadores los derechos que se les brinda bajo este régimen laboral.

Otros de los derechos restringidos que tienen los trabajadores contratados bajo esta modalidad, es respecto a que no cuentan al pago de CTS, ni el beneficio de gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, por lo que acrecienta la disconformidad que pueda existir entre un trabajador con una estabilidad laboral con todos los beneficios y otra persona contratada bajo la misma modalidad y con las mismas funciones del otro trabajador, encontrándonos allí frente a una posición en el desempeño laboral, debido a que no será la misma actitud del trabajador contratado bajo el régimen CAS al ver esta diferencia contractual que existe frente a otros que cuentan con dicha estabilidad.

Adicional a ello, (Edilberto Rodríguez Araújo, 2016) considera que la creación de empleo estable, es decir, permanente se ha elevado, mientras que el temporal lo ha hecho a mayor ritmo, pese a la caída observada en 2013, como resultado de la pérdida de importancia del empleo indirecto. Es previsible que, a pesar del moderado crecimiento de la temporalidad, esta continuará expandiéndose, aún más, en las condiciones de una industria estancada, que, por consiguiente, induce estrategias de reestructuración, mediante mayor flexibilización de las relaciones de trabajo.

Otro punto importante que señalar y que también se debe tener en cuenta, es respecto a la convocatoria, que también lo analizaremos, para las personas contratadas bajo este régimen, que es exactamente el mismo procedimiento de

contratación, pero, sin embargo, la remuneración, los beneficios y sobre todo la estabilidad laboral no es la misma que los demás trabajadores que están en otra modalidad de contratación.

Asimismo, creo que es conveniente hablar sobre la problemática de la estabilidad laboral que existe en nuestro país y tal como lo señala Toyama Miyagusuku (2020): *“Busca la conservación del contrato de trabajo ante las vicisitudes que se presenten en la relación laboral”* por tanto, es una seguridad jurídica que tienen los trabajadores frente a sus empleadores a fin que no sean despedidos de manera unilateral y sin causa justa.

De la misma línea es Monzón Zevallos (1995) al referir que: *“se sustenta en la desigualdad que existe entre las partes que integran el contrato de trabajo y a partir de ello, buscar corregir la desigualdad con distintas normas que tutelan al trabajador y sus decisiones, desde el inicio de la relación laboral frente a su necesidad de obtener y mantener un empleo”*, por lo que consideramos que el derecho a la estabilidad laboral debería ser reconocida como un derecho fundamental frente a los diferentes a los atropellos que puedan existir dentro del marco de los derechos laborales.

Y también hay que precisar que a pesar que pueda existir ciertas controversias respecto a la protección de la estabilidad laboral, nuestra Constitución expresa en su artículo 27° lo siguiente: *“la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*; sin embargo, para cierto sector de la doctrina, la actual constitución no protege de manera integral la estabilidad laboral, a diferencia de la constitución de 1979, que en su artículo 49° refería lo siguiente: *“el Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”*.

Y aquí viene a verse también las clases de estabilidad laboral que existen, que es la de entrada y salida, y que, a palabras de Jorge Toyama (2001), respecto a los derechos de los trabajadores desde la perspectiva de la Constitución de 1979, expresa: *“conviene anotar que la Constitución reconocía las dos modalidades de estabilidad laboral: la de entrada y salida”*.

Por lo que, es importante reconocer el derecho al trabajo como un derecho fundamental y una protección constitucional e internacional, y lo vemos en las

reiteradas jurisprudencias del Tribunal Constitucional concediendo una tutela resarcitoria respecto a despidos incausados y fraudulentos que los empleadores realizan frente a sus trabajadores. Así también, tenemos que la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra el derecho al trabajo en su artículo 23°, el inciso a) del artículo 55° de la Carta de las Naciones Unidas que reconocen y promueven el trabajo permanente para todos, así como estos entes internacionales protegen el derecho al trabajo, numerosos países miembros han ratificado en continuar protegiendo la estabilidad laboral en sus países.

Entendamos que, pese a la preferencia por la contratación indeterminada son los temporales los que más se presentan en el mercado, desde hace más de una década. Siendo el más utilizado el de “inicio o incremento de actividad”, es decir, de un contrato que no obedece en estricto a causas temporales, sin embargo, esto se utiliza con la finalidad de no brindar seguridad laboral a los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, generándose pues una inestabilidad dentro de dicha entidad. (García, 2019)

La Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 10° del Convenio 158, señala respecto a la relación laboral lo siguiente: *“si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrá la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada”*

Como podemos analizar lo referido por la OIT, respecto a que son los Estados quienes deberán velar a que las autoridades que tengan competencia respecto a la vulneración del derecho al trabajo y la estabilidad provean de tutelar la restitución de los derechos adquiridos por el trabajador.

Por tal motivo, es preciso señalar los tipos de estabilidad laboral que existen y que también ha sido materia de análisis y discusión entre la doctrina de nuestro país. La doctrina en nuestro país reconoce 02 tipos de estabilidad laboral, que son la Estabilidad laboral de Entrada y la Estabilidad laboral de Salida, la cual pasaremos explicarlo brevemente a fin que podamos comprender las diferentes

formas que existen en nuestro país para proteger la estabilidad laboral y el derecho al trabajo.

En palabras de Valderrama Valderrama (2020), la Estabilidad Laboral de entrada *“constituye una garantía jurídica por la cual, se busca dar vocación de permanencia a la contratación laboral, siendo la excepción el periodo de prueba y los contratos a plazo fijo”*. Por lo que se entiende que esta modalidad busca proteger a la terminación laboral, señalando que solo puede producirse por causas señaladas específicamente en la Ley, por lo que con esto se pone en evidencia la directa relación que existe entre la naturaleza de la labor y el contrato a celebrar, la cual configuran una duración indefinida.

En cambio, la Estabilidad laboral de Salida es referida a la protección frente al término de la relación laboral, por lo que solo procede por causas taxativas. Sin embargo, la doctrina reconoce dos tipos de tutelas referidas a la estabilidad de salida que son la Absoluta y la Relativa. La Absoluta consiste en que, en caso de despido injustificado o no previsto en la ley, el trabajador pueda ser repuesto a su empleo y la Relativa se divide en Propia e Impropia: La Propia es cuando existe la posibilidad que el trabajador pueda ser repuesto a su empleo o el juez ordene el pago de remuneraciones devengadas y la Impropia es cuando el trabajador solo tiene la opción de solicitar una indemnización por el despido que fue objeto.

Por tanto, considero que es fundamental poder establecer y brindarle seguridad jurídica frente a la estabilidad laboral que tiene los trabajadores y que a pesar del esfuerzo realizado se les siguen restringiendo derecho y lo cual produce un efecto en el desempeño laboral, como es el caso en concreto del personal de una Corte Superior de Justicia.

Es por ello que las normas laborales tienen como principal finalidad la protección de los derechos de los trabajadores, como parte del equilibrio de derechos al que está destinado. Tal finalidad no se ve realizada cuando forman parte del ordenamiento jurídico normas que no obedecen a los principios del Derecho del trabajo (continuidad y causalidad). (Mendoza, 2021)

Otro punto muy importante dentro de la contratación laboral, es respecto al proceso de selección que se da dentro de las instituciones públicas y sobre todo en la Corte Superior de Justicia. De manera concreta, podemos definir al proceso de selección como el proceso mediante el cual se compara las solicitudes de los

participantes, filtrando a los candidatos para decidir cuál de ellos tenga más aptitudes y posibilidades de ajustarse al perfil del puesto de trabajo a ocupar.

Sin embargo, considero que este proceso es extremadamente delicado y que debería tener un mejor control desde la primera etapa del proceso, debido a que, desde la fase preliminar, donde se desarrolla y establece cuáles serán las características, tareas y aptitudes necesarias que se deberán cumplir, deberían contarse con ciertos parámetros obligatorios, que nos permita desde un inicio realizar el filtro correspondiente.

Por tanto, pasar a la siguiente etapa pasar a la etapa de convocatoria sin antes haber elaborado y estructurado de manera acertada y coherente las bases del proceso, debido a que a los muchos vacíos que se pueden dejar, hacen que en etapa de selección y las demás se realice observaciones y retrase el procedimiento, y sobre todo no podamos determinar quien realmente puede cumplir con los requisitos que se necesita para desarrollar el trabajo encomendado y que realmente tenga la convicción de trabajar para el Estado, por tanto, el filtro principal sería que tan bien estructurada esta las bases, podamos tener una mejor estructura de selección.

Hay una frase importante en esto, el CEO y empresario Lawrence Bossidy refirió que *“nada es tan importante como contratar y formar a las personas. Al fin y al cabo, apuestas por la gente, no por la estrategia”* (ESERP Business & Law School, s.f.) y creo que allí radica lo mencionado anteriormente, el saber si realmente el personal que labora dentro de las Instituciones públicas se sienten augusto haciendo la labor que realizan y es por ello que desde un inicio debemos brindarles todas las facilidades y beneficios que les corresponde porque es parte del buen ambiente laboral que debería existir, sobre todo en el sector público, que por muchos años viene brindando un mal trato a sus trabajadores.

Por tanto, es importante llevar todo este proceso de selección desde su convocatoria hasta su evaluación y calificación como un proceso sumamente delicado, todo esto con el único fin de poder escoger y contratar a personal que busque el éxito del trabajo encomendado y por tanto el éxito de brindar un servicio de calidad, sin embargo, esto debe de ir de la mano de brindarles todos los recursos y facilidades que por ley les corresponde.

Por lo antes expuesto, y en razón a nuestra investigación, la misma que se basó en la Teoría de General de los Derechos Fundamentales en el contrato de Trabajo, de Carlos Hugo Preciado Domenech (2017), la misma que se sustenta en lograr que exista las condiciones dignas de trabajo, dentro de las relaciones contractuales, la cual tiene como parámetros los derechos fundamentales.

Ahora pasaremos a desarrollar nuestra segunda categoría: El Desempeño del Personal. En palabras de (Bautista, 2020) lo define como el *desempeño laboral, definido como las acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas*”, por tanto, entiéndase como la cualidad que tiene el trabajador para desarrollar su función dentro de una empresa, puesto que la desarrolla de una manera eficiente, porque incrementara la producción de la organización, utilizando eficazmente sus recursos.

Se sabe que en la actualidad las entidades públicas, privadas y las diferentes organizaciones vienen enfrentando cambios significativos para subsistir dentro del mercado y esto no solo conlleva a mejorar la calidad de los bienes o servicios que ofrecen, sino también con que recursos humanos se apoyan para que mejore dicha calidad de servicio que se brinda., por lo que en palabras de CHIAVENATO ()menciona que el desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad.

Hay que tener en cuenta que el desempeño laboral tienen varios factores que inciden en el éxito o el fracaso de ellos, como por ejemplo que dotarles de todo el recurso necesario a fin que se puedan desenvolver de la mejor manera y hagan un trabajo eficiente y así también de valorar y reconocer la labor que realizan, como es el caso en específico respecto a una Corte Superior de Justicia, no se le reconozcan derechos a trabajadores que tienen diferentes modalidades de contratos y genera en ello una insatisfacción laboral, por tanto el rendimiento y productividad va a depender de dichos factores, dado que al no brindarse los principales insumos para su correcto desarrollo, pues conllevará al fracaso y la insatisfacción del trabajador.

Asimismo, es importante dentro de este desempeño laboral y la evaluación que se le pueda dar a los trabajadores es respecto a que tan satisfechos están con

ver que todos gocen de los mismos derechos y beneficios y en el caso del presente informe pues vamos a analizar que el grado de satisfacción que existe entre los trabajadores de una Corte Superior de Justicia no es tan alto, porque sienten que no se les valora ni reconoce por la gran labor que realizan, teniendo en cuenta el gran de carga procesal que atraviesa el sistema judicial peruano, y tengan que lidiar con la insatisfacción de no ser reconocidos por esa ardua labor.

Esta insatisfacción lamentablemente también afecta el trabajo en equipo de dicho sector, a disminuir la eficacia, acrecentando la carga laboral y no cumplir con las metas que tiene trazada la institución, pero debemos entender que esto se debe pues al grado de descontento por parte del personal jurisdiccional al no tener las herramientas adecuadas y no contar con una remuneración acorde a la labor que realizan, y todo eso se ve plasmado en el mal clima organizacional dentro de la institución.

Por lo que, de acuerdo a (Venco, 2019) considera que la subordinación es una renuncia a sí mismo, y el creciente proceso de individualización en el capitalismo actual generando un sufrimiento en el trabajo, con consecuencias para la salud física y mental para los trabajadores, por tanto, consideramos que la vulneración y el descontento de los trabajadores se ve en la disminución de sus labores.

De igual forma, pues entendamos que los factores individuales relacionados con el puesto del trabajo influyen en la aparición de enfermedades y el ausentismo en el entorno laboral, sintiéndose menoscabado su labor, debido a este mal clima organización que pudimos encontrar dentro de una Corte Superior de Justicia. (Paiva LG, 2020)

El clima organizacional, definida como el ambiente donde un trabajador desarrollara su labor, la misma que se encuentra compuesta por personas, grupos y colectivos de una empresa, debiendo ser el mismo adecuado para un mejor desempeño de su función.

El mismo que está compuesto por tres sub categorías tal como lo señala Heredia Silva (2021) siendo: (i) valores laborales, representada por el “como”, desarrollan su labor y la cualidades y aptitudes, que dan un valor agregado a la empresa, lo cual coadyuva a que la misma sea exitosa; (ii) identificación institucional, representada por el “que” y “como”, siendo el valor de identidad que

tienen por la empresa; y (iii) motivación de los trabajadores, entendida como proceso psicológico que busca dar impulso y persistencia al trabajador al momento de realizar su labor.

Si bien es cierto, (Sanchez E. V., 2019) refirió que en su investigación se comprobó existe una correlación positiva muy baja, concluye que el generar una estabilidad laboral a través de los contratos genera una mejora motivacional, y es efectivamente lo que desarrollamos aquí, en el contexto de la diversidad de contrataciones que existen en una Corte Superior de Justicia, no genera a los trabajadores una estabilidad laboral, sino al contrario una incertidumbre por la modalidad contratada.

Todo este clima organizacional pues debería estar compuesto por el grado de satisfacción de los trabajadores, porque hizo que el ambiente de trabajo sea el más óptimo para trabajar, pero como volvemos a mencionar, lamentablemente, esto no se ve reflejado en la realidad, debido a la precariedad y el mal trato salarial y contractual que le brinda el poder judicial a sus trabajadores, quienes son el motor de cumplir con las metas y lograr estándares de calidad que toda institución pública debería contar para una correcta atención y servicio a favor de la población.

De igual forma estudios indican que las empresas necesitan operar en un clima propicio para que se produzca la creatividad y la innovación. El clima de innovación es un componente del proceso organizacional que está influenciado por variables como el empoderamiento y la identificación con los equipos de trabajo y a su vez influye en otras variables como el desempeño laboral y el compromiso laboral. (MANUEL FERNANDO MONTOYA RAMÍREZ, 2019).

Ahora bien, también es importante comentar respecto al desempeño del personal se encuentra la supervisión que cada entidad, en este caso de una Corte Superior de Justicia, debe realizar para poder hacer un seguimiento de la producción y la eficiencia con la cual su personal jurisdiccional viene laborando, y saber si se desarrolla de manera óptima y de acuerdo a las expectativas de la Institución.

Entonces podemos definir a la supervisión como un medio de control y seguimiento constante que hace el empleador, para dar seguimiento a su personal respecto a la labor encomendada, con el fin de observar y fortalecer posibles dificultades, y puedan ser mejoradas y superadas.

Tal como lo señala Gutiérrez Pinto (2018), resulta importante la supervisión en razón que es el momento en el cual el empleador puede monitorear la labor desempeñada por sus trabajadores; pudiendo conocer de esta manera los problemas o vicisitudes que afronta la entidad, y puedan ser superados, con éxito.

Por lo que, esta labor no solamente va arrojar cuales son las necesidades que tienen los trabajadores frente al trabajo que vienen desarrollando, sino también de saber cuáles son las deficiencias que vienen presentando dentro de la actividad laboral, es por ello que el Poder Judicial implemento la Oficina del Consejo de la Magistratura, donde se cuenta con sedes descentralizadas en cada distrito judicial, dado que éste es el órgano disciplinario del Poder Judicial, la cual goza de autonomía funcional y su principal objetivo es el de realizar control preventivo, recurrente y posterior, respecto a todos los jueces y auxiliares jurisdiccionales del Poder Judicial, fomentando la lucha contra la corrupción y mejoras de los servicios brindados en este órgano del Estado.

Bajo esta línea, la ODECMA, se encuentra en cada una de las Cortes Superiores de todo el país, justamente para encontrarse en constante vigilancia y control dentro de éstas y también poder recoger las denuncias y quejas tanto de los usuarios como de los propios trabajadores.

Sin embargo, es preciso mencionar que lamentablemente, a pesar que existen estas oficinas descentralizadas, no se ha logrado manejar las serias deficiencias laborales que existen en este poder del Estado, debido a que existe dentro de la propia institución el descontento de muchos trabajadores, por la poca comunicación entre las necesidades que tienen los trabajadores frente a las exigencias que requieren cada uno de sus obligaciones, es por ello que es importante fortalecer esta área del Poder Judicial y lograr el bienestar de sus trabajadores y la eficiente labor como entidad pública.

En razón a ello, en cuanto a la categoriza de desempeño laboral, la investigación se enmarco a la Teoría de dos Factores, elaborada por Frederick Herzberg, por finales del año cincuenta, la cual nos describe que la satisfacción como la insatisfacción laboral; derivan de distintos factores como los denominados higiénicos o de insatisfacción (no satisfactorios) la cual tiene la remuneración como la seguridad cubrir todas sus necesidades, para tener una vida digna. (Huilcapi, Castro, & Jacome, 2017)

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

El diseño de investigación que se empleo es de enfoque cualitativo, de tipo básica y de nivel interpretativo, puesto que la finalidad de la presente investigación es generar nuevos alcances desde la perspectiva de los expertos, para poder determinar cuál es la ideal contratación del personal de la Corte Superior de Justicia.

Diseño de Investigación

Se aplicó un diseño fenomenológico, por que, el mismo se encuentra orientado a la descripción, exploración y comprensión de las relaciones de las personas involucradas en el fenómeno.

Categorías, subcategorías y matriz de categorización.

La investigación cualitativa, la categorización se compone en una parte primordial para el estudio e interpretación de los resultados, este paso consiste en la identificación de regularidades, de temas destacados, de sucesos recurrentes y de estándares de ideas en los datos procedentes de los lugares.

En la investigación se tiene como subcategoría: Regulación legal, proceso de selección, ejecución contractual, rendimiento y productividad, clima organizacional y supervisión; y como sub categorías: normas legales, regímenes laborales, estabilidad laboral, convocatoria, inscripción, evaluación y calificación, suscripción, liquidación, trabajo en equipo, eficacia, carga laboral, metas, ambiente de trabajo, estándares de calidad, necesidad de supervisión y ODECMA.

3.2. Escenario de estudio

Para el trabajo de investigación el escenario de estudio fue, la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en la cual se analizó los distintos tipos de contrataciones laborales que se aplicaron en esta institución.

3.3. Participantes

La investigación cualitativa se concentra en las razones de la conducta humana, y a discrepancia de una investigación cuantitativa, se estudian casos determinados más detalladamente. Para escoger participantes en un estudio cualitativo, los estudiosos manejan el tema a investigar, y son expertos quienes pueden llegar a una conclusión acertada respecto a la problemática que se les plantea, por lo que, en esta oportunidad entrevistamos a 5 expertos, quienes con su experiencia nos pudieron absolver todas las dudas y sugerir propuestas de solución al problema planteado.

Tabla 1. Caracterización de participantes.

PARTICIPANTES	DESCRIPCIÓN
Experto 1 Operador de Justicia	Juez Decano del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza de la Corte Superior de Justicia de La Libertad
Experto 2 Operador de Justicia	Ex jefe de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
Experto 3 Operador de Justicia	Especialista Legal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
Experto 4 Operador de Justicia	Inspector de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL
Experto 5 Operador de Justicia	Director de Asuntos Académicos y Miembro del Consejo Directivo del Colegio de Abogados de La Libertad.

Nota: Tabla de caracterización de participantes. Fuente: Elaboración Propia (2022).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó es la entrevista estructurada y el método usado es la entrevista uno a uno, realizada de manera presencial y virtual.

Hay que entender que las entrevistas estructuradas se centran en la precisión de las diferentes respuestas que los entrevistados nos brindan, por lo que

la información se puede recopilar de manera organizada y analizar en conjunto cada una de ellas.

También debemos tener en cuenta que las entrevistas pues se detallan como una conversación, donde las ideas y conclusiones a las respuestas terminan siendo espontáneas y de acuerdo al conocimiento del entrevistado.

Esta metodología permitió conocer y obtener resultados enmarcados en la realidad que se busca con la presente investigación, para lograr los objetivos trazados, recopilando la opinión de especialistas en derecho laboral para realizar el correcto análisis de la problemática.

Instrumento

El instrumento utilizado fue la guía de entrevista, tomándose en cuenta las preguntas necesarias en relación a cumplir con obtener la información necesaria para brindar y validar nuestros objetivos planteados en la presente investigación.

3.5. Procedimiento

El procedimiento desarrollado en la presente investigación fue: 1) se confirmó la matriz de categorización, 2) se escogió a los 05 expertos pertenecientes tanto a la entidad como especialistas en la materia, 3) se elaboró el instrumento de guía de entrevista, con preguntas relacionadas a la matriz de categorización, 4) luego de la aprobación por el asesor de tesis, se realizó la entrevista a los expertos, tomando apuntes de cada dato brindado.

3.6. Rigor científico

El rigor científico en la investigación cualitativa, cuyo aspecto debe ser alcanzado por el investigador si desea que el producto contenga la calidad y tenor científico apropiado. Esto se logra con la vigilancia epistemológica, para asegurar que el trabajo desarrollado se mantiene dentro del marco científico, desde la aproximación inicial al objetivo de estudio, pasando por el análisis y presentación de los resultados.

En la presente investigación se adoptó el rigor científico, tomándose en consideración el control de calidad de la investigación y se verifica a través de métodos científicos. Esto apoyado con la validez de los datos, dado que toda la

información obtenida es para probar la autenticidad del fenómeno investigado. Por esta razón, muchos participantes idóneos participaron en la investigación, contribuyendo así al trabajo de investigación, utilizándose medios disponibles para una entrevista personalizada.

3.7. Método de análisis de información

El proceso metodológico se desarrolló de la siguiente manera: se planificó el trabajo a realizar, elaborando el instrumento de guía de entrevistas para obtener la información necesaria para el estudio, luego se procedió a la ejecución de las entrevistas, etapa en la cual se transformó lo escuchado por los expertos en textos y estudiar esta información obtenida.

Posteriormente de las entrevistas, se trabajó y se analizó las respuestas obtenidas por los expertos a fin de establecer una gran variedad de información vertida y poder esgrimirlos en la presente investigación.

3.8. Aspectos éticos.

La discusión de la ética de la investigación cualitativa debe ser ampliada con la participación de académicos y de personas no académicas en una convicción pluralista, en instituciones y organizaciones que hacen investigaciones, cursos, talleres.

La presente investigación se basó en la objetividad y veracidad de los resultados, respetando los derechos de los autores y la necesaria confidencialidad de los participantes, y respetando la disponibilidad y asequibilidad de los entrevistados.

Asimismo, se puede mencionar que se realizó la investigación de acuerdo a los procedimientos administrativos que desarrolla la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, así como también los lineamientos de una Corte Superior de Justicia.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Conforme a la técnica utilizada a los participantes del estudio, se procedió a presentar a los entrevistados que participaron en la investigación:

Tabla 2. Presentación de Entrevistados

Experto 1 = E1	Juez Félix Enrique Ramírez Sánchez.
Experto 2 = E2	Mg. Marcial Suárez Meza.
Experto 3 = E3	Mg. Carmen Carolina Errivares Alvarado.
Experto 4 = E4	Mg. Hernán Alfredo Murgas Solórzano.
Experto 5 = E5	Mg. Juan Alberto Castañeda Méndez.

Nota: Tabla de presentación de entrevistados. Fuente: Elaboración propia (2022).

Habiéndose, obtenido las opiniones de los expertos, y conforme la entrevista estructurada, las cuales están orientadas en las categorías y sub categorías; así como a responder nuestros objetivos de la investigación:

- OG: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.
- O1: Conocer de qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.
- O2: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el clima organizacional, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.
- O3: Interpretar de qué manera los contratos laborales coadyuvaran a la mejora, fiscalización, control y supervisión del personal de una Corte Superior de Justicia.
- O4: Analizar de qué manera el régimen laboral mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.
- O5: Analizar de qué manera el proceso de selección mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

- O6: Interpretar de qué manera la ejecución contractual mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Asimismo, se realizó la discusión de los hallazgos encontrados en la investigación; siendo necesario el uso de la guía de entrevista, para recabar la opinión de los expertos, y realizar la contrastación y comparación, con las fuentes académicas que se utilizaron en esta investigación tales como: artículos revistas científicas, tesis; así como literatura extranjera como nacional. Lo cual ha logrado entender el fenómeno descrito en la introducción; por se procedió a resolver los seis objetivos específicos y el objetivo general de la investigación:

Tabla 3. Respuestas a la pregunta 1:

¿Considera usted, que los distintos regímenes laborales aplicados a trabajadores que realizan la misma labor dentro de una Corte Superior de Justicia, diferencien su producción, de uno u otro?	
Experto	Respuestas
E1	Claro, porque se desincentiva al personal en cuanto a la productividad, cuando existe personal que realizan la misma labor, pero el trato remunerativo es bastante diferenciado, lo que genera una insatisfacción; Siendo más frecuente los trabajadores, bajo el régimen CAS; generando un efecto directo en la productividad, porque consideran que se le está dando un trato discriminatorio.
E2	No, la producción en el ámbito jurisdiccional es indistinto al régimen laboral que ostenta el trabajador, está parametrado en metas físicas de producción plasmados en el Plan Operativo Institucional que deriva del Plan Estratégico Institucional, en base a estándares aprobados en cada año por el mismo Poder Judicial, a la cual se ciñen los órganos jurisdiccionales para mantener su producción anual y cuyo avance está debidamente evaluado y monitoreado de forma periódica por el Consejo Ejecutivo. En ese sentido todos los colaboradores laboran en la mayoría de los casos de manera

	corporativa en cumplimiento de dichas metas al margen del tipo de contratación y/o régimen que ostentan.
E3	Si, por que tengo compañeros de trabajos, que al tener distinto régimen de contratación se limitan en realizar sus labores, por la discriminación salarial que reciben por parte de la Corte.
E4	El régimen del trabajador no diferencia la producción, por el contrario, son los trabajadores que se encuentran con contratos a plazo fijo quienes siempre tratan de cumplir o superar su producción a fin de obtener su renovación de contrato.
E5	No, porque los regímenes laborales atienden a una formación estrictamente jurídica del órgano de producción, en este caso del poder Legislativo. Debido a que la producción es una fase del régimen laboral, el cual está constituido por la fase legal; y la misma depende del régimen público o privado.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 1 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

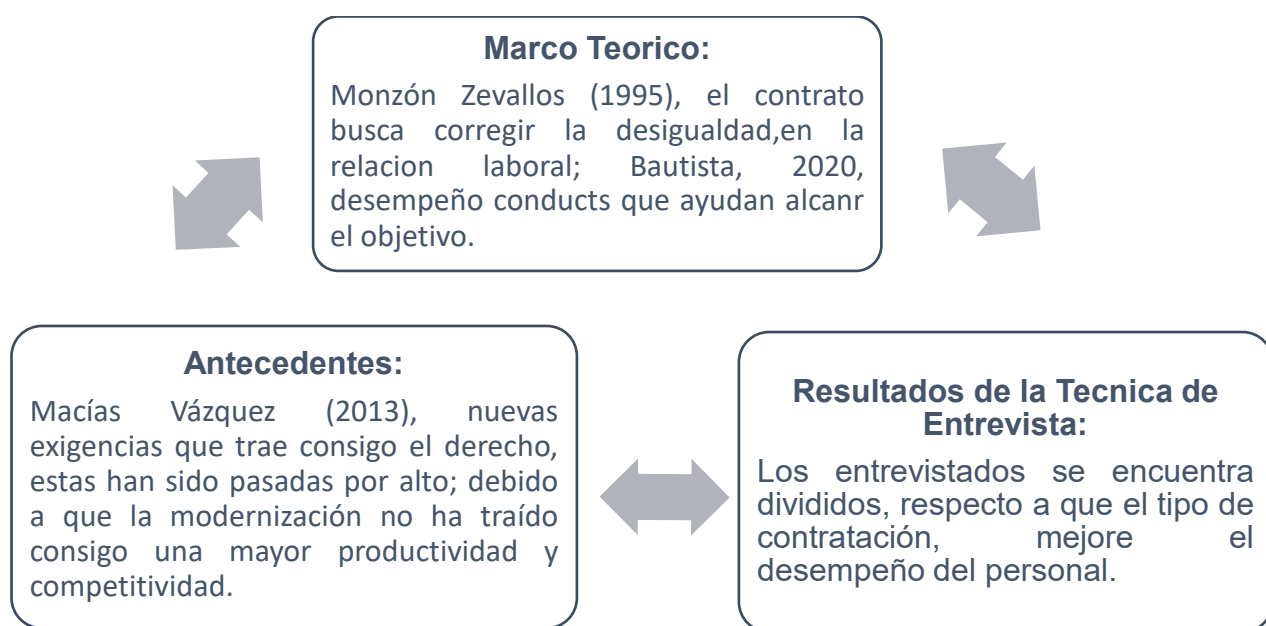
Interpretación: Para esta pregunta dos de los entrevistados E1 y E2, son contundentes al señalar que los diferentes tipos de contrataciones dentro de una Corte Superior de Justicia afecta considerablemente la producción debido a que se genera un ambiente laboral desgastante, toda vez que no se reconoce la labor que todos realizan que tienen un solo objetivo, así lo menciona el entrevistado E3 y E4, debido a que la producción no diferencia regímenes laborales, por tanto es allí el punto de quiebre para un ambiente hostil; y todo esto se relación justamente por la fase establecido por el poder legislativo y así lo sustenta el entrevistado E5, por ende, debe ser importante unificar el régimen laboral y poder fijar la satisfacción laboral dentro de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia.

Tabla 4. Discusión de Objetivo Especifico 1.

Discusión: Objetivo Especifico 1
Conocer de qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 1 de la investigación.
Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 1. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 1 de la investigación.



Con relación de los resultados de la técnica de entrevista, los especialistas coincidieron que existen diferentes maneras de poder lograr el mejoramiento del desempeño laboral a través de la unificación de la contratación laboral dentro de una Corte Superior de Justicia, por tanto, es importante poder determinar cual es la mejor propuesta de contratación para lograr la satisfacción y el mejoramiento de los servicios judiciales dentro de esta institución del estado.

Con relación a los datos obtenidos en el marco teórico pudimos comprender y determinar existe mucha desigualdad contractual dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, también es cierto que se encuentra en constante mejora y cierre de brechas a fin de conseguir corregir dichas desigualdades.

Con relación a la información obtenida en los antecedentes, se logró determinar también que a pesar de los esfuerzos que se realizan para la mejora, aún no ha traído consigo una mayor productividad ni competitividad, conllevando siempre a un análisis y a propuestas para un mejor ordenamiento.

Tabla 5. Respuestas a la pregunta 2:

¿Considera adecuado el ambiente de trabajo que brinda, de una Corte Superior de Justicia a sus trabajadores para la realización de sus funciones?	
Experto	Respuestas
E1	No, porque, por ejemplo, yo laboro actualmente en un Módulo Básico, su infraestructura y el local son insuficientes, para brindar un servicio de calidad. Este es uno de sus más grandes problemas que afronta el Poder Judicial, como cual otros entes públicos; lo mismo ocurre en la otra Sede, los ambiente son muy estrechos, más aún si estamos en en esta situación actual; en la cual debe respetar el distanciamiento social, por un tema de salubridad por el tema del COVID-19.
E2	Si, a pesar de la nueva normalidad post pandemia, de la Corte Superior de Justicia ha sabido optimizar los espacios para un correcto desarrollo laboral sin exponer la integridad y salud del personal en labor presencial, a esto se suma que todo el personal de de una Corte Superior de Justicia cuenta con consultorio médico dentro de la misma Corte y también con atención por Entidades de Salud particulares a través de EPS si así lo desean, logrando mantener el bienestar tanto del trabajador como de su entorno familiar.
E3	No, porque la Corte, a diferencia a otras entidades, no nos proporciona como trabajadores los medios necesarios, para poder desarrollar de manera satisfactoria nuestra labor.
E4	No, porque la Corte, a diferencia a otras entidades, no nos proporciona como trabajadores los medios necesarios, para poder desarrollar de manera satisfactoria nuestra labor.
E5	Bueno de manera general considero que son adecuados, pero el error como usuario está en la distribución de los módulos corporativos.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 2 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: Para esta pregunta dos de los entrevistados E1 y E2, difieren en cuanto a la aplicación de cambios hechos por la Corte Superior de Justicia a raíz de la pandemia, pero concuerdan todos los entrevistados en referir que a pesar de todo ello, no se ha logrado cubrir realmente las necesidades básicas que se debe tener para tener un ambiente laboral adecuado, generándose un conflicto interno e insatisfacción laboral, esto a raíz que mayores beneficios se les otorga a las personas estables dentro de la entidad, a diferencia de los otros regímenes quienes se les reduce no solo en el tema contractual, sino también en cuantos beneficios otorgados por una Corte Superior de Justicia.

Tabla 6. Discusión de Objetivo Especifico 2

Discusión: Objetivo Especifico 2
Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el clima organizacional, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 2 de la investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 2. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 2 de la investigación



Con relación a los resultados obtenidos por las entrevistas, los especialistas concluyeron que aparte de no brindarse las condiciones contractuales adecuadas para una satisfacción por parte de los trabajadores, éstas tampoco colaboran con proporcionar ambientes idóneos para un correcto desarrollo laboral, agudizándose así un clima organizacional hostil y poco productivo, conllevando a una insatisfacción laboral.

Con relación a los datos obtenidos en el marco teórico se logró comprender que el desempeño laboral está relacionado con las condiciones mínimas tanto laborales como de infraestructura, por lo que son pilares para una correcta función laboral.

Respecto a los datos obtenidos en los antecedentes pudimos determinar pues que hasta la fecha no se ha logrado alcanzar el equilibrio entre el trabajo y el capital, esto quiere decir, que todo trabajo realizado debe traer consigo una recompensa económica y moral por parte de los empleadores, dado que así lograrán un clima organizacional estable y satisfactorio.

Tabla 7. Respuestas a la pregunta 3:

¿Considera Usted, que es necesaria la fiscalización, respecto al trabajo que desempeña el personal, dentro de la administración de justicia?	
Experto	Respuestas

E1	Claro, como lo señala la LPAG, Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que una Corte Superior de Justicia, como parte de la administración pública, se debe dar la fiscalización, para que se pueda determinar el establecimiento de metas, labores, y su efectivo cumplimiento, como las obligaciones del personal, porque es un hecho inherente a la administración pública.
E2	Si, en toda Institución pública como privada debe existir control y fiscalización en aras de la transparencia para con el público de a pie, quienes como usuarios de los servicios de justicia para el caso del Poder Judicial, merecen tener una justicia predictiva y transparente en todo momento, debiendo sancionarse los actos que no se ciñen a las normas establecidas y leyes vigentes, ya que de no ser así, existiría incertidumbre y desgobierno que redundaría en deslegitimar uno de los servicios más importantes como el de impartición de justicia.
E3	Considero, que la labor de fiscalización es inherente al sistema justicia, por su propia naturaleza.
E4	Considero que si, por cuanto a través de la fiscalización de los jefes inmediatos es importante no solo de ver la producción sino también la calidad de su trabajo.
E5	Considero que si, por cuanto a través de la fiscalización de los jefes inmediatos es importante no solo de ver la producción sino también la calidad de su trabajo.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 3 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: Para esta pregunta todos los entrevistados confirman que si es importante la fiscalización por parte de la entidad para velar por el cumplimiento de los objetivos, sin embargo también es importante señalar que en el caso de los trabajadores que tiene diferentes tipos de contrataciones el control no puede ser absoluto por parte de la entidad, toda vez que el poder de control disminuye y es justamente por el tema de contratación, por tanto para poder generar una

supervisión general de la entidad para sus trabajadores, debió hacerse una correcta contratación.

Tabla 8. Discusión de Objetivo Especifico 3.

Discusión: Objetivo Especifico 3
Interpretar de qué manera los contratos laborales coadyuvaran a la mejora, fiscalización, control y supervisión del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 3 de la investigación.

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 3. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 3 de la investigación



Respecto a los resultados obtenidos por las entrevistas, los especialistas coincidieron que la fiscalización y control es inherente y necesario para un correcto desarrollo de sus actividades, sin embargo, esta no se puede realizar toda vez que, al tener diferentes tipos de contrataciones laborales, los derechos y obligaciones son distintas, siendo un punto de quiebre para una incorrecta supervisión y control de fiscalización.

Con respecto al marco teórico, pudimos dilucidar que fijar parámetros uniformes para los sujetos a supervisión, conllevará no solo a una correcta supervisión, sino también a un clima organización igualitario, desterrando la idea de desigualdades dentro de una Corte Superior de Justicia.

Con respecto a los antecedentes, logramos comprender que lo que se busca es que los contratos y la uniformización de los mismos coadyuven a minorar las diferencias entre los trabajadores de diferentes regímenes laborales.

Tabla 9. Respuestas a la pregunta 4:

¿Considera, que existe predisposición para el logro del personal jurisdiccional, en razón al tipo de contratación y/o relación laboral, que tienen con la Corte Superior de Justicia?	
Experto	Respuestas
E1	Claro, por distintitos temas, por ejemplo: en los CAS existe el tema de inestabilidad, en comparación con el régimen privado, y más aun con el régimen 276. Por lo que se debe respetar el Principio de la Buena Administración, la cual respeta los derechos fundamentales, tal como el derecho al trabajo, y a la calidad del mismo; lo cual refleja los estándares de productividad.
E2	En la actual coyuntura social y el escaso mercado laboral existente en nuestro país, contar con un puesto de trabajo en un Poder del Estado es un gran privilegio, por lo que es palpable la gran predisposición con la que cuenta cada trabajador de esta Corte Superior para el logro de los objetivos y metas trazadas, muy al margen del tipo de relación contractual
E3	Si, por que al estar en régimen laboral en donde su remuneración mensual, suele a ser hasta la mitad, de otro trabajador que realiza la misma labor, esto muchas veces predispone al momento de realizar dicha labor.
E4	Es una decisión política que involucra a los 3 poderes del estado, en especial al Poder Ejecutivo el de adoptar un liderazgo razonable y

equitativo, a fin de unificar bajo un solo régimen a todos los trabajadores del sector justicia.

E5 Esto considero depende, a lo que contiene el contrato, a razón a los tipos de incentivos, clima laboral, trato de salud mental laboral otorgados.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 4 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: cómo podemos analizar las respuestas de los expertos en la pregunta antes hecha, coinciden unánimemente que al existir una unificación contractual mejorará significativamente el clima laboral y la mejora en el cumplimiento de los objetivos de la entidad, toda vez que, al verse la diferencia contractual y obligaciones, esta genera una inestabilidad e insatisfacción y el desgano al cumplimiento de los referidos objetivos, afectado no solo a la entidad, sino también al servicio que se les da a la ciudadanía.

Tabla 10. Discusión de Objetivo Especifico 4.

Discusión: Objetivo Especifico 4
Analizar de qué manera el régimen laboral mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 4 de la investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 4. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 4 de la investigación.



De acuerdo a los resultados de las entrevistas, los expertos que, si debe darse la tan ansiada unificación de los regímenes laborales, dado que solo así podremos cerrar dichas brechas y comenzar a realizar no solo una correcta supervisión, sino una mejora en el desempeño laboral, debido a la inexistencia de desigualdades de derechos frente a terceros.

De acuerdo a los datos obtenidos en el marco teórico, se logró verificar que el desempeño laboral está íntimamente ligado al tipo de contratación, por ende, es importante poder implementar esta política de unificación dentro de este poder de estado.

Respecto a la información obtenida en los antecedentes, se obtiene que muchos concluyen que la incorrecta contratación y la desigualdad que existe no genera un ambiente laboral satisfactorio, generándose así una insatisfacción y desgano en lograr los objetivos de la entidad, afectándose no solo el cumplimiento de estos, sino los de los ciudadanos que utilizan este servicio.

Tabla 11. Respuestas a la pregunta 5:

¿Considera si una Corte Superior de Justicia, mejora sus procesos de reclutamiento, tendría mejor respuesta del personal?	
Experto	Respuestas

E1	Si, porque al ser eficiente el proceso de reclutamiento, el ingreso será calificado, en el cual debe primar la meritocracia; por lo que si no hay un concurso público que genere un tema meritocrático, creo que por ahí empieza la falla, porque no poder canalizar a los mejores elementos, no se podrá llegar a conseguir a los trabajadores más eficaces, y conseguir una mejor productividad; y de esta manera será mucho mejor el sistema de justicia.
E2	Definitivamente, toda persona reacciona a los estímulos y en este caso optimizar los procesos de reclutamientos de personal y uniformizar el régimen laboral tan diverso en nuestro país a uno que provea las mejores condiciones laborales a las personas, sería el mejor incentivo y por ende la respuesta laboral estaría garantizada positivamente.
E3	Si, por que podría elegir a mejores elementos, que puedan quizá desarrollar mejor sus funciones.
E4	No tanto sería el proceso de reclutamiento, sino el personal a cargo de la selección quienes deben ser más diligentes en su selección considerando el perfil del puesto que se requiere.
E5	Considero que antes de mejorar su proceso de reclutamiento, se tendría que mejor plantear un proceso de adecuación y fidelidad a la institución, en la cual se puedan impulsar valores adecuados desde el personal para que mejoren su desempeño dentro de la institución.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 5 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: en el presente análisis, los entrevistados E1, E2 y E3 concuerdan que si mejorará enormemente en la calidad del personal dentro de una Corte Superior de Justicia, toda vez que se realiza un adecuado control para la selección del personal; sin embargo, uniéndose también a lo analizado por los anteriores entrevistados, los expertos E4 y E5 coinciden, que lo se debería adicional a ello es en la mejora de cómo se arma el proceso de contratación, así como de las personas que realizan el reclutamiento, quienes tener las condiciones mínimas de evaluación y los objetivos debidamente establecidos para un correcto proceso de contratación.

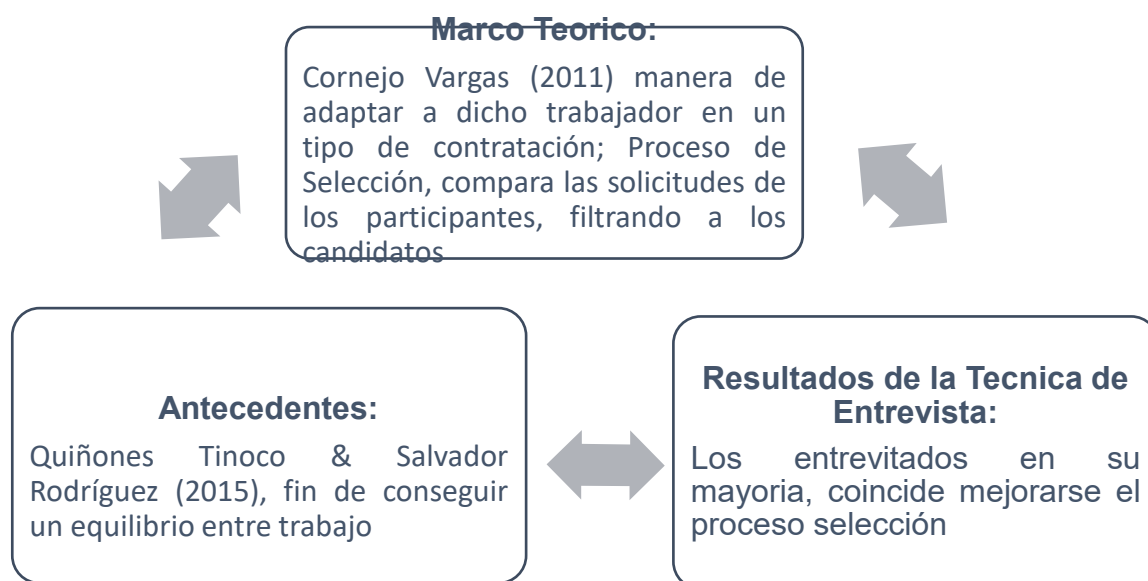
Tabla 12. Discusión de Objetivo Especifico 5.

Discusión: Objetivo Especifico 5
Analizar de qué manera el proceso de selección mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 5 de la investigación.

Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 5. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 5 de la investigación



Con relación a los resultados obtenidos en las entrevistas, todos los expertos refieren que mejorar el proceso de selección dentro de una Corte Superior de Justicia logrará también una mejora en el desempeño, toda vez que desde un inicio se le está brindando al postulante los derechos y obligaciones que tienen y que son los mismos que los obtenidos por los que ya se encuentran laborando.

Con relación a los datos obtenidos en el marco teórico, refirieron que el correcto proceso de selección de un postulante a un centro laboral, se logrará un correcto filtrado de saber con qué personal se cuenta para un correcto desarrollo de las funciones otorgadas y que se encuentran alineados a los objetivos de la entidad.

Con relación a la información obtenida en los antecedentes, concluyeron que un correcto equilibrio en el trabajo mejora el desempeño laboral, pero que se encuentra íntimamente ligado a un correcto filtro de postulantes que entran a la entidad, donde

teniendo en cuenta los objetivos se logrará comprender si dichos postulantes se encuentran acorde a las exigencias de una Corte Superior de Justicia.

Tabla 13. Respuestas a la pregunta 6:

¿Al ser la Corte Superior de Justicia, un ente administrador de justicia, considera pertinente, que liquide a su personal con distintos beneficios laborales, desarrollando la misma función?	
Experto	Respuestas
E1	Es una trasgresión directa de derechos fundamentales, siendo una discriminación irrazonable, por trato diferenciado; porque si desarrollas una misma labor, deberías tener el mismo trato laboral. Esto ha generado incluso que los mismos trabajadores, siendo más frecuentes de los regímenes CAS, soliciten nivelación de remuneraciones, por el trabajo desempeñado, invocando el principio de igualdad de trato, igual trabajo, igual remuneración.
E2	Lamentablemente existe desigualdad respecto a los ingresos remunerativos del personal activo, por los distintos regímenes laborales vigentes como son del DL 276 (Especial y general), 728, 1057 (Cas) y 1024 (servir), pero esto es producto de la dispersión en la normativa laboral que existe en nuestro país, que no hace más que beneficiar a unos más que otros, sin embargo el Poder Judicial no puede ser ajeno al contrato de personal en distintos regímenes porque presupuestalmente está limitado por el gobierno central cada año y, de asumir una política de contrato distinta, no podría afrontar tanta carga laboral con los escasos recursos humanos que implicaría esta política, así, mientras no haya un sinceramiento en la normativa general de recursos humanos como se pretendió con la Ley Servir y luego con la Ley de la Carrera Judicial no se logrará la igualdad de derechos tan ansiada.
E3	No, porque debería haber más equidad, al momento de contratar al personal, y pagarle lo justo por la labor desempeñada

E4	No, es necesario la unificación de sus regímenes y la promulgación de una ley de la carrera jurisdiccional, mediante el cual se regulen reconocimientos y ascensos previo concurso interno.
E5	Bueno esto depende, porque los mismos se rigen al régimen laboral contratado.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 6 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: partiendo de la respuesta brindado por el E5, donde refiere que existen diferentes regímenes laborales, parten las respuestas de los entrevistados E1, E2, E3 y E4, donde refieren que la diferencia salarial, la desigualdad que existe dentro de una Corte Superior de Justicia genera un desgaste de motivación por parte de los trabajadores, concordando que debe existir una equidad por parte de la entidad al momento de realizar las contrataciones, por tanto al hacer la referida acción, mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia.

Tabla 14. Discusión de Objetivo Especifico 6.

Discusión: Objetivo Especifico 6
Interpretar de qué manera la ejecución contractual mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo específico 6 de la investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 6. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo específico 6 de la investigación



Con relación a los resultados obtenidos por los expertos, concluyeron que la falta de equidad en la contratación laboral dentro de una Corte Superior de Justicia implica significativamente en el desempeño laboral y en el cumplimiento de los objetivos, por lo que es importante realizar una reforma contractual dentro de esta entidad.

Con relación a la información recopilada en el marco teórico, se determinó que es sumamente importante adaptar a todos los trabajadores a un régimen laboral unificado, a fin de no lograr un conflicto interno dentro de los mismos, debido a que la desigualdad tanto de derechos y obligaciones, genera un ambiente hostil y poco productivo.

Con relación a los datos obtenidos en los antecedentes, muchos investigadores concluyen que se debe minorar estas diferencias, debido a que son las principales causas de desempeño laboral y el crecimiento de inestabilidad organizacional dentro de una Corte Superior de Justicia, por tanto, el establecer la unificación entre todos los trabajadores, podremos tener un ambiente de trabajo enmarcado únicamente a buscar los objetivos de la referida entidad.

Tabla 15. Respuestas a la pregunta 7:

¿De manera se puede mejorar el desempeño del personal, ante la existencia de distintos regímenes laborales, para el desarrollo de una misma labor?	
Experto	Respuestas
E1	La unificación del régimen laboral, porque si existe un solo régimen laboral y un trato igualitario remunerativo, genera condiciones laborales, pertinentes, para un mejor desarrollo y logro de las actividades.
E2	Como se dijo anteriormente, el personal tanto administrativo como jurisdiccional cuenta con la predisposición para el logro de los objetivos institucionales, lo cual es sujeto a evaluación y optimización, esto al margen del régimen contractual del que se encuentren. Sin embargo, para que no exista la percepción de desigualdad y/o discriminación laboral, es necesario y muy urgente se establezca y uniformice un único régimen laboral con mejores prestaciones y mayor estabilidad sujeta a capacitación y evaluación periódica que es fundamental para la especialización de la fuerza laboral. Sin esto y en el marco jurídico actual, no se logrará una igualdad laboral, por tanto, siempre habrá el descontento y sinsabor de los que menos ganan pero igual se ponen la misma camiseta de los que haciendo la misma función ganan hasta incluso el doble cada mes.
E3	La Unificación de regímenes, considero que es la mejor manera de poder mejorar el sistema de justicia.
E4	Ante la vigencia de las normas actuales, solo queda por parte del empleador elaborar una directiva que regule reconocimientos ya sea a través de días libres, capacitación gratuita, encargaturas, etc.
E5	Otorgando calidad de incentivos, sobre todo en liderazgo, por lo menos por parte de los jefes de cada sección deben tener una política de gestión laboral correcta, para que puedan ser transmitidos a su personal dependiente, trazándose metas en determinados plazos,

conforme a los ISO de calidad; y puedan lograr el desempeño, ya sea de manera cualitativa y cuantitativa.

Nota: Tabla de respuesta de los entrevistados a la pregunta 7 del instrumento de investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Interpretación: Como hemos podido analizar en todos los objetivos planteados en la presente investigación, todos los expertos coinciden en referir que una correcta contratación laboral mejorará significativamente el desempeño laboral, por tanto los expertos concuerdan al referir que la unificación de los regímenes dentro de una Corte Superior de Justicia, no solo mejorará el desempeño laboral sino también el sistema de justicia que hoy en día se encuentra debilitado justamente por esta insatisfacción que existen por parte de los trabajadores, por tanto, al unificar los regímenes laborales y otorgarles calidad de incentivos y liderazgo en la labor que realizan se logrará el desempeño tanto de manera cualitativa y cuantitativa, tal como refiere el experto E5

Tabla 16. Discusión de Objetivo General:

Discusión: Objetivo General
Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.

Nota: Discusión de los resultados del objetivo general de la investigación. Fuente: Elaboración Propia (2022).

Figura 7. Triangulación para la discusión de los resultados del objetivo general de la investigación



Con relación a los resultados obtenidos por las entrevistas, los expertos coinciden unánimemente que las diferencias de derechos y obligaciones genera un clima de discriminación e insatisfacción laboral, por lo que es importante realizar esta reforma con la unificación de un solo régimen.

Con relación a los datos recopilados en el marco teórico, es sumamente importante corregir las desigualdades contractuales que existen dentro de esta entidad, no solo por mejorar el clima organizacional y para el cumplimiento de objetivos, sino también por ser una garantía jurídica y derechos inherentes a los beneficios de los trabajadores.

Respecto a la información obtenida en los antecedentes, los contratos deben buscar aminorar y cerrar brechas de desigualdad para los trabajadores, por tanto, en el caso en concreto que mejorar la contratación laboral implicará el mejoramiento del clima organizacional y también del cumplimiento de los mismo, siendo así importante una reforma general del sistema de contrataciones dentro de una Corte Superior de Justicia.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Con relación al objetivo general, se concluyó que no existe una correcta contratación de los trabajadores, generándose un impacto negativo en el desempeño laboral, acrecentando el mal clima laboral y no logrando cumplir con las metas trazadas de la institución, evidenciándose pues una disminución en la labor jurisdiccional.

Segunda:

Otra conclusión a la que se llegó es que, al no existir una uniformización de los contratos de los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, implica una disminución en su rendimiento, productividad y desempeño de estos, implicando un tardío cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Tercera:

De igual forma, se concluyó que al no tener una adecuada contratación del personal jurisdiccional que está conllevando a un retraso a los cumplimientos de los objetivos de la entidad, también se acrecienta un clima organizacional hostil, poco comunicando, agravándose la situación de descontento por parte de los trabajadores.

Cuarta:

También se concluyó que, al existir una diferencia en la forma de contratar a los trabajadores de una Corte Superior de Justicia, implica el poco control por parte de la entidad para la fiscalización, control y supervisión, toda vez que no todos cuentan con los derechos y obligaciones de otros, dificultándose así una correcta fiscalización.

Quinta:

Asimismo, se concluyó que también existe una deficiencia en el control de selección y el proceso de contratación del personal jurisdiccional, agudizando más el desgano y el desempeño laboral por parte de los trabajadores que ya cuentan con una relación laboral con una Corte Superior de Justicia.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

A una Corte Superior de justicia, a realizar una correcta contratación laboral dentro solo así, mejorará significativamente el desempeño laboral, logrando poder cumplir con las metas trazadas por la institución.

Segunda:

Al poder legislativo, proponer la unificación del régimen laboral dentro de una Corte Superior de Justicia, para así lograr un ambiente laboral estable, comprometiendo a sus trabajadores a cumplir con las metas trazadas.

Tercera:

A una Corte Superior de Justicia, a generar espacios socio recreativos con el fin de generar un ambiente laboral sano y estable, como parte del seguimiento de los cumplimientos de los objetivos que la institución tiene.

REFERENCIAS

- Alfredo., G. P. (2018). Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa 2018. Perú.
- Arias G., A. C. (28 de Noviembre de 2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*(51), 185-191.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). *Los regímenes laborales en el Perú 2*. Perú.
- Bizneo. (02 de 08 de 2021). *Bizneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bracamonte, E. (28 de 06 de 2022). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232002000100009
- Brígida, G. G. (2010). Inestabilidad Laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios demográficos y urbanos*, 25(1), 73-101.
- Calle, J. d. (02 de 07 de 2022). *DERECHO PUCP*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/3161/2977/>
- CERLALC . (s.f.). *CERLALC Centro Regional para el Fomento del libro en America Latina y El Caribe bajo los auspicio de la UNESCO*. Obtenido de CERLALC ORG: <https://cerlalc.org/recomendaciones-para-autores/etapas-de-la-contratacion/>
- Chiavenato. (s.f.). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico.
- COMEXPERÚ. (19 de Diciembre de 2019). Obtenido de COMEXPERÚ Sociedad de comercio exterior del Perú: <https://www.comexperu.org.pe/en/articulo/reporte-de-competitividad-global-2019-mercado-laboral>
- Consulting, R. (10 de 07 de 2022). *R&C Consulting*. Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/>

- Cornejo Vargas, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*(37), 138-150.
- Domenech, C. P. (2017). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=186444>
- Edilberto Rodríguez Araújo, L. M. (2016). EL EMPLEO TEMPORAL EN LA INDUSTRIA COLOMBIANA, 2000-2013. *Semestre Económico*, 31-60.
- El Peruano. (14 de Junio de 2022). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/160465-poder-judicial-propondra-problematika-salarial-de-sus-trabajadores>
- ESERP Business & Law School. (s.f.). *ESERP Business & Law School*. Obtenido de <https://es.eserp.com/articulos/proceso-seleccion-personal/>
- Espinoza, T. (5 de Junio de 2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. NOVARUA.
- Farfán Valenzuela, R. (04 de 08 de 2021). *LA LEY*. Obtenido de <https://laley.pe/art/10378/la-estabilidad-laboral-en-las-constituciones-de-1979-y-1993#:~:text=el%20despido%20arbitrario%E2%80%9D.-,Art.,la%20ley%20y%20debidamente%20comprobada%E2%80%9D>.
- FERNÁNDEZ, N. D. (2016). CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO. Trujillo, Trujillo, La Libertad.
- García Guzmán, B. (Abril de 2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. *Estudios demográficos y urbanos*, 25(1), 73-101.
- García, D. F. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho, edición 52*, 72-87.
- Gonzales Ramirez, L., & Tarazona Pinedo, M. (2017). *Pronunciamientos de la Corte Suprema y del TC en materia laboral*. Lima, Perú: Gaceta Juridica.
- Gutiérrez Pinto, J. (2018). Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa-2018. Perú.
- Heredia Saire, J. (04 de 08 de 2021). *UCV*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58263/Saire_HJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Heredia Silva, J. D. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chongoyape, Lambayeque. Chiclayo, Perú.
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jacome, G. (15 de Marzo de 2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica dominio de las ciencias*, 3(2), 311-333.
- Jorge, Q. S. (04 de 08 de 2021). UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11816/segura_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larco Beltran, L. (04 de 08 de 2021). PUCP. Obtenido de PUCP: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Larco, L. P. (2013). PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO. Lima, Lima, Perú.
- MANUEL FERNANDO MONTOYA RAMÍREZ, A. R. (2019). ROLE OF EMPOWERMENT AND IDENTIFICATION WITH WORK TEAMS IN INNOVATION CLIMATE. *Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*, 183-194.
- Marcías Vázquez, C. (2013). Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. Estudio desde el marco jurídico laboral vigente. *Latinoamerica de derecho Social*(16), 83-121.
- Mendoza, Y. B. (2021). Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical. *REHuSo*, 151-165.
- Miyagusuku, J. T. (10 de Octubre de 2011). *Conexión ESAn*. Obtenido de ESAN.
- Montoya Agudelo, C. A. (27 de 07 de 2022). *Dignified and Decent Work: A View from The ILO For The Generation of Indicators For SMES Mexican and Colombian*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082017000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=en

- Neves Mujica, J. (1995). *La estabilidad en la constitucion de 1993. La constitucion de 1993, Analisis y comentarios II, lecturas sobre temas constitucionales*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- ONU. (20 de 06 de 2022). *ONU y el Estado de Derecho*. Obtenido de <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/access-to-justice-and-rule-of-law-institutions/access-to-justice/>
- Paiva LG, D. G. (2020). Factores asociados ao absenteísmo-doença de trabalhadores da saúde: revisão de escopo. *Av. Enferm*, 234-248.
- Pedraza, E. (02 de 08 de 2021). *SCIELO*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Quiñones Tinoco, C. S., & Rodriguez Lugo, S. (Diciembre de 2015). La reforma Laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista Latinoamericana de derecho social Métrica*(21), 179-201.
- República, C. d. (10 de 07 de 2022). *Congreso de la República*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0EEABF232BE0BEE605257BFF007098B3/\\$FILE/Reforma_del_Estado_y_modernizacion_de_la_gestion_publica.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0EEABF232BE0BEE605257BFF007098B3/$FILE/Reforma_del_Estado_y_modernizacion_de_la_gestion_publica.pdf)
- Rosas Alcántara, J. (2015). *El derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima, Perú: Gaceta Juridica S.A.
- Sanchez, E. R. (16 de agosto de 2019). Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018. Piura, Piura, Peru.
- Sanchez, E. V. (16 de agosto de 2019). Modalidad de contrato administrativo de servicio (CAS) y su relación con la motivación laboral del personal administrativo en las instituciones educativas J.E.C., en la provincia de Huancabamba, en el año 2018. Piura, Piura, Piura.
- SERVIR. (2017). *Regimen Especial de Contratacion Administrativa de Servicios*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Torres, V. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del area administratova de la Municipalidad de Laredo. Trujillo, Perú.

- Toyama Miyagusuku, J. (2001). *Los derechos laborales en las constituciones de 1979 y 1993. En balance de la reforma laboral. Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima.
- Toyama Miyagusuku, J. (2020). *El derecho individual del Trabajo en el Perú, un enfoque Teorico-Practico*. Lima: Gaceta Juridica.
- Valderrama Valderrama, L. R. (2020). *Nociones Fundamentales sobre el despido en: estudio sobre el despido en el Perú*. Lima: Gaceta Juridica.
- Venco, S. (2019). Uberização do trabalho: um fenômeno de tipo novo entre os docentes de São Paulo, Brasil? *Cadernos de Saúde Publica*, 17.
- Vilchez, L. G. (02 de 08 de 2021). CAL. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/26regimen.pdf>

ANEXOS:

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORISTICA DE CONTRATACION LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Título: Análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022

Autora: Br. Pizarro Valdez, Jenny Kasandra

PROBLEMA	PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIA	SUBCATEGORIA	CODIGOS
¿De qué manera la contratación laboral contribuye, al desempeño del personal de de una Corte Superior de Justicia?;	<p>P1: ¿De qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?</p> <p>P2: ¿De qué manera la contratación laboral mejora el clima organizacional,</p>	<p>Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p>	<p>O1: Conocer de qué manera la contratación laboral mejora el rendimiento y productividad, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p> <p>O2: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el clima organizacional, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p>	<p>C1: Contratación Laboral.</p> <p>C2: Desempeño laboral.</p>	<p>C1: Regulación</p> <p>Proceso de Selección</p> <p>Ejecución Contractual.</p> <p>C2: Rendimiento y productividad.</p> <p>Clima Organizacional.</p> <p>Supervisión.</p>	

	<p>en desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?</p> <p>P3: ¿De qué manera la contratación laboral mejora el control y supervisión, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?</p> <p>P4: ¿De qué manera la correcta regulación legal mejorara, el desempeño del personal de una Corte</p>		<p>O3: Interpretar de qué manera los contratos laborales coadyuvaran a la mejora, fiscalización, control y supervisión del personal de una Corte Superior de Justicia.</p> <p>O4: Analizar de qué manera el régimen laboral mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p> <p>O5: Analizar de qué manera el proceso de selección mejorará, el desempeño del personal de una</p>			
--	--	--	---	--	--	--

	<p>Superior de Justicia?</p> <p>P5: ¿De qué manera el proceso de selección mejorara, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?</p> <p>P6: ¿De qué manera la ejecución contractual, mejorara, el el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia?</p>		<p>Corte Superior de Justicia.</p> <p>O6: Interpretar de qué manera la ejecución contractual mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p>			
--	---	--	---	--	--	--

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

- a) REDACCIÓN. Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) PERTINENCIA. Es útil y adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) COHERENCIA O CONGRUENCIA. Existe una organización lógica en base a la asociación estrecha entre: la variable y la categoría; la categoría y la subcategoría; la subcategoría y el ítem; el ítem y los criterios de evaluación con los objetivos a lograr.
- d) ADECUACIÓN. Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) COMPRENSIÓN. Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem),

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem).

Estaré muy agradecido de usted


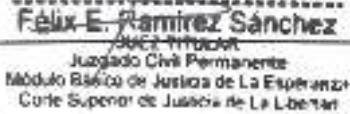
SUB CATEGORIA	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCION		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESION		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
OE1: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.												
REGULACIÓN	¿Considera usted, que los distintos regímenes laborales aplicados dentro de un mismo juzgado, diferencie la producción, de un trabajador y otro?	x		x		x		x		x		
OE2: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el clima organizacional, en el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.												

CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Considera adecuado el ambiente de trabajo que brinda, una Corte Superior de Justicia a sus trabajadores para la realización de sus funciones es propicio?	x		x		x		x						
OE3: Interpretar de manera la contratación laboral mejorará, el control y supervisión del personal de una Corte Superior de Justicia.														
SUPERVISIÓN	¿Considera Usted, que es necesaria, la labor de fiscalización que realiza ODECMA, respecto al trabajo que desempeña los magistrados y su personal jurisdiccional, dentro de la administración de justicia?	x		x		x		x		x				
O4: Analizar de qué manera el régimen laboral mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.														


<p>RENDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD</p>	<p>¿Considera, que existe predisposición para el logro de las metas como juzgado, del personal jurisdiccional, en razón al tipo de contratación y/o relación laboral, que tienen con una Corte Superior de Justicia?</p>	x		x		x		x		x		
<p>OE 5: Analizar de qué manera el proceso de selección mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p>												
<p>PROCESO DE SELECCIÓN</p>	<p>¿Cree, que el Estado si mejora sus procesos de reclutamiento, tendría mejor respuesta de personal?</p>	x		x		x		x		x		
<p>OE 6: Interpretar de qué manera la ejecución contractual mejorará, el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.</p>												

EJECUCION CONTRACTUAL	¿Al ser la CSJLL, un ente administrador de justicia, considera pertinente, que liquide a su personal con distintos beneficios laborales, desarrollando la misma función?	x		x		x		x		x		
OG: Analizar de qué manera la contratación laboral mejorará el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia.												
	¿Considera Usted, adecuado la regulación Normativa del Estado, respecto a los trabajadores que laboran en el sistema administrativo de Justicia?	x		x		x		x		x		


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia, año 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	5 expertos en temas de contratación y desempeño Laboral.		
Nombres y Apellidos del Experto	Félix Enrique Ramírez Sánchez	DNI N°	
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Master Internacional en		
FIRMA	 	Lugar y Fecha:	

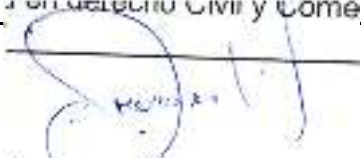
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia, año 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	5 expertos en temas de contratación y desempeño Laboral.		
Nombres y Apellidos del Experto	Marcial Suarez Meza	DNI N°	19255415
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	978273610
Dirección Domiciliaria	Los Granados 207, Victor Larco, Trujillo		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA	 <p>Firmado digitalmente por SUAREZ MEZA Marcial FAU 201132081216.pdf Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 12.07.2022 08:18:59 -05:00</p>	Lugar y Fecha:	Sullana 11/7/2022


FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia.		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia, año 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	5 expertos en temas de contratación y desempeño Laboral.		
Nombres y Apellidos del Experto	Camén Carolina Errivares Alvarado	DNI N°	40437892
Título Profesional	Abogada	Celular	975035783
Dirección Domiciliaria	Calle Aranjuez 159, Trujillo		
Grado Académico	Magister en Derecho Civil y Comercial.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo 06/07/2022

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia, año 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	5 expertos en temas de contratación y desempeño Laboral.		
Nombres y Apellidos del Experto	Hernán Alfredo Murgas Solórzano	DNI N°	18199222
Título Profesional	Abogado	Celular	947925150
Dirección Domiciliaria	Mz. C-3 Lote 9 Urb. San Judas Tadeo - Trujillo		
Grado Académico	Maestría en derecho Civil y Comercial culminada		
FIRMA		Lugar y Fecha:	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Guía de entrevista sobre la contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre contratación laboral y el desempeño del personal de la Corte Superior de Justicia, año 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	5 expertos en temas de contratación y desempeño Laboral.		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Alberto Castañeda Mendez	DNI N°	73894422
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico	Magister en Derecho Penal y Procesal Penal		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 14 de Julio de 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022", cuyo autor es PIZARRO VALDEZ JENNY KASANDRA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO DNI: 17889722 ORCID 0000-0002-7518-1200	Firmado digitalmente por: DIONICIOGG el 07-08- 2022 19:41:00

Código documento Trilce: TRI - 0361126