



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el
poder judicial de Lima Este, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Azañero Sandoval, Marco Antonio Roberto (orcid.org/0000-0001-5165-3501)

ASESOR:

Dr. Flores Sotelo, Willian Sebastián (orcid.org/0000-0003-3505-0676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Me gustaría dedicar este grado académico a mis padres, hermanas y a toda mi familia.

Agradecimiento

A los docentes que nos ayudaron a alcanzar nuestros objetivos y a la Universidad César Vallejo por brindar apoyo y oportunidades a los profesionales.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6 Método de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados generales de la variable gestión de los recursos humanos	15
Tabla 2: Resultados por dimensión de la variable gestión de los RRHH	16
Tabla 3: Resultados por dimensión de la variable gestión de los RRHH	17
Tabla 4: Resultados generales de la variable desempeño laboral	18
Tabla 5: Correlación entre la GRRHH y el desempeño laboral	19
Tabla 6: Correlación entre el bienestar físico y el desempeño laboral	20
Tabla 7: Correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral	21

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	10
Figura 2: Resultados generales de la variable gestión de los RRHH	15
Figura 3: Resultados por dimensión de la variable gestión de los RRHH	17
Figura 4: Resultados por dimensión de la variable gestión de los RRHH	18
Figura 5: Resultados generales de la variable desempeño laboral	19

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022. El tipo de investigación fue de tipo aplicado, de diseño no experimental, correlacional y transversal. La población estuvo conformada por 83 trabajadores y la muestra estuvo conformada por 68 trabajadores. El procedimiento de la encuesta utilizó cuestionarios como medio para evaluar variables como la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. También se utilizaron dos cuestionarios, utilizando la escala de Likert. Para el procesamiento de los datos se utilizaron los programas estadísticos Excel y SPSS versión 26.

Palabras clave: Organización, derecho y economía, política y gobierno

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between human resource management and job performance in the East Lima Poder Judicial, 2022. The type of research was applied, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population consisted of 83 workers and the sample consisted of 68 workers. The survey procedure used questionnaires as a means of evaluating variables such as human resource management and job performance. Two questionnaires were also used, using the Likert scale. For data processing, the statistical programs Excel and SPSS version 26 were used.

Keywords: Organization, law and economics, politics and government

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según un estudio del Concejo General de Justicia, más del 75% de los jueces españoles actúan fuera de los límites establecidos, superando casi la mitad (43%) y varios jueces superan el 200%. Solo el 20% no llegó al límite, y esto se debía a razones estructurales específicas como las salas de los tribunales superiores, las salas de los tribunales especializados en género o violencia (Gutiérrez, 2015). Más del 27% de los trabajadores en Suiza experimentan ansiedad como consecuencia de su intensa actividad profesional, lo que es un indicador negativo para la GRRHH (Zambrano, 2021). En el Perú, hay muchos aspectos que influyen en el desprestigio del Poder Judicial, la sobrecarga judicial, el incumplimiento de los plazos establecidos para la resolución de los procesos judiciales, los bajos salarios de los auxiliares judiciales, administrativos y la pobre infraestructura son sólo algunos de los problemas y deficiencias que sufre la administración de justicia en el país.

El porcentaje de solicitudes enviadas por medio del portal de atención fue del 10,3% desde marzo de 2020 a febrero de 2021. Aunque se trata de un aumento significativo, no deja de ser un pequeño aumento, que puede atribuirse a lo mencionado anteriormente como la brecha digital y la falta de confianza del usuario en su conocimiento y comprensión (Imumi, 2021). El uso de las aplicaciones del Poder Judicial durante la pandemia se aumentó en su uso y el trabajo remoto se tomó para prevenir el aumento de los casos de COVID, pero todavía los sistemas de información necesitan ser mejorados para otorgar una mejor atención al ciudadano.

A nivel nacional, los peruanos no están de acuerdo con el sistema legal. Según datos nacionales urbanos y rurales de Ipsos, del 8vo mes de hace 6 años al 5to mes de hace 3 años, la tasa de aprobación de la administración judicial promedió alrededor del 25%, con excepción de meses cruciales como julio, agosto y septiembre de 2018, cuando solo una de cada diez personas respondió favorablemente (Ideele, 2020). Mientras aumenten las salas transitorias habrá un porcentaje de personal jurisdiccional provisional, cuando deberían aumentar las salas permanentes para poder atender con mayor rapidez la carga procesal.

A nivel local, hay 1.467 jueces temporales de los 3.417 jueces titulares; por ello, es necesario aumentar el número de magistrados en la CSJ de la República y el Tribunal Penal Nacional Especializado, los cuales conocen los casos jurídicos más significativos. El CNM está obligado a nombrar magistrados, pero sólo dentro de los límites de nuestra autonomía; de lo contrario, será un inconveniente cuando los cuatro jueces superiores de la Corte Suprema se jubilen y crucen el límite de edad (La Ley, 2022). Se tienen que asignar más jueces titulares en Lima Este para que puedan atender a todos los organismos jurisdiccionales y el ciudadano tenga un mejor servicio.

En la corte de Lima Este, la realidad problemática se relaciona con la inadecuada gestión del recurso humano, la cual se manifiesta en la falta de capacidad adecuada que se presenta al momento del ingreso del trabajador y continúa durante su permanencia. Se descubrió el agotamiento emocional y el estrés de los trabajadores en términos de su bienestar físico. En cuanto al bienestar psicológico, se ha descubierto que los empleados carecen de motivación laboral, lo que se traduce en un bajo desempeño laboral.

Adicionalmente, las capacitaciones no son suficientes para mejorar sus habilidades y competencias, y les impiden servir como herramienta que les ayude a aumentar su eficacia y mejorar su desempeño, como lo demuestra el uso de herramientas tecnológicas y la demora en la atención al usuario. En términos de efectividad, se cree que los recursos asignados son insuficientes para alcanzar las metas. En términos de eficiencia, se cree que los recursos no se asignan en el tiempo predeterminado. Se establece en las relaciones interpersonales que los compañeros de trabajo no siempre se complementan para cumplir con las tareas asignadas.

En base a la problemática planteada, se formula el siguiente **problema general**: ¿Cómo se relaciona la GRRHH, y el desempeño laboral, en el poder judicial de Lima Este, 2022? Los problemas específicos son: a) ¿Qué relación existe entre el bienestar físico con la GRRHH y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022? b) ¿Qué relación existe entre el bienestar psicológico con la GRRHH y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022? c) ¿Qué relación existe entre la eficiencia y la GRRHH y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022? d) ¿Qué relación existe entre la eficacia y la GRRHH y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022? e) ¿Qué relación existe entre la relación interpersonal con la GRRHH y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022?

Esta investigación se justifica por su relevancia social, ya que tiene como objetivo incrementar la destreza de los trabajadores a nivel general dentro de la entidad del estado, para que los empleados reciban una formación adecuada para desempeñar su trabajo en beneficio de la sociedad.

En la problemática formulada, se formuló los siguientes objetivos, teniendo como **objetivo general**: Analizar la relación entre la GRRHH, y el desempeño laboral, en el Poder Judicial de Lima Este, 2022. Los objetivos específicos son: Determinar el nivel de GRRHH en el bienestar físico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Determinar el nivel de GRRHH en el bienestar psicológico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Determinar el nivel de GRRHH en la eficiencia del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Determinar el nivel de GRRHH en la eficacia del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Determinar el nivel de GRRHH en la relación interpersonal del trabajo del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022.

La hipótesis es: Existe relación entre la GRHH, y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la GRRHH y el bienestar físico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Existe relación entre la GRRHH y el bienestar psicológico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Existe relación entre la GRRHH y la eficiencia en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Existe relación entre la GRRHH y la eficacia en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022. Existe relación entre la GRRHH y la relación interpersonal en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, citamos a Tapia (2020) en su estudio dirigido a identificar la conexión entre la identificación laboral y el reemplazo de los jóvenes profesionales en las empresas del norte de Quito. Asumiendo que la población es de 670 desempleados y la muestra está conformada por 66 personas, su diseño es no experimental, la técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Se concluye que los planes de carrera, la identificación personal, las habilidades blandas y los componentes de reconocimiento laboral son un componente esencial de la rotación de empleados.

Estupiñan (2019) en su estudio para analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado de la municipalidad del Cantón Muisne del Ecuador, en adelante GADMCM, durante el periodo 2019. La población fue establecida por 345 individuos y la muestra por 157 empleados, la técnica es la entrevista y el instrumento utilizado es el cuestionario. Concluyendo que, existe una correlación positiva alta, por parte de los empleados del GADMCM, hacia la capacitación de los empleados y la calidad laboral.

Mendoza (2019) El objeto de estudio es conocer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la UNMTRM, se utilizó el diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La población fue de 666 trabajadores y su muestra fue de 112 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyendo que hay correlación moderadamente positiva (Rho Spearman 0.579) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el en los trabajadores de la UNMTRM de Amazonas.

En los antecedentes nacionales, citamos a Saire (2021) el objetivo del estudio es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los empleados en la Corte Superior de Justicia del Callao, en adelante CSJC, fue de tipo básico, diseño no experimental, la población fue alrededor de 600 trabajadores y su muestra estuvo conformada por 60 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Su conclusión fue que existe una correlación moderada entre la variable de GRRHH y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la CSJC - 2020, lo que indica poco efecto de la gestión que se realiza en la entidad en el rendimiento en el trabajo.

Atoche (2020) tuvo como objetivo en su estudio identificar la relación entre la gestión del talento, y el rendimiento en el trabajo, en el HNAL. Se asumió un diseño no experimental, de tipo básico, con una población de 96 empleados y una muestra de 77 trabajadores, siendo la técnica la encuesta, y el instrumento el cuestionario. Concluyó que la gestión del talento humano está ligada al desempeño laboral.

Sánchez (2020) en su trabajo investigativo tuvo como alcance, identificar la relación que existe entre la GRRHH y el desempeño laboral del personal de salud. Asumió un diseño no experimental, la población estuvo formada por 90 empleados y la muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyó que existe relación baja entre la GRHSDLPS que labora en la entidad de salud del Callao.

Villar (2018) en su trabajo investigativo su objetivo fue identificar la conexión entre la GRRHH y el desempeño laboral, en los empleados administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Asumió un diseño no experimental, de tipo descriptivo, la población fue conformada por 82 empleados y la muestra estuvo compuesta por 45 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyendo que el 55,6% de la dimensión atracción de los recursos humanos es media cuando el rendimiento en el trabajo es regular.

Peralta (2018) su objetivo fue identificar el grado de relación entre la gestión del talento humano, y el rendimiento en el trabajo, en el CAR del INABIF. Asumió un diseño no experimental, de tipo descriptivo, la población fue conformada por 602 trabajadores y la muestra fue de 235, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Concluyó que, fue analizado las variables de manera independiente y los empleados que formaron parte de la encuesta, aprueban la gestión realizada sobre el TH, y los empleados indican sentirse siempre satisfechos con su rendimiento en el trabajo.

Rojas et al. (2020) afirma que es necesario crear un entorno competitivo en la institución, es decir, se debe crear una serie de posiciones y factores para proporcionar a la empresa la potencialidad en el talento humano. Es necesario incluir el reclutamiento y la correcta selección del talento humano, que reúna las condiciones del puesto, siendo medido con un nivel alto de rendimiento intelectual.

Nunes (2018) determinó que la gestión del talento humano implica ensamblar las actividades gerenciales orientadas a potenciar las competencias del recurso humano. El enfoque está en los empleados y las relaciones establecidas dentro de la organización. Lo primero es tratar de mantener un ambiente de trabajo favorable. Además, se propone aumentar el rendimiento de los empleados. El talento en el ámbito organizacional se combina con habilidades tanto técnicas como generales que complementan a la organización para un crecimiento efectivo y que pueden generar un abanico de oportunidades en otras áreas de la empresa, de modo que los recursos ya no sean solo la selección de empleados, sino ahora una cuestión de organización, estructura y planificación en general.

García (2017) La GRRHH es una actividad de suma importancia para las organizaciones deben desarrollar de manera eficaz, ya que se encarga de gestionar las habilidades y competencias de los empleados para mejorar el desempeño; Por lo tanto, es de suma importancia que las personas designadas para estos puestos estén debidamente capacitados para desarrollar las mejores estrategias y prácticas, lo que les permite mejorar sus perfiles profesionales competitivos, como lo demuestra su capacidad para realizar sus actividades con menor complejidad y lograr los mejores resultados.

Palaci (2005) indica que el desempeño laboral contribuye a regular las diferentes etapas conductuales que alcanzan los individuos a lo largo del tiempo. Estas acciones, que son realizadas simultáneamente por la misma persona o por varias personas en momentos diferentes, contribuyen a la eficacia de la organización.

Robbins (2004) se complementa con la identificación del establecimiento de metas como el principio básico del desempeño. Permite activar el comportamiento y mejorar el rendimiento, lo que le ayuda a centrar sus esfuerzos en objetivos complejos.

Negrín (2022) la GRRHH, integra las ideas relacionadas a través de estrategias específicas, pasamos de la ética de trabajo clásica al liderazgo activo. La GRRHH es una estrategia que determina la importancia de las conexiones individuales en lugar de grupales entre gerentes o administradores y empleados.

Según Navazo (2021) la GRRHH es una estrategia empresarial que permite el número adecuado de personas, con la formación necesaria, en el lugar adecuado y en el momento adecuado, para alcanzar los objetivos establecidos.

Según Sánchez (2015) el bienestar físico se refiere cuando el cuerpo humano se encuentra en perfectas y armoniosas condiciones. Todos ellos desarrollan sus propias funciones, permitiendo que el organismo responda eficazmente a las necesidades diarias; Incluso las cosas más complejas como metabolizar nutrientes, proporcionar oxígeno a todo el cuerpo, eliminar desechos y toxinas, coordinación, capacidad de pensamiento, fertilidad y otros.

Ryff (2021) el bienestar psicológico está relacionado con afrontar los retos y actividades cotidianas de forma positiva, con el fin de desarrollar nuestras capacidades y madurez como ser humano.

Sánchez (2020) la eficacia es la habilidad de los empleados para lograr sus objetivos. La eficiencia se refiere a la necesidad de usar pocos recursos para producir un determinado nivel de bienes y servicios.

Carrera (2021) las relaciones interpersonales se deben a la interacción necesaria para todos los individuos, porque se comunican, con la finalidad de aumentar el conocimiento y mantener la especie.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

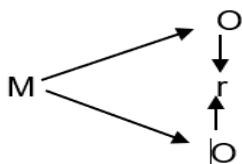
Tipo de investigación

La investigación es básica (Caballero, 2014) Resuelve un problema bien definido; Esto significa que se utilizarán los conocimientos existentes en diversos campos con el fin de ponerlos en práctica. La finalidad es verificar la teoría de la GRRHH y las variables del desempeño laboral de los empleados, analizar y determinar la unión entre ellas a nivel teórico y práctico, y enfocarse en analizar la información a recopilar.

Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental, cuando la pregunta de investigación tiene una relación causal, pero la variable independiente no puede manipularse; asimismo, es transversal, porque se utiliza para observar y analizar un momento exacto de la investigación para abarcar diversos grupos o muestras de estudio (Questionpro, 2021).

Figura 1. Diseño de investigación



Dónde:

M = muestra

O1 = Observación de la variable GRHH

O2 = Observación de la variable desempeño laboral

r = Relación entre dichas variables

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión de recursos humanos

Chiavenato (2020) la dirección de las cualidades humanas que es una función de la administración que se dedica al reclutamiento, adiestramiento, calificación y retribución de los trabajadores.

Definición operacional: Son las actividades que desarrollan y movilizan a las personas con los conocimientos, habilidades y competencias que una organización necesita para lograr sus objetivos.

Dimensiones: Bienestar Físico y Bienestar Psicológico.

Indicadores: Rendimiento y condiciones laborables.

Escala de medición: Es ordinal conforme a la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño laboral

Qing et al. (2019) la describe como la función que consta de un impacto significativo, ya que varía de una situación a otra y depende de una amplia variedad de condicionantes.

Dimensiones: Eficiencia, eficacia, y la relación interpersonal.

Indicadores: Metas, compromiso, objetivos, recursos, comunicación y ambiente de trabajo.

Escala de medición: Ordinal conforme a la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Desde la propuesta de Hernández y Mendoza (2018) La población de estudio corresponde al universo total de los individuos que lo componen. En el estudio, la población estuvo formada por los 83 colaboradores de la sede chimú del Poder Judicial.

Criterios de inclusión:

- Estuvo constituido por el personal CAS y 728.
- Los órganos jurisdiccionales y el personal administrativo de la corte.

Criterios de exclusión:

- El régimen 276.

Muestra

Dicenlen (2019) la muestra es el conjunto de individuos seleccionados para representar a una población. En la investigación, se asumió la muestra por conveniencia, por lo cual la muestra estuvo representada por 68 servidores de las modalidades de CAS, D.L 728.

Muestreo

Es el método que permite elegir los elementos de investigación que tendrán parte de la muestra. (Hernández et al., 2018). El muestreo empleado es probabilístico.

Unidad de Análisis

Estuvo integrada por los 83 trabajadores de la sede chimú que pertenece al Poder Judicial de Lima Este.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El instrumento utilizado fue la encuesta debido a su rapidez y facilidad de la aplicación. (Hernández et al., 2018).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario, según Questionpro (2020) se define como un método de investigación que abarca un grupo de interrogantes con el objetivo de conseguir los datos del personal que se va encuestar. Se utilizan preguntas cerradas y abiertas.

3.5. Procedimientos

Las encuestas se elaboraron en Google Forms, previa autorización del área de administración de la corte. Es importante señalar que las encuestas fueron realizadas fuera del horario comercial por personal administrativo y son contactadas individualmente vía WhatsApp. El formulario predeterminado se les envió a través de un enlace de WhatsApp que contiene encuestas de la GRRHH y el desempeño laboral y se completó con solo presionar el botón de enviar. Los datos obtenidos automáticamente se almacenaron en el Google Drive creado para este fin, y los resultados se transfirieron a Excel para su posterior procesamiento estadístico en SPSS. Finalmente, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para la conseguir los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Los cuestionarios fueron diseñados del software de Google Forms; asimismo se empleó el software Excel 2019 para registrar los resultados; Además, se usó el programa SPSS con la versión 26 donde se utilice el coeficiente de Spearman, para correlacionar las variables.

3.7. Aspectos éticos

Se respeta el anonimato y los datos y la información de los participantes del estudio se mantienen confidenciales. Los datos tomados de los sujetos de la investigación se utilizan únicamente con fines académicos, y se asumió la responsabilidad de la información. Se busco obtener la información y resaltar el problema existente.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable GRRHH

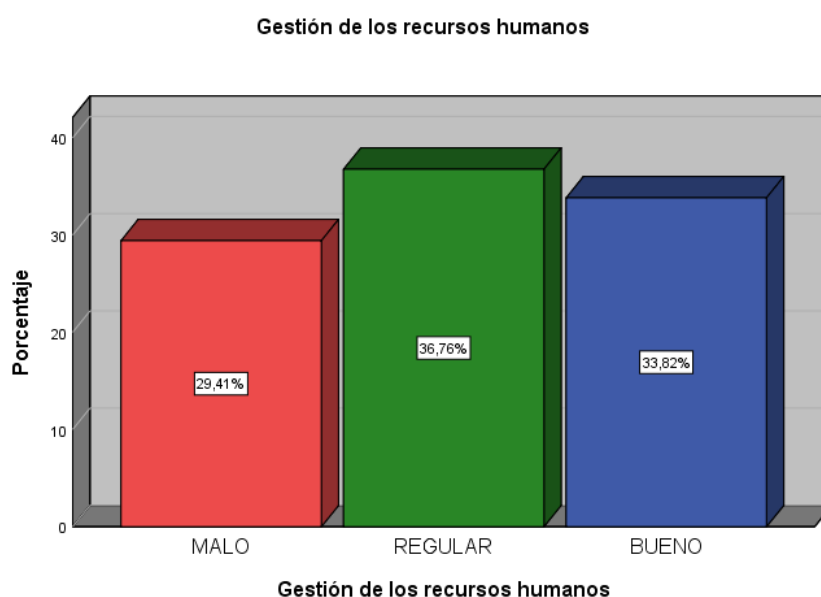
Tabla 1

Descripción porcentual de la GRRHH

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	20	29,4	29,4
	REGULAR	25	36,8	66,2
	BUENO	23	33,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0

Figura 2

Distribución porcentual de la GRRHH



Nota. Fuente: elaboración propia.

Se obtiene que el 29.41% de los empleados que tomaron la encuesta indican que el nivel de la gestión de los recursos humanos es malo, mientras que el 36.76% de los encuestados indican que el nivel es regular y el 33.82% indican que el nivel es bueno. Por lo tanto, el 66,2% de los entrevistados, indicaron que no existe una adecuada gestión de los recursos humanos.

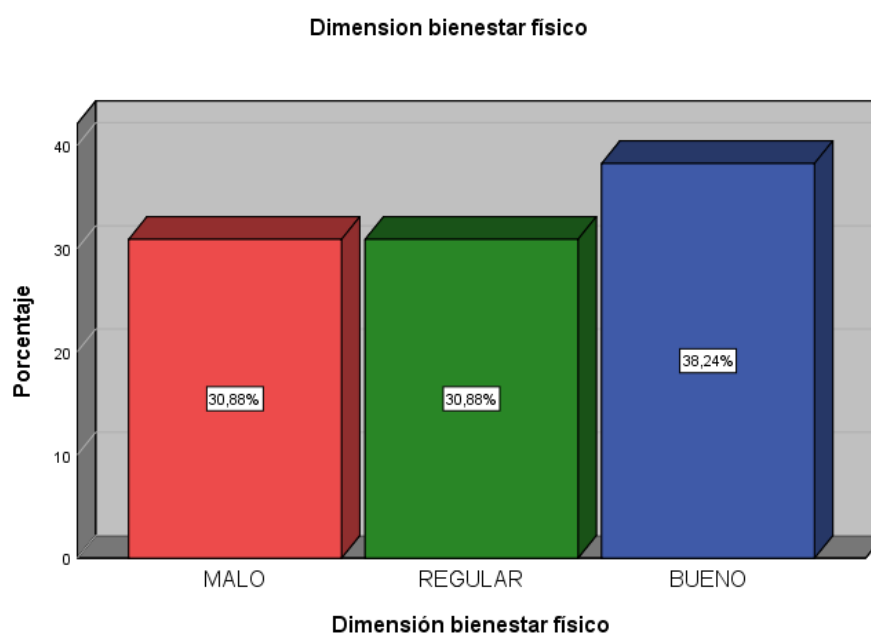
Tabla 2

Descripción porcentual de la dimensión bienestar físico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	21	30,9	30,9	30,9
	REGULAR	21	30,9	30,9	61,8
	BUENO	26	38,2	38,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución porcentual de la dimensión bienestar físico de la variable GRHH



Nota. Fuente: elaboración propia.

Se obtiene que el 30.88% de los encuestados indican que el bienestar físico es malo, mientras que el 30.88% de los encuestados indican que el nivel es regular y el 38.24% indican que el nivel es bueno del bienestar físico. Por lo tanto, el 61,8% de los entrevistados, indicaron que no existe un adecuado bienestar físico.

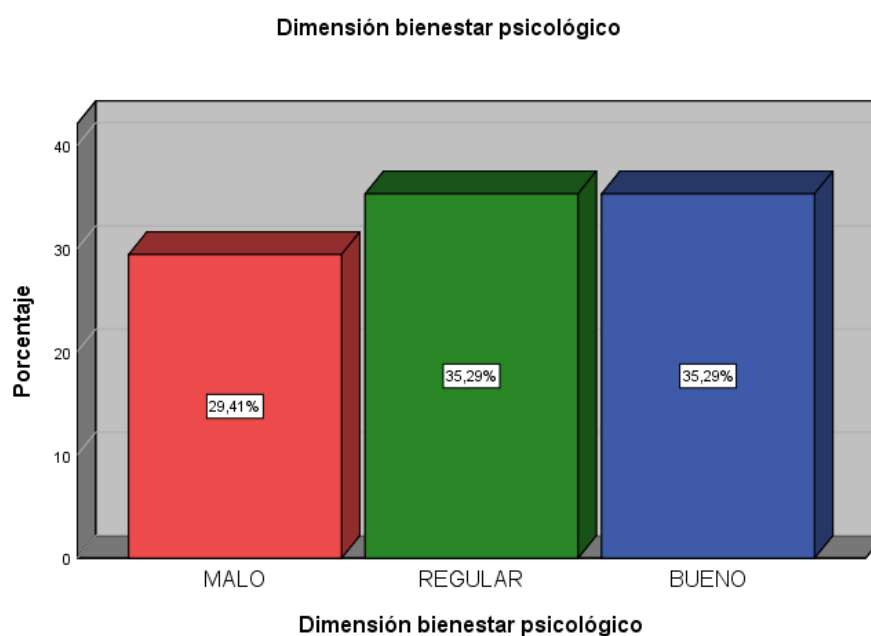
Tabla 3

Descripción porcentual de la dimensión bienestar psicológico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	20	29,4	29,4	29,4
	REGULAR	24	35,3	35,3	64,7
	BUENO	24	35,3	35,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 3

Distribución porcentual de la dimensión bienestar psicológico



Nota. Fuente: elaboración propia.

El 29.41% de los empleados indican que el bienestar psicológico es malo, el 35.29% de los empleados indican que el porcentaje es regular y el 35.29% indican que el porcentaje es bueno. Por lo tanto, el 64,7% de los entrevistados, indicaron que no existe un adecuado bienestar psicológico.

Análisis descriptivo de la variable desempeño

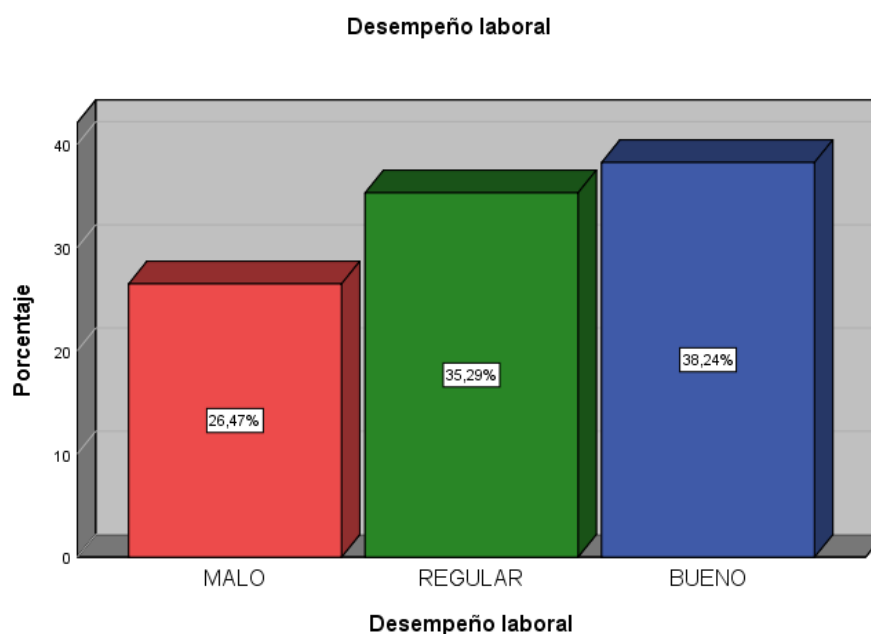
Tabla 4

Descripción porcentual del desempeño laboral

VAR02 (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	18	26,5	26,5	26,5
	REGULAR	24	35,3	35,3	61,8
	BUENO	26	38,2	38,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución porcentual del desempeño laboral



Nota. Fuente: elaboración propia.

El 26.47% indican que existe un mal desempeño, el 35.29% indican que el grado es regular y el 38.24% indican que el porcentaje es bueno. Por lo tanto, el 61.8% de los entrevistados, indicaron que no existe una adecuada desempeño laboral.

Prueba de hipótesis general:

H₀: No existe relación significativa entre la GRRHH y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación significativa entre la GRRHH y el desempeño laboral.

Tabla 5

Correlación entre la GRRHH y el desempeño laboral

		GRHH	Desempeño laboral
Gestión de los recursos humano	Coefficiente de correlación	1,000	,125
	Sig. (bilateral)	.	,312
	N	68	68
Rho de Spearman Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,125	1,000
	Sig. (bilateral)	,312	.
	N	68	68

El Rho de Spearman = 0,125, frente al grado de significación estadística 0.312 > 0.05, que indica que no existe relación, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre el bienestar físico y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación significativa el bienestar físico y el desempeño laboral.

Tabla 6

Correlación entre el bienestar físico y el desempeño laboral

		Bienestar físico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar físico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,024
		N	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,024
		Sig. (bilateral)	,845
		N	68

El Rho de Spearman = 0,024, en comparación con nivel de significancia 0.845 > 0.05, que indica que no existe relación, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral.

Tabla 7

Correlación entre el bienestar psicológico y el desempeño laboral

		Bienestar psicológico	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,179
		N	68
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,179
		Sig. (bilateral)	,145
		N	68

El Rho de Spearman = 0.179, en comparación con el grado de significancia 0.145 > 0.05, lo cual indica que no existe relación, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Hoy sabemos que la gestión eficaz de los RRHH es muy importante para cualquier organización. Esto nos permitirá, ahora y en el futuro, obtener un alto nivel de conocimiento y experiencia para dirigir una organización y así hacer un uso efectivo de los que tiene la entidad.

Se ha podido observar que la GRRHH está representada por un 33.82% de nivel bueno; en los datos de la primera dimensión de la variable de la gestión de los RRHH está representada por un 38.24% de nivel bueno; los datos de la segunda dimensión de la variable de la GRRHH están representada por un 35.29% de nivel óptimo y los datos de la variable del rendimiento en el trabajo está representada por un 44.19% de nivel bueno. La variable desempeño laboral tiene un 38.24% de nivel óptimo. Esto significa que la institución no logra el 100% del cumplimiento de sus objetivos, políticas y estrategias institucionales.

El Rho de Spearman = 0,125, frente al grado de significación estadística $0.312 > 0.05$, que significa que no existe relación entre las variables gestión de recursos humanos y desempeño laboral, Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Según Mendoza (2019) es importante determinar que ambas variables estén correlacionadas, de tal modo que, mejore la GRRHH, para que aumentar la motivación de los trabajadores.

El Rho de Spearman = 0,024, frente al grado de significación estadística $0.845 > 0.05$, que significa que no existe relación entre la primera dimensión y la variable desempeño laboral, por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Saire (2021) la gestión tiene poco efecto en el desempeño de los empleados, lo que significa que los responsables de la GRRHH no han ejercido una gestión adecuada de estos recursos. El Rho de Spearman = 0,179, frente al nivel de significación estadística $0.145 > 0.05$, que significa que no existe una relación entre la segunda dimensión y la variable desempeño laboral, por lo que rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula. Los resultados están respaldados por una encuesta realizada por Sánchez (2020) donde hay un resultado débil entre la GRRHH y el rendimiento de los empleados.

Sabemos que la investigación implica siempre la creación de nuevos conocimientos. Por lo tanto, hay áreas en las que todavía hay brechas que necesitan que alguien las aborde y trate de salvarlas. En este sentido, entendemos que a través de la investigación científica y el conocimiento que de ella se deriva, se pueden generar día a día infinitas soluciones a una variedad de problemas, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida. Los problemas a los que se enfrenta la gente. Podemos ver el conocimiento científico como un beneficio social y una herramienta poderosa para entender cómo es el mundo, porque cuando entendemos los temas sociales y ambientales, podemos cambiar mejor las actitudes que son innecesarias o beneficiosas para la humanidad (Gonzalo, 2018).

El trabajo en equipo es la base de la organización para lograr todos sus objetivos, ya que las máquinas ciertamente no pueden reemplazar la capacidad de los humanos para interactuar entre sí. Este desarrollo solo es de apoyo porque el hombre mismo, con su potencial ilimitado, tiene todas las oportunidades para lanzar la tecnología mencionada anteriormente, creando enormes recursos para la empresa con su sabiduría y talento. Hoy podemos decir que la gobernanza va acompañada de importantes valores, donde los clientes, proveedores y sus empleados juegan un papel protagónico en el éxito, y este es un elemento esencial de un nuevo concepto de empresa sustentado en el valor de la relación e integración entre todos los miembros que la componen (Benavides, 2014).

Para establecer el sistema de calidad y apoyar el sistema de calidad en la organización, cada miembro es parte de ese sistema. Para iniciar este proceso es necesario realizar diagnósticos que nos permitan ver y analizar lo que hace la empresa de acuerdo a los estándares que pretende aplicar, ya que es muy probable que, si no nos damos cuenta de esto, la empresa cumpla con muchos de los estándares requeridos simplemente porque se esfuerza por la calidad y quizás algunos de sus servicios han sido aceptados por los clientes debido a la calidad que encuentran allí. De igual manera, este diagnóstico le permitirá a la empresa tener la visibilidad y control sobre el terreno, para analizar cómo la organización estará motivada y preparada para crear, establecer y mantener un sistema de calidad.

Es importante recordar que en muchas organizaciones las personas aún no trabajan en equipo; Cada miembro contribuye lo mejor que puede, aportando intereses personales y deseos personales de superación. Las personas no han sido preparadas para el trabajo en equipo, la ansiedad personal, la ansiedad conyugal, que permite trabajar en sinergia permitiendo que el resultado final del trabajo vaya más allá del aporte del equipo. Dentro de cada sector, departamento o unidad de negocio, los grupos de trabajo deben organizarse como unidades sociales altamente organizadas. En un ambiente de respeto y confianza, se pueden seguir procedimientos preestablecidos para desarrollar tareas comunes que se pueden lograr mediante la adopción e intercambio de roles entre los miembros. En una empresa, la acción colectiva debe proporcionar la capacidad de crear relaciones interactivas y cooperativas entre los miembros (González, 2015).

La investigación científica depende de la salud, el bienestar, la riqueza, el poder y la independencia de países. De igual forma, podemos destacar los tipos de investigación como la investigación básica que es aquella, la cual ofrece nuevos conocimientos o la investigación aplicada que genera un cambio en el estado del problema existente bajo la investigación e innovación tecnológica que permite el desarrollo dentro del diferentes aspectos que demanda la sociedad. (Houssay 2021).

La investigación formal ha surgido como una forma de mejorar el proceso académico, simplificar la enseñanza y la investigación, mejorar la adquisición de habilidades de investigación y crear una cultura de investigación y aprendizaje. (Moreira, 2019).

La investigación formal ha surgido como una forma de mejorar los procesos académicos, simplificar la enseñanza y la investigación, mejorar la adquisición de habilidades de investigación y crear una cultura de investigación y aprendizaje. (Rentería, 2020).

En los últimos años se han reforzado los argumentos que identifican a la investigación como el proceso fundamental y estructural para la creación de nuevos modelos económicos y productos de alto valor añadido. Sabemos que la investigación implica siempre la creación de nuevos conocimientos. Por lo tanto, hay innumerables áreas en las que todavía hay algunos vacíos que necesitan que alguien los aborde y trate de llenarlos. En este sentido, entendemos que a través de la investigación científica y el conocimiento que de ella se deriva, se pueden crear día a día infinitas soluciones a muchos problemas, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y encontrar soluciones a los múltiples problemas que enfrenta el ser humano (Gonzalo, 2018).

La investigación científica se basa en el método científico, que es un conjunto de pasos ordenados en una secuencia lógica para lograr los objetivos. También podemos decir que es una metodología e incluye técnicas para monitorear, probar, analizar, revertir y cambiar los resultados obtenidos (Laedu, 2021).

La investigación es la adquisición de un nuevo conocimiento de la realidad, la creación del enfoque máximo de la verdad y la contribución al grupo científico teórico con la realidad experimental y el regreso al pensamiento. La teoría nuevamente contribuyó a un nuevo conocimiento. Los pasos importantes en el proceso de investigación son: observación, descripción, interpretación, predicción y control. En general, la investigación científica va desde la observación de un problema hasta el control de su aparición a lo largo del tiempo (Viñan, 2018).

El estudio radica en que el contexto social es un sistema de factores dinámicos e interrelaciones que facilitan diferentes formas de actividad humana, a través de la interacción con los demás. De hecho, propicia el proceso de aprendizaje en el individuo. Debemos pensar en el contexto social como el espacio que facilita los fenómenos, problemas y relaciones entre las personas. El contexto de la investigación está determinado por el interés del investigador, a través de un proceso sistemático, hacia la búsqueda del conocimiento a través de la objetividad y la creatividad, donde las ideas emergen, se entrelazan y se combinan para que el conocimiento se construya como producto de la aplicación de un método. Interpretar el hecho del objeto o fenómeno de estudio (Noriega, 2021).

Los incidentes de la investigación, que se conocen también como problemas cognitivos porque son interrogantes sobre un aspecto desconocido de la realidad. Lo desconocido se le presenta como un problema al científico, quien cuestiona lo que no sabe y lo que debe responder a través de un proyecto de investigación. Las respuestas obtenidas constituyen la solución al problema. Un problema de investigación es una pregunta o interrogante sobre algo desconocido, y su solución es la respuesta o nuevo conocimiento obtenido a través del proceso de investigación.

La ventaja de la muestra es que ayuda a determinar la forma de pensar de la población. Además, permite obtener información más confiable como los datos que son consistentes, en diferentes momentos. Se pueden comparar las mismas variables en diferentes etapas, de esa manera podemos conocer las tendencias que podrían ser ascendentes o descendentes. Así como también, la capacidad para realizar evaluaciones estadísticas avanzadas y patrones predictivos del comportamiento de los individuos. Se pueden aplicar pruebas avanzadas de estadística, lo cual permite realizar los modelos más avanzados (Fuentevilla, 2022).

Los investigadores cuantitativos intentan identificar y separar las variables que están incluidas en el área de la investigación, buscando asociaciones causa y efecto, e intentan dominar el entorno donde se recopilan los datos. Los resultados de su investigación deben escribirse de manera objetiva, breve y precisa. En las investigaciones cuantitativas, se utilizan gráficos, tablas, cuadros y otros elementos para ayudar a comprender los datos. Los elementos que no son texto no tienen que estar aislados, deben utilizarse para complementar la descripción de los resultados y ayudar a aclarar los puntos principales planteados. (Arteaga, 2022).

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, analizar la relación entre la GRRHH y el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. El Rho de Spearman = 0,125, frente al grado de significación estadística $0.312 > 0,05$, significa que la GRRHH no tiene relación con el desempeño laboral.
2. En el primer objetivo específico, determinar el nivel de la GRRHH en el bienestar físico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. El Rho de Spearman = 0.024, frente al grado de significación estadística $0.845 > 0.05$, significa que el bienestar físico no tiene relación con el desempeño laboral.
3. En segundo objetivo específico, determinar el nivel de la GRRHH en el bienestar psicológico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. El Rho de Spearman = 0.179, frente al grado de significación estadística $0.145 > 0.05$, significa que el bienestar psicológico no tiene relación con el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo en cuenta que no existe relación entre las variables, la recomendación es crear un plan de contingencia enfocado en capacitaciones de actualización para los empleados de la corte que permita un mejor rendimiento de los servidores.
2. De acuerdo a que el bienestar físico no tiene relación con el desempeño laboral, el Poder Judicial de Lima Este no debe recargar más del horario permitido de la jornada laboral y mejorar el equipamiento del inmobiliario de la corte.
3. De acuerdo a que el bienestar psicológico no tiene relación con el desempeño laboral, el Poder Judicial de Lima Este tiene que realizar talleres que permita el crecimiento laboral lo cual permitiría aumentar la productividad del personal.

REFERENCIAS

- Albino, M (2022). Human resources management and the right to information of workers' representatives. Lima - Perú.
- Almawali, H. (2021). Factores motivacionales y desempeño laboral: las funciones de mediación de la participación de los empleados. *Revista Internacional de Estudios de Recursos Humanos*, 11(3), 67-82. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18856>
- Alicia, A. M. (2016). *Desempeño por competencias, evaluación de 360°*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Argelis, C. (2018). *Desarrollo de programa de capacitación en gerencia pública para funcionarios de mandos medios e intermedios del Ministerio de Obras Públicas, Región Metropolitana, áreas de Panamá, Este y Oeste*. Panamá: Universidad de Panamá.
- Adril, M. M. (2019). *El Rol de los Congresistas y su Responsabilidad en la Elaboración de Leyes*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Bautista, R, Cienfuegos, R y Aguilar, J. (2017) *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Perú: Universidad Peruana Unión
- Blanco, S. (2021). Human resource management and vaccination strategies in primary care in Europe during COVID-19 pandemic. *Europa- España*.
- Bedoya, L. B. (2016). *La capacitación y su influencia en el desempeño laboral del personal de la procuraduría pública del RENIEC*. Perú: Universidad César Vallejo.

- Catari, H. & Montalvan, Luis. (2019). El análisis de puesto y su influencia en la evaluación del desempeño laboral en el área comercial RONCO MOTORS SAC, Lima, Tesis de bachiller, Universidad Tecnológica del Perú. <https://1library.co/document/z3d9mpdy-analisis-influencia-evaluacion-desempeno-laboral-comercial-empresa-motors.html>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Futuro, G. E. (2016). Perfil de Profesiones de los Virtuales Congresistas 2016-2021. Lima: Grupo Educación a Futuro. García, V. (1988). Teoría del Estado. Lima: Concytec.
- Gonzales, G. C. (2018). Crisis de representatividad en el sistema legislativo peruano Lima 2017. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. 593 digital Publisher CEIT, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Huertas, J. L. (2019). Propuesta Legislativa Para Modificar Los Artículos De La Constitución Política Del Perú Y Del Código Procesal Penal, Referidos A La Responsabilidad Penal de los Congresistas En El Perú 2005 - 2013. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Hurtado, R. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Disa Apurímac – II Andahuaylas – Apurímac, 2016”.
- Huamán, M. (2019). Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Sedapal, El Agustino 2018. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. <https://bit.ly/2J565M9>
- Jáuregui Calderón, M. I. (2016). Requisitos electorales para ser congresista en el Perú y su efecto en el desarrollo de sus funciones congresales, período 2011-2016. Perú: Universidad César Vallejo.

- Kanfer, R., Frese, M., & Johnson, R. (2017). Motivation related to work: A century of progress. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 338–355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Larzo, L. E. (2017). *La Capacitación Del Personal Profesional Permanente De La Comisión De Presupuesto y Cuenta General De La República, del Congreso de La República, y su Influencia en el Desempeño Laboral, Año 2014*. Lima - Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Luza, L. A. (2017). *Gestión del conocimiento y el fortalecimiento del trabajo parlamentario del Congreso peruano en el periodo anual de sesiones 2016 - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mantilla, J. L. (2020). *La representación congresal y el principio de legitimidad*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Menges, J., Tussing, D., Wihler, A., & Grant, A. (2017). When Job Performance is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation. *Academy of Management Journal*, 60(2), 695–719. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0898>
- Miranda, D. P. (2019). *Estudio comparativo de la función del congresista en la aprobación de leyes con respecto a la experiencia congresal, periodo 2017 - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mizan, Z (2021). *Inclusive Human Resource Management (HRM) practices for employees with disabilities as an effort to manage diversity*. Indonesia: University of Brawijaya.
- Muñoz, B. (2018). *Ventajas y Desventajas del Muestreo Probabilístico y No Probabilístico en Investigaciones Científicas*. Unidad Académica de Ciencias Empresariales.

- Nicholls, J.F. (2022). The influence of leadership styles and human resource management on educators' well-being in the light of three Sustainable Development Goals. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*.
- Nkomo A. y Marnewick C. (2021). Improving the success rate of business process re-engineering projects: A business process re-engineering framework. <http://www.scielo.org.za/pdf/sajim/v23n1/03.pdf>
- Ordóñez, J. & Vásquez, E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo. *Revista Mapa*, 7(17), 120- 145.
- Orquera, P. (2020). Diseño organizativo y de evaluación de desempeño para los colaboradores de la Hacienda La Merced. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7764/1/T3353-MDTHOrquera-Dise%c3%b1o.pdf>
- Pires, M.L (2018). *The Mediating Role Of Virtuosity In Human Resource Management And Job Outcomes*. Lisboa-Portugal.
- Ramírez, A. V. (2018). *La Bicameralidad Del Congreso Y La Constitucionalidad De Las Leyes En El Perú Y En El Derecho Comparado*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Robbins, J & Judge, J (2017). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México.
- Rodríguez, M. (2014). *Motivación al trabajo* (2a. ed.), México: Editorial El Manual Moderno. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39617?page=15>.
- Rubio, T (2016) *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España: Editorial Ediciones Octaedro.
- Santacruz, J. (2017). *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del municipio del distrito Metropolitano de Quito*,

Administración zonal Eloy Alfaro en el año 2016. Universidad Central del Ecuador.

Santos, W. (2016). Influencia del clima organizacional sobre la productividad de funcionarios de la empresa pública Celec E.P. (Tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/reduq/43721>

Sayan, J. C. (2018). La función representativa del Congreso de la República del Perú y la satisfacción del ciudadano en Lima metropolitano 2017. Lima: Universidad César Vallejo.

Septi, A., Nila, K., & Muhammad, K. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research, 7(7), 1–11. https://www.researchgate.net/profile/Manajemen/Pendidikan/publication/332264353_The_Influence_Of_The_Transformational_Leadership_And_Work_Motivation_On_Teachers_Performance/links/5caad57d92851c64bd57b83b/The-Influence-Of-The-Transformational-Leadership-And-Work-Motivation-On-Teachers-Performance.pdf

Silva, C. (2015). Programa de Capacitación para Mejorar el Desempeño Laboral del Personal Administrativo Adscrito a la Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre” (UNEXPO) – México.

Silva, E., Silva, G., & Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín. TZHOECOEN, 10(1), 56–63. <https://doi.org/10.26495/rtzh1810.124842>

Solano, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central-Juanjui, año 2017. Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3myP62B>

- Torres, P. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2017". Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25461>
- Torres, F. L. (2018). Capacitación y su Incidencia En El Desempeño Laboral de Los Trabajadores Administrativos Nombrados De La Universidad Nacional De Tumbes 2016. Tumbes - Perú: Universidad Nacional de Tumbes.
- Valdivia, J. P. (2020). Análisis de la Función Parlamentaria Caso: Congreso de la República del Perú. Lima: Universidad César Vallejo.
- Valle, R. (2015). Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamericana.
- Vaziri, S. & Fallah M. (2017). The relationship between organizational climate, job 44 commitment, and the mediating role of job consciousness. International Journal of Educational and Psychological Researches, 3(3), 192-197. doi:10.4103/2395-2296.219424
- Zuta, N., Castro, L., & Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana, 12(3), 157–164. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de los Recursos Humanos	La dirección de las cualidades humanas es una función de administración que se dedica al reclutamiento, adiestramiento, calificación y retribución de los trabajadores. Chiavenato (2020)	Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.	Bienestar físico	Rendimiento	Ordinal -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo
			Bienestar psicológico	Condiciones laborables	
Desempeño Laboral	Esta función tiene un gran impacto, ya que varía de una situación a otra y depende de una serie de componentes condicionantes, así como de componentes organizativos que varían de persona a persona. Qing et al (2019)	Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos.	Eficiencia Eficacia Relación interpersonal	Metas Compromiso Objetivos Recursos Comunicación Ambiente de trabajo	Ordinal -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo

Matriz de consistencia

Título: Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este

Autor: Marco Antonio Roberto Azañero Sandoval



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el poder judicial de Lima Este?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el bienestar físico con la Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022? ¿Qué relación existe entre el bienestar psicológico con la Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este? ¿Qué relación existe entre la eficiencia y la Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este? ¿Qué relación existe entre la eficacia y la Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este? ¿Qué relación existe entre la relación interpersonal con la Gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en el bienestar físico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en el bienestar psicológico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en la eficiencia del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en la eficacia del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Identificar el nivel de Gestión de los Recursos Humanos en la relación interpersonal del trabajo del desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la Gestión de los recursos humanos y el bienestar físico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Existe relación entre la Gestión de los recursos humanos y el bienestar psicológico en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la eficiencia en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y la eficacia en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este. Existe relación entre la Gestión de los recursos humanos y la relación interpersonal en el desempeño laboral del Poder Judicial de Lima Este.</p>	Variable 1: Gestión de los recursos humanos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Bienestar físico	Rendimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1) Siento que mi trabajo me absorbe emocionalmente. 2) Me siento exhausto al final del día. 3) El trabajo diario me genera tensión. 4) Mi espalda se reciente por la actividad laboral. 5) Padezco de lumbago. 6) A menudo, noto dolor en la zona de la espalda. 	Ordinal	
			Bienestar psicológico	Condiciones laborales	<ol style="list-style-type: none"> 1) Me importa mucho lo que me suceda. 2) Me entusiasma mucho trabajar. 3) Resuelvo mis problemas. 4) Tengo oportunidades de usar mis habilidades. 5) Tengo libertad para aprobar mis propios métodos. 6) Las condiciones de trabajo son buenas. 	Ordinal -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo	
			Variable 2: Desempeño Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Eficiencia	Metas Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido. 2) Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI. 3) Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI. 4) Se encuentran comprometidos en las actividades que realizan. 	Ordinal				
Eficacia	Objetivos Recursos	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cumplen con los objetivos planificados en el POI. 2) Cuentan con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI. 3) Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año. 4) Existen incentivos para motivar al colaborador. 	Ordinal -Totalmente de acuerdo -De acuerdo -En desacuerdo -Totalmente en desacuerdo				
Relación interpersonal	Comunicación Ambiente de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores. 2) Existe una adecuada comunicación de los colaboradores. 3) La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales. 					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: En el estudio, la población estuvo constituida por los 83 trabajadores de la sede chimú del Poder Judicial.</p> <p>Tipo de muestreo: El muestreo empleado es no probabilístico.</p> <p>Tamaño de la muestra: En la investigación, se asumió la muestra por conveniencia, por lo cual la muestra estuvo representada por 68 servidores de las modalidades de CAS, D.L. 728 y D.L. 276. Aplicaremos la fórmula para variables cualitativas de población finita</p> $n = \frac{Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 pqN}{e^2(N - 1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 pqN}$ <p>Dónde</p> <p>N=83 p = 0.50 q=1- p=0.50 α = 0.05 $\frac{Z_{\alpha}}{2} = 1.96$ e = 0.05 n = 68</p>	<p>Variable 1: Gestión de los recursos humanos</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Marco Antonio Roberto Azañero Sandoval Año: 2022</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Marco Antonio Roberto Azañero Sandoval Año: 2022</p>	<p>DESCRIPTIVA: La estadística descriptiva, recoge los datos, se encarga de almacenarlos, realizar tablas o incluso gráficos que nos ofrezcan información sobre un determinado asunto. Adicionalmente, nos ofrecen medidas que resumen la información de una gran cantidad de datos (López, 2022).</p> <p>INFERENCIAL: Comprende los métodos y procedimientos para deducir propiedades (hacer inferencias) de una población a partir de una pequeña parte de la misma muestra (López, 2022).</p>

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión de los recursos humanos

Dimensión 01: Bienestar físico

 mazanero@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos) 
[Cambiar de cuenta](#)

Siento que mi trabajo me absorbe emocionalmente.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Me siento exhausto al final del día.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

El trabajo diario me genera tensión

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Mi espalda se resiente por la actividad laboral

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Padezco de lumbago

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

A menudo, noto dolor en la zona de la espalda

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

Dimensión 02: Bienestar psicológico

Me importa mucho lo que me suceda

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Me entusiasma trabajar

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Resuelvo mis problemas

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Tengo oportunidades de usar mis habilidades

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Tengo libertad para probar mis propios métodos

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Las condiciones de trabajo son buenas

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Dimensión 01: Eficacia



mazanero@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)

[Cambiar de cuenta](#)



Cumplen con los objetivos planificados en el POI

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Cuentan con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Existen incentivos para motivar al colaborador

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

[Siguiete](#)

[Borrar formulario](#)

Dimensión 02: Eficiencia

Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Se encuentran comprometidos en las actividades que realizan

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Dimensión 03: Relación interpersonal

Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

Existe una adecuada comunicación de los colaboradores

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales

- Totalmente en desacuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente de acuerdo
- Acuerdo

[Atrás](#)

[Enviar](#)

[Borrar formulario](#)

Base de datos

	V1D1										V1D2																V2D1							V2D2			V2D3								
	V1 P1	V1 P2	V1 P3	V1 P4	V1 P5	V1 P6	V1 P7	V1 P8	V1 P9	V1 P10	V1P 11	V1P 12	V1P 13	V1P 14	V1P 15	V1P 16	V1P 17	V1P 18	V1P 19	V1P 20	V1P 21	V1P 22	V1P 23	V1 D1	V1 D2	VAR 01	V2 P1	V2 P2	V2 P3	V2 P4	V2 P5	V2 P6	V2 P7	V2 P8	V2 P9	V2P 10	V2P 11	V2P 12	V2P 13	V2P 14	V2P 15	V2 D2	V2 D3	V2 D4	VAR 02
1	3	3	1	6	1	4	2	6	1	4	1	4	3	1	5	1	2	4	1	4	1	3	6	27	40	67	4	4	2	3	2	1	2	1	4	2	1	3	4	2	1	18	11	7	36
2	3	5	1	4	6	2	6	1	6	6	3	6	4	6	3	5	5	2	6	5	1	2	4	34	58	92	4	4	3	1	1	2	3	4	2	2	3	1	1	2	2	18	12	5	35
3	1	3	3	2	6	3	3	6	4	4	1	4	6	3	5	5	6	5	3	1	1	2	6	31	52	83	1	4	4	4	3	1	1	3	1	2	4	1	1	4	4	18	11	9	38
4	4	4	4	6	1	1	2	2	4	6	3	3	2	4	1	4	3	5	2	1	5	2	3	28	44	72	1	3	1	3	4	4	4	4	2	1	3	4	1	3	3	20	14	7	41
5	4	6	6	3	1	2	1	6	3	1	4	5	6	6	4	5	1	6	6	6	2	6	3	32	61	93	2	4	4	4	1	2	1	1	1	4	2	1	3	4	3	18	9	10	37
6	1	2	5	4	4	1	6	5	4	2	3	2	1	4	3	4	4	2	4	2	3	6	2	32	42	74	2	1	4	2	3	3	4	3	2	4	1	1	4	3	1	19	11	8	38
7	3	1	2	3	1	5	1	6	3	6	1	3	3	3	5	3	4	3	1	1	6	5	3	25	47	72	3	1	1	3	1	1	2	3	4	4	3	1	4	4	4	12	15	12	39
8	1	2	1	5	3	3	6	2	4	3	1	4	4	4	4	1	6	2	1	3	5	2	4	27	44	71	1	1	3	3	3	1	3	1	3	2	2	1	2	4	1	15	9	7	31
9	5	1	5	4	4	4	1	2	1	3	2	5	5	1	6	4	2	1	5	1	2	3	5	27	45	72	1	4	1	4	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	14	9	7	30
10	1	4	3	6	1	1	5	4	5	5	6	2	1	2	3	3	3	1	4	4	4	5	2	30	45	75	2	3	4	3	4	2	2	1	2	4	2	4	4	4	2	20	13	10	43
11	3	6	5	5	4	3	2	5	6	3	6	2	2	5	2	6	6	6	6	2	5	3	5	39	59	98	2	4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	4	14	8	8	30
12	2	1	5	6	1	6	1	3	5	5	1	2	1	3	4	2	2	4	4	6	6	6	3	30	49	79	1	3	4	4	1	2	1	3	4	1	1	2	2	3	1	16	11	6	33
13	5	4	2	1	3	1	4	3	5	4	4	5	4	2	6	5	4	1	5	3	4	1	5	28	53	81	3	1	4	4	3	4	2	4	1	1	4	4	3	4	3	21	14	10	45
14	5	6	2	1	2	6	6	1	3	3	5	2	5	3	3	3	3	5	6	4	1	1	1	32	45	77	2	1	4	4	3	4	1	4	2	1	1	2	3	1	2	19	10	6	35
15	6	1	4	2	1	3	1	5	3	4	4	4	3	5	4	3	1	1	1	5	6	2	4	26	47	73	1	3	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	1	15	18	8	41
16	6	4	6	6	4	1	2	2	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	1	4	4	6	1	33	43	76	3	4	4	4	2	3	1	1	3	1	3	3	2	2	3	21	11	7	39
17	5	3	6	4	4	2	5	4	2	3	5	6	5	4	6	6	5	6	1	3	2	5	2	35	59	94	4	2	2	2	1	2	3	1	2	4	3	1	3	1	3	16	11	7	34
18	3	4	5	1	4	5	3	4	4	2	6	2	5	4	5	1	5	4	3	5	1	6	2	33	51	84	3	2	4	4	1	4	2	4	3	2	2	3	3	1	3	20	14	7	41
19	5	5	5	3	6	1	4	2	4	5	5	5	1	1	3	4	2	2	5	1	1	4	2	35	41	76	2	3	1	1	1	3	4	2	3	1	3	4	2	3	2	15	13	7	35
20	3	6	4	1	1	3	3	6	6	5	4	1	4	5	2	5	5	4	5	2	4	4	5	33	55	88	4	1	2	4	1	4	3	3	2	2	1	1	2	1	4	19	9	7	35
21	1	2	4	4	6	5	4	4	6	5	1	5	1	3	6	1	6	6	3	6	6	6	1	36	56	92	2	2	1	2	2	1	4	1	4	1	1	3	1	2	4	14	10	7	31
22	4	1	3	1	4	4	2	5	6	5	5	1	5	5	3	5	4	3	6	1	4	6	1	30	54	84	2	4	4	4	1	4	4	3	1	1	4	1	4	4	4	23	10	12	45
23	6	6	4	3	5	5	1	1	6	1	1	1	5	5	5	1	4	1	2	5	3	3	2	37	39	76	2	1	1	3	1	2	4	1	2	4	3	1	1	4	4	14	11	9	34
24	2	1	4	5	5	5	6	2	5	3	2	4	6	4	1	5	2	3	2	2	5	1	6	35	46	81	1	2	3	2	1	4	1	4	1	3	3	3	2	2	3	14	14	7	35
25	2	2	2	5	5	6	5	2	5	4	2	3	4	6	4	4	5	2	1	1	2	3	2	34	43	77	1	1	2	4	1	1	2	1	1	4	4	1	1	4	2	12	11	7	30
26	4	4	4	4	3	2	1	3	1	2	3	5	6	5	4	1	6	3	4	6	4	5	6	26	60	86	2	2	3	2	1	3	1	3	3	3	1	2	4	3	1	14	12	8	34
27	4	4	4	2	6	4	6	1	3	3	2	2	2	4	6	6	1	4	2	4	2	4	4	34	46	80	2	1	3	4	1	1	3	4	3	4	3	2	1	3	3	15	16	7	38
28	2	2	6	2	1	6	1	4	2	4	2	1	6	6	3	2	2	6	3	2	1	5	6	26	49	75	4	2	4	2	4	3	1	1	2	1	1	3	2	4	3	20	8	9	37
29	2	1	5	1	4	5	5	4	6	3	2	3	6	4	5	5	1	1	2	5	6	6	4	33	53	86	1	4	3	4	1	1	3	2	1	2	3	1	4	4	1	17	9	9	35
30	6	6	5	1	6	6	1	4	5	4	3	3	3	6	4	5	6	5	2	4	3	6	3	40	57	97	1	1	2	3	4	4	1	3	3	4	1	3	2	2	3	16	14	7	37
31	6	4	2	3	2	1	4	4	1	1	6	1	3	4	3	2	2	2	6	6	6	5	3	27	50	77	3	2	3	4	4	3	3	1	4	2	2	4	3	2	1	22	13	6	41

32	6	3	2	3	3	5	1	6	1	4	2	2	3	6	5	2	1	5	3	3	5	5	4	30	50	80	2	1	4	3	1	4	2	2	4	2	2	3	2	3	3	17	13	8	38
33	3	5	4	2	2	3	4	1	6	1	5	1	5	5	2	3	3	5	3	6	1	2	6	30	48	78	2	2	4	3	4	4	2	1	3	2	4	3	3	3	1	21	13	7	41
34	5	1	3	2	4	6	2	2	5	1	6	6	1	1	4	5	2	3	4	2	2	5	2	30	44	74	4	2	4	4	2	2	3	3	1	1	1	2	3	4	2	21	8	9	38
35	1	2	5	3	5	2	3	2	3	5	4	3	4	1	2	1	4	5	3	2	6	5	6	26	51	77	3	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	4	4	3	12	10	11	33
36	1	6	6	5	2	3	3	3	4	5	3	2	2	5	4	2	4	5	5	1	6	5	5	33	54	87	1	4	1	1	1	1	3	2	3	3	1	4	3	1	3	12	13	7	32
37	3	5	4	2	1	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	3	4	4	1	1	4	5	1	25	35	60	1	4	2	2	2	4	4	3	2	4	3	1	3	1	1	19	13	5	37
38	1	3	1	6	1	2	1	1	6	5	5	3	1	4	6	5	5	1	4	4	5	6	1	22	55	77	2	4	4	1	1	4	1	1	4	1	4	1	2	1	3	17	11	6	34
39	4	4	3	3	3	1	2	4	2	6	2	2	1	3	3	1	4	1	5	3	3	1	2	26	37	63	4	2	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	4	14	12	7	33
40	6	1	4	5	1	1	5	6	5	5	4	2	3	3	5	6	2	5	1	5	1	4	3	34	49	83	3	1	4	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	1	2	18	12	6	36
41	4	6	1	6	3	2	3	4	5	6	1	4	4	1	4	4	3	2	1	5	4	3	2	34	44	78	1	4	2	1	3	3	3	1	2	3	4	3	3	3	1	17	13	7	37
42	1	6	1	4	2	2	1	2	3	6	6	1	5	6	1	3	1	2	2	4	5	5	4	22	51	73	1	1	3	3	2	2	4	3	1	1	4	2	1	2	4	16	11	7	34
43	3	4	1	4	2	1	1	5	5	6	5	2	3	5	4	3	3	6	2	6	3	2	1	26	51	77	3	1	1	3	1	3	3	4	1	3	4	3	1	3	2	15	15	6	36
44	2	3	5	5	2	2	4	1	1	6	4	2	3	1	1	3	6	4	3	3	1	5	4	25	46	71	3	3	2	4	3	1	2	3	3	4	1	1	1	3	2	18	12	6	36
45	2	5	3	6	5	6	3	1	3	6	6	5	4	6	1	2	4	4	3	6	3	2	5	34	57	91	4	1	1	4	3	3	1	1	2	4	2	1	2	1	3	17	10	6	33
46	2	1	1	6	6	5	6	3	4	3	2	1	4	1	4	1	4	3	2	2	4	6	3	34	40	74	1	1	3	4	2	2	2	3	2	4	3	1	3	1	4	15	13	8	36
47	5	1	6	2	3	6	3	1	1	4	2	6	6	3	6	4	3	3	2	3	2	4	4	28	52	80	1	4	1	1	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	1	15	17	9	41
48	5	6	5	1	5	3	6	6	4	5	4	1	4	1	3	2	1	2	2	2	5	2	1	41	35	76	1	2	4	3	2	2	4	1	1	3	1	3	3	4	1	18	9	8	35
49	4	5	4	4	1	2	6	1	3	6	6	3	3	3	2	2	5	6	1	2	3	5	6	30	53	83	3	1	4	4	1	4	4	3	3	3	1	3	2	3	3	21	13	8	42
50	1	4	3	3	5	1	3	6	5	1	5	6	1	2	4	3	5	3	1	3	4	6	6	31	50	81	3	3	1	2	4	3	3	3	1	1	3	3	3	4	2	19	11	9	39
51	1	6	3	6	1	1	3	6	1	4	6	6	4	4	6	4	3	3	4	6	1	5	1	28	57	85	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	3	3	1	24	15	7	46
52	6	6	4	6	3	5	4	6	5	2	1	3	3	2	5	5	2	4	1	1	5	1	1	45	36	81	1	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	1	3	2	17	19	6	42
53	4	2	5	3	1	2	3	2	3	4	4	1	3	6	3	2	4	6	1	3	2	1	6	25	46	71	3	4	2	2	2	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	15	10	8	33
54	2	1	4	5	2	5	1	3	1	1	2	4	4	5	1	6	1	2	5	3	6	5	2	24	47	71	4	2	1	2	3	1	3	4	4	1	4	2	4	3	3	16	15	10	41
55	1	3	2	3	1	5	4	1	3	2	3	3	3	3	1	2	5	6	2	6	3	5	5	23	49	72	4	1	3	3	4	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	20	11	6	37
56	4	5	6	1	4	2	3	1	6	6	2	2	6	1	1	2	6	6	3	2	5	6	2	32	50	82	2	3	3	4	4	2	4	2	4	1	4	2	1	4	3	22	13	8	43
57	5	2	1	3	6	6	5	6	3	1	6	6	6	2	4	2	1	3	3	6	1	5	1	37	47	84	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	4	18	15	12	45
58	3	1	1	2	5	4	6	3	3	5	3	3	3	1	2	4	2	5	6	1	1	5	1	28	42	70	1	4	4	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	17	8	7	32
59	2	4	4	1	5	6	5	4	6	3	6	3	6	6	4	3	6	3	1	4	6	5	5	37	61	98	3	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	1	1	15	8	6	29
60	2	4	2	4	5	5	5	2	6	1	2	6	6	1	5	1	3	5	3	4	4	2	3	35	46	81	4	2	1	2	1	4	3	2	1	4	4	1	1	1	1	17	12	3	32
61	1	3	2	6	6	2	3	6	1	3	1	1	2	5	6	6	5	5	4	1	4	6	5	30	54	84	4	1	3	2	1	3	3	2	2	2	4	2	2	4	2	17	12	8	37
62	2	4	6	1	4	5	1	6	6	3	6	6	6	4	3	5	5	1	1	2	3	4	4	35	53	88	2	4	1	2	3	1	1	2	2	3	4	4	2	2	4	14	15	8	37
63	6	2	5	1	6	4	6	4	6	1	3	2	6	4	4	5	6	3	3	4	3	2	3	40	49	89	4	4	1	2	4	1	3	4	2	4	3	4	3	1	4	19	17	8	44
64	5	6	3	4	2	1	4	4	6	3	3	1	5	4	6	4	4	3	4	6	3	5	1	35	52	87	4	1	2	3	1	1	4	1	1	2	3	1	1	4	4	16	8	9	33
65	3	5	4	5	1	1	6	1	2	5	4	2	2	2	2	5	2	2	1	5	3	5	4	28	44	72	1	4	3	4	1	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	18	15	9	42
66	5	3	5	1	4	3	2	3	6	2	4	2	4	3	3	6	6	5	5	5	1	2	1	32	49	81	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	1	3	2	4	1	19	11	7	37
67	3	5	1	4	3	4	3	2	5	3	3	6	1	6	1	6	6	2	3	4	5	2	5	30	53	83	3	2	2	4	1	2	1	3	3	2	3	1	1	4	1	15	12	6	33
68	3	3	6	5	4	1	5	3	6	2	1	6	1	5	3	5	1	4	3	1	6	4	1	36	43	79	3	3	3	2	2	1	4	1	4	1	4	1	1	1	2	18	11	4	33

Validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Bienestar físico							
1	Siento que mi trabajo me absorbe emocionalmente		x		x		x	Emocionalmente, este criterio está relacionado con el bienestar psicológico
2	Me siento exhausto al final del día	x		x		x		
3	El trabajo diario me genera tensión	x		x		x		
4	Mi espalda se reciente por la actividad laboral.	x		x		x		
5	Padezco de lumbago	x		x		x		
6	A menudo, noto dolor en la zona de la espalda	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Bienestar psicológico	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me importa mucho lo que me suceda.	x		x		x		
8	Me entusiasma mucho trabajar.	x		x		x		
9	Resuelvo mis problemas.	x		x		x		
10	Tengo oportunidades de usar mis habilidades.	x		x		x		
11	Las condiciones de trabajo son buenas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Claudia Cruz Rodriguez

DNI: 41085691

Especialidad del validador: Mg. Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de Agosto del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido.	X		X		X		
2	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI.	X		X		X		
3	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.	X		X		X		
4	Se encuentran comprometidos en las actividades que realizan.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumplen con los objetivos planificados en el POI.	X		X		X		
6	Cuentan con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI.	X		X		X		
7	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.	X		X		X		
8	Existen incentivos para motivar al colaborador.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relación interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores.	X		X		X		
10	Existe una adecuada comunicación de los colaboradores.	X		X		X		
11	La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Claudia Cruz Rodriguez

DNI: 41085691

Especialidad del validador: Mg. Educación

04 de Agosto del 2022



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Bienestar físico								
1	Siento que mi trabajo me absorbe emocionalmente	X		X		X		
2	Me siento exhausto al final del día	X		X		X		
3	El trabajo diario me genera tensión	X		X		X		
4	Mi espalda se reciente por la actividad laboral.	X		X		X		
5	Padezco de lumbago	X		X		X		
6	A menudo, noto dolor en la zona de la espalda	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Bienestar psicológico								
7	Me importa mucho lo que me suceda.	X		X		X		
8	Me entusiasma mucho trabajar.	X		X		X		
9	Resuelvo mis problemas.	X		X		X		
10	Tengo oportunidades de usar mis habilidades.	X		X		X		
11	Las condiciones de trabajo son buenas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Marcelo Videla Solorzano

DNI: 41519087

Especialidad del validador: Abogado

04 de Agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
1	Cumplen sus metas en función al puesto y al tiempo establecido.	X		X		X		
2	Se asigna en el tiempo establecido los recursos para el cumplimiento de las actividades del POI.	X		X		X		
3	Se racionaliza los recursos solicitados de cada área según su POI.	X		X		X		
4	Se encuentran comprometidos en las actividades que realizan.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Eficacia							
5	Cumplen con los objetivos planificados en el POI.	X		X		X		
6	Cuentan con recursos necesarios para cumplir con los objetivos planificados en el POI.	X		X		X		
7	Considera que se ha incrementado la productividad de los colaboradores en este año.	X		X		X		
8	Existen incentivos para motivar al colaborador.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Relación interpersonal							
9	Observa que el ambiente de trabajo es agradable para los colaboradores.	X		X		X		
10	Existe una adecuada comunicación de los colaboradores.	X		X		X		
11	La comunicación que se realiza entre colaboradores contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Marcelo Videla Solorzano

DNI: 41519087

Especialidad del validador: Abogado

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de Agosto del 2022



Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de los recursos humanos y desempeño laboral en el Poder Judicial de Lima Este, 2022", cuyo autor es AZAÑERO SANDOVAL MARCO ANTONIO ROBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% 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 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.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN DNI: 06175729 ORCID 0000-0003-3505-0676	Firmado digitalmente por: WFLORESSO el 15-08- 2022 06:35:54

Código documento Trilce: TRI - 0404564