



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**La Selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral  
durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima  
Norte, 2023**

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

**AUTOR:**

Irala Solari, Augusto (orcid.org/0009-0002-5518-2959)

**ASESORES:**

Dr. Manguinuri Chota, Robert (orcid.org/0000-0001-7832-4169)

Dr. Rejas de la Peña, Aldo Fernando (orcid.org/0000-0002-8594-8620)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

Dentro de mi mente y mi corazón debe ser ostensible en primer lugar a Dios como principio y fin de mi existencia, dedico mi trabajo a mis padres que siempre han sido un ejemplo de perseverancia y dedicación les agradezco el apoyo incondicional en mi desempeño académico para poder cumplir con éxito mis estudios.

### **Agradecimiento**

A Dios, mis padres, esposa e hijas, quienes han estado a mi lado en esta lucha constante, con sus palabras de aliento, gracias por el inmenso amor recibido. A esta prestigiosa Universidad Cesar Vallejo, por haberme abierto sus puertas como estudiante de la Maestría en Gestión Pública.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Variables selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral	20
Tabla 2.	La selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño de tarea	21
Tabla 3.	Selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño contextual	22
Tabla 4.	Selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño organizacional	23
Tabla 5.	La selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral	24
Tabla 6.	La selección del Personal Jurisdiccional y las dimensiones desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional	25

## Resumen

La investigación presenta como objetivo determinar la relación entre la Contratación del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. El estudio fue de tipo básico, de diseño no experimental, transversal, empleó el método hipotético deductivo. La muestra de estudio, estuvo conformada por 65 trabajadores administrativos de la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. El recojo de la información se realizó a través de encuesta, como instrumento se utilizó un cuestionario, en ambas variables de estudio. Los resultados muestran que la variable selección del personal jurisdiccional, el 56,9% es regular, el 35,4% es buena y un 7,7% mencionó que mala, en la variable desempeño laboral se refleja que el 60,0% es regular, 32,3% señaló que es eficiente y un 7,7% indicó que es deficiente. Se concluye que se establece una relación  $r=0,867$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio, además de una alta correlación. Del mismo modo, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula establecida, por lo tanto, se acepta la hipótesis, la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023.

**Palabras clave:** Personal Jurisdiccional, Desempeño laboral, Pandemia, Corte Superior.

## **Abstract**

The objective of the research is to determine the relationship between the Hiring of Jurisdictional Personnel and job performance during the Pandemic in the Superior Court of Justice of Lima Norte, 2023. The study was of a basic type, of a non-experimental, cross-sectional design, it used the method deductive hypothetical. The study sample consisted of 65 administrative workers of the Pandemic in the Superior Court of Justice of Lima Norte. The collection of the information was carried out through a survey, as an instrument a questionnaire was used, in both study variables. The results show that the jurisdictional personnel selection variable, 56.9% is regular, 35.4% is good and 7.7% mentioned that it is bad, in the labor performance variable it is reflected that 60.0% is regular, 32.3% indicated that it is efficient and 7.7% indicated that it is deficient. It is concluded that a relationship  $r=0.867$  is established, indicating a positive relationship between the study variables, in addition to a high correlation. In the same way, the significance level turned out to be less than 0.05, the established null hypothesis is rejected, therefore, the hypothesis is accepted, the selection of jurisdictional personnel is related to work performance during the pandemic in the superior court Justice of North Lima, 2023.

**Keywords:** Jurisdictional Personnel, Job performance, Pandemic, Superior Court.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, luego del continuo deterioro de las circunstancias del mercado laboral en América Latina y el Caribe de 2015 a 2017, por tanto, se espera que el desempeño de la fuerza laboral mejore moderadamente en 2018, esencialmente debido a una recuperación en el crecimiento económico y el repunte en demanda laboral. No obstante, inesperadamente, la tasa de crecimiento económico no se aceleró en 2018, sino que fue ligeramente inferior al 1,1% de 2017. En la comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019). Sin embargo, la epidemia ha creado una crisis sin precedentes en el mercado laboral: para el primer lugar, la tasa de empleo alcanzó el nivel anterior a la crisis en el segundo trimestre de 2022 y la tasa de desempleo se redujo en 2,8 puntos porcentuales interanuales, alcanzando el 7,3%, inferior a la cifra anterior a la epidemia. asimismo, las tasas de participación han mejorado, pero se mantienen por debajo de los niveles previos a la crisis sanitaria. (CEPAL, 2022)

A nivel nacional, el país está desorganizado en cuanto a la forma de contratar empleados, existen más de 274, 000 personas (cifra al 2018) que laboran bajo el régimen CAS de 1,5 millones de trabajadores que pertenecen al sector público. Se estima que representan más del más del 18%, la demanda de trabajadores no tiene una estabilidad laboral (Perú21, 2020). Es importante señalar que el sistema de contratación de servicios dentro del sector público, conocido como contratación administrativa de servicios (CAS), se establece a través de una sociedad entre el gobierno y un particular que presta un servicio a cambio de una compensación. Las normas para la carrera pública administrativa se encuentran contenidas en el Decreto Legislativo No. 276, Decreto Legislativo No. 728 y Decreto Legislativo No. 1057. Estas legislaciones no imponen al trabajador la obligación de cumplirlas, sino que es una decisión voluntaria realizada a través de un proceso de selección pública. El propósito de este reglamento es asegurar que los empleados públicos cumplan con altos estándares de eficacia y eficiencia en su trabajo.

No obstante, la cantidad de servidores públicos que laboran bajo contratos CAS superaría los 300.000, considerando como base que la tasa de crecimiento anual es de 6%, la cual se estima a través de los datos de Servir. A esto se suma que, producto de la situación sanitaria en el sistema de a causa de la pandemia, se

han generado nuevas contrataciones de manera masiva, sin embargo, también hay contrataciones que no se renovaron y que quedaron en espera en otros sectores. En ese sentido, explica que la modalidad contractual de los contratos de ser vicios se creó con el propósito de ser temporal, además, precisa que ya existe una norma que establece que el 10% de los trabajadores CAS pasan anualmente a la categoría laboral de los decretos legislativos 728 o 276, pero que dicha medida no se cumple (Perú21, 2020).

Por el contrario, la autoridad judicial dentro de la población estudiada se compone de personal administrativo y judicial, que están sujetos a diferentes modos de empleo. Específicamente, la Oficina de Personal y Recursos Humanos sigue siendo responsable de supervisar estas distintas modalidades. En lo que respecta al Régimen de Contingencia Laboral (CAS), la Ley N° 29849 tiene por objeto cercenar los derechos de los trabajadores del CAS. Sin embargo, a partir de ahora, este régimen aún no ha sido reemplazado. No obstante, se han realizado modificaciones a varios artículos a través de la colaboración de los sindicatos, quienes buscan la paridad en los derechos laborales tal como se establece en los Decretos Legislativos 728 y 276.

Debido a que los diferentes mecanismos y empleados han conducido a una mala administración pública y la contratación excesiva de trabajadores en la administración pública, lo que resulta en una sobredemanda de trabajadores, sin embargo, esto no se refleja en el rendimiento laboral de los empleados (Najarro, 2018). Asimismo, debido a la manera en la que se contratan los servicios, se ha dañado la capacidad creadora y la calidez del personal de la Corte Superior de Justicia. En consecuencia, la manera en la que la inestabilidad de los contratos influye el desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia y las consecuencias que esto tiene para la demora de las labores que les corresponden realizar (Pizarro, 2022). Tal como se ha podido considerar, de la manera en que ha evolucionado el contrato laboral, también se ha incorporado a la administración pública, además de los beneficios que conlleva cada uno de ellos.

Todos estos factores contribuyen a una sobrecarga laboral desalentadora en el sistema judicial de Lima Norte, dado que los procesos se extienden más de lo necesario, son más lentos y el sistema se ve afectado de manera negativa.

Asimismo, es importante destacar que, el vínculo directo y significativo entre el desempeño de los recursos humanos y el trabajo, en la realidad es una gran problemática y poca atención, por parte de las autoridades, en este caso el Estado, como empleado. No obstante, es válido cuestionar el motivo por el que no se ha resuelto este conflicto, ya que es posible tener conversaciones acerca de las razones por las que los trabajadores de una corte superior de justicia tienen un bajo desempeño.

Por tanto, el presente proyecto se analiza la problemática establecida, planteando la siguiente interrogante de investigación ¿De qué manera se relaciona la Contratación y el desempeño laboral del Personal Jurisdiccional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023? Del mismo modo, las preguntas específicas a) ¿De qué manera se relaciona la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023? b) ¿De qué manera se relaciona la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023? c) ¿De qué manera se relaciona la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023?

Adicionalmente, el presente estudio tiene justificación práctica, porque, permitirá el nivel de contratación y desempeño laboral del personal empleado por el sistema judicial, esto se considera un problema para el estado (Hernández y Mendoza, 2018), la investigación establecida, sobre este tema es de alcance nacional y prioridad local que es formulada por diferentes profesionales del ámbito jurídico.

Asimismo, presenta una base teórica ya que su objetivo es contribuir al conocimiento existente debido a que busca coadyuvar, en el deficiente aporte teórico que existe sobre el sistema judicial, de esta manera se genera un antecedente para futuros estudios, cuyo objetivo es encontrar una solución (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, presenta justificación metodológica porque en la información recopilada y procesada se encuentra el fundamento, el diseño o la mejora de las estrategias de administración actuales. Además, los instrumentos de investigación, como los cuestionarios, son capaces de ser utilizados para obtener información en otras pesquisas, debido a que están fundados, valorados y pueden ser de provecho en el futuro para ampliar la investigación con variables que fueron halladas en este cuestionario de investigación. (Hernández y Mendoza, 2018).

También presenta justificación social, debido a la intención de mejorar el desempeño de los empleados de un sistema estatal, al lograr esto, se generará un sistema óptimo, lo que hará que la justicia llegue a tiempo al que la reclama. Debido a que los peruanos se quejan de la lentitud del sistema judicial combinado, terminan sus procesos, ya sea de cualquier prototipo, exponiendo justicia que tarda, se vuelve justicia.

De otro lado, se plantea como principal objetivo: Determinar la relación entre la Contratación del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. Los objetivos específicos a) Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. b) Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. c) Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

Como hipótesis general se plantea que: La Contratación del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. Las hipótesis específicas se tiene a) La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. b) La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. c) La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se considera trabajos como los de Morán y Sañay (2019) tuvo como propósito del estudio dar a conocer un manual de selección de personal para la cooperativa de ahorro y crédito universidad de Guayaquil. Con la finalidad de llevar a cabo este estudio, se empleó una metodología mixta que combina una investigación descriptiva y explicativa. Los resultados indicaron que la organización no emplea las estrategias o métodos adecuados al reclutar o seleccionar a los empleados, por lo tanto, existe la posibilidad de que se considere que un empleado deficiente tiene un efecto directo en las prácticas de gestión de la organización. Concluye que, para disminuir el peligro mencionado, por tanto, resulta esencial planificar un manual de selección de personal con el objetivo de elegir apropiadamente al personal nuevo para alejarse de futuros problemas en la organización, como resultado de su práctica. Asimismo, el estudio perderá que la selección y reclutamiento del personal es un proceso que se desarrolle en pasos secuenciales que tienen como finalidad elegir al empleado adecuado para la vacante disponible, por lo tanto, la decisión de al futuro empleado tendrá un impacto directo en los procedimientos internos de la organización.

También, Molina (2021) cuyo propósito fue determinar la incidencia de duración excesiva de un procedimiento de selección y contratación que involucra a varios, en el tiempo que conlleva la contratación de cajeros. Realizado un estudio descriptivo, con un enfoque cuantitativo, metodológico, de tipo no experimental y con lógica deductiva, que se atribuye como base para los datos de corte transversal. A través del censo aplicado a los empleados, se recolectaron datos y con la ayuda de la observación y el análisis, se pudo evidenciar la situación real del problema. Las fuentes primarias sirvieron para fundamentar el marco teórico, el contexto y las leyes que rigen el proyecto. Llega a la conclusión de que, para optimizar el proceso de selección y contratación, es necesario que las organizaciones empresariales cuenten con un departamento de Recursos Humanos, en donde los empleados puedan evaluar y dar su opinión sobre el procedimiento luego de cada solicitud. Asimismo, se someten a las leyes laborales ya los acuerdos ministeriales. De este modo se conseguirá disminuir la cantidad de personal nuevo que se va.

Del mismo modo, Cuenca (2019), consideró como objetivo mejorar la contratación de trabajadores en la sección de producción. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, y su finalidad fue investigar. Se empleó la encuesta y entrevista como herramienta. Se descubrió que el procedimiento para seleccionar personal se llevó a cabo en la sección de recursos humanos, que tiene un efecto en el desempeño laboral y determina las habilidades, capacidades y conocimientos de acuerdo al puesto. Asimismo, la selección de personal debe realizarse de acuerdo a procedimientos como: convocatoria, perfil del postulante, selección y contratación, de esta manera se obtendrán excelentes resultados.

Así mismo a nivel nacional se considera a Ramírez (2022) donde su objetivo principal de este estudio fue investigar si existía una correlación entre la selección de personal y el desempeño laboral dentro de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali. Utilizando un enfoque cuantitativo, se empleó un diseño correlacional simple no experimental. La muestra estuvo conformada por 32 empleados de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad. Cada instrumento de recolección de datos demostró una validez de contenido de 0,915 y 0,869, respectivamente, así como un nivel de confiabilidad de 0,905. Los hallazgos indicaron que el 59,4% de los empleados tenían prácticas regulares de contratación, mientras que el 68,8% exhibió un desempeño laboral regular. Así, se puede concluir que existe una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad. El Coeficiente de Confirmación de Spearman arrojó un valor Rho de 0,932, lo que significa una confirmación altamente positiva ( $p < 0,01$ ). En las instituciones educativas, es esencial contar con profesores que estén al día con las necesidades de la sociedad y que sean competentes para alcanzar la excelencia académica.

De la misma forma, Cienfuegos (2020) Estableció como objetivo identificar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los inspectores de la municipalidad de Surquillo en el año 2020. Para llevar a cabo este estudio se empleó el método deductivo hipotético, la perspectiva fue cuantitativo, el nivel de detalle fue descriptivo correlacional y la metodología fue no experimental. Se recolectaron los datos a través de una encuesta que se denominó cuestionario.

Los resultados: en referencia a la selección de personal, la magnitud es regular, en base a la cantidad de personas que la conforman, 25 personas, que equivalen a la mitad de la magnitud y en sus características: el proceso de selección se encuentra en una magnitud regular para 26 personas (52%), en el momento de elegir, en una magnitud regular en 25 personas (50%) y en las técnicas de selección, en una magnitud regular en 36 personas (72%). Concluye que existe una correlación medida entre la selección de personal y la labor realizada, según Rho de Spearman = .614.

Del mismo modo, el estudio de Aburto (2018) tuvo como propósito examinar la conexión entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Universidad del Norte de Lima. El proceso de selección se basó en las teorías de Franklin, Krieger y Chiavenato, quienes enfatizan la importancia de los empleados efectivos en el éxito organizacional. Esta investigación cuantitativa utilizó un enfoque aplicado con un diseño descriptivo y correlacional. El estudio abarcó a toda la población y empleó un cuestionario con un nivel de validez satisfactorio. Para el análisis de los datos se utilizó la prueba estadística de Rho Spearman, con un coeficiente de 0,599. Los hallazgos demuestran una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral. Se concluye que esta relación es directa e influenciada principalmente por los profesores de la Universidad de Lima Norte.

Además, Oliva (2022), consideró como objetivo determinar la relación entre la contratación de personal y la productividad laboral en la municipalidad Distrital de La Unión. El método fue de tipo práctico, ya que no se empleó un diseño experimental de nivel correlacional, sino que fue un enfoque cuantitativo. La muestra fue escogida por conveniencia, estuvo compuesta por 83 empleados. Entre los hallazgos más importantes se encontró que existe una confirmación positiva entre el reclutamiento y el desempeño laboral, además, esta es de gran magnitud (Rho = 0,921; existe una confirmación positiva entre la inducción y el desempeño laboral, además, esta es de gran magnitud (Rho = 0,808, también se halló una conexión significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, además, esta es de gran magnitud (Rho = 0,712. Al arribar a una conclusión, sé que existe una prolongación entre la contratación de personal y el desempeño laboral en la

Municipalidad. Esta conversión es de gran magnitud ( $Rho = 0.763$ ). La contratación de personal se concentró mayormente en el grupo etario de los medios (58%), le siguió el de los altos (28%) y solo un 14% el de los bajos. La mayoría de los encuestados fue de nivel medio (61%), le siguió la categoría alta (25%) y solo un (13%) se encontró en la categoría de nivel bajo.

Sin embargo, en el estudio realizado por Mío (2022), el objetivo principal fue explorar la conexión entre la selección de personal y el desempeño laboral. La investigación siguió un enfoque descriptivo con una metodología cuantitativa, utilizando un diseño no experimental correlacional. Los hallazgos revelaron que, dentro de la municipalidad distrital de Lambayeque, el 80,7% de los encuestados se encontraban en proceso de selección de personal, mientras que el 2,7% se consideró inadecuado y el 16,7% se consideró adecuado. Asimismo, se encontró que el nivel de desempeño laboral dentro de la municipalidad distrital de Lambayeque es medio, con un 66,7% de los participantes indicando este nivel, un 13,3% reportando bajo desempeño y un 20% reportando alto desempeño. El estudio también estableció una relación positiva pero débil entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral, evidenciada por un valor de significación inferior a 0,05 y una correlación  $Rho$  de 0,175. Se sostiene que, al mejorar el proceso de selección de personal, se incrementará la productividad de cada empleado.

En relación con este tema, esta investigación brindará datos y sugerencias idóneas sobre la contratación del personal y el desempeño laboral.

Ahora bien, la selección del personal de Personal es el procedimiento que utilizan las organizaciones para elegir entre una lista de postulantes a la persona que mejor se adecúa a los requisitos del puesto, en base a las condiciones actuales del mercado. Es el procedimiento de recopilar y utilizar la información de los postulantes de otros países para seleccionar a uno de ellos y presentarle la oferta (Saavedra et al., 2021). El proceso de selección se basa en elegir al aspirante más apto y adecuado, que tenga comportamientos y habilidades que promuevan el desarrollo de la empresa y que, por lo tanto, pueda tomar el puesto de manera eficaz, teniendo en cuenta los requerimientos de la empresa y generando el desempeño deseado (Miranda & Chipana, 2021). Además, de acuerdo a

(Chiavenato, 2011), la selección de personal se considera como consiste en elegir al individuo adecuado para el espacio adecuado, la organización busca al más apto para el puesto disponible con el fin de aumentar la eficiencia de la institución.

De la misma forma, Chiavenato (2009) describe el proceso como una comparación, por un lado, los requisitos del puesto vacante (lo que el puesto requiere de un candidato) y, por el otro, las características de los postulantes. La primera variable se deriva de la descripción y análisis del puesto, mientras que la segunda se origina a partir de la aplicación de las técnicas de selección.

Cabe mencionar que la trascendencia del reclutamiento es muy variada, ya que, cuanto más postulantes se tendrán, más selectiva será la selección de personal. Dessler (2015) explica que el reclutamiento es importante porque, de esta manera, se podrá seleccionar mejor a los postulantes. Por otra parte, si la compañía no tiene un programa de reclutamiento eficiente, esto puede significar la pérdida de puestos de trabajo de larga duración, nombramientos temporales y contrataciones apresuradas. El proceso de selección de personal es el momento en que las compañías deben indagar en los candidatos para llenar los huecos existentes y escoger el más apto, de manera que este último pueda hacer el esfuerzo que le corresponde al empleo. (Bravo y Delgado, 2022).

Respecto a la dimensión reclutamiento del talento humano: la organización tiene como función atraer, invitar y reclutar candidatos para puestos específicos y someterlos al proceso de selección (Chiavenato, 2011). Con esta etapa se busca a los postulantes potenciales para un puesto en particular, además de que deben contar con la experiencia requerida y tener las referencias deseables para desempeñarse de manera exitosa en el trabajo (Robbins y Coulter, 2013).

Del mismo modo, la dimensión técnica de selección de personal: se encarga del control de un sistema de evaluación de las habilidades del postulante en lo que respecta a sus componentes cognitivos, estratégicos y conductuales. Estas metodologías miden las habilidades genéricas o blandas de los individuos o, específicamente, las técnicas o de especialización. Se utilizan pruebas psicométricas que recolectan información acerca de las habilidades y pasatiempos del postulante a una vacante, evaluaciones o pruebas de personalidad que pueden

ser generales para recopilar rasgos generales de la identidad del postulante o específicos que miden cualidades como la motivación, la inteligencia emocional o la inquietud, entre otros (Chiavenato, 2011).

También, la dimensión incorporación del personal: supone que una vez evaluados los resultados de las pruebas, se publica el resultado y se asigna a los ganadores, de acuerdo a las políticas de la organización, se contrata a los ganadores y una vez firmado el contrato, se incorpora al postulante a la organización (Chiavenato, 2011).

Asimismo, el desempeño laboral, es considerado como una fortaleza institucional clave, la cual se requiere para lograr resultados sostenibles en el tiempo determinado (Bautista et al., 2020). Por tanto, la función laboral como concepto teórico incluye comportamientos que se encuentran en las observaciones de los empleados y que tienen relación con el éxito de los objetivos. Como resultado, la evaluación y análisis del desempeño laboral son de utilidad en diferentes áreas de la organización con el propósito de seleccionar, premiar o educar a los empleados. Sin embargo, es importante considere el equilibrio entre el trabajo, la familia y la conflictividad, que es algo que se puede lograr a través de políticas que ayuden a lidiar con la conflictividad entre el trabajo, la familia (Pashanasi et al., 2021).

Por consiguiente, el desempeño laboral, es definido como la capacidad de organizar y llevar a cabo cualquier actividad que, cuando se combina, genera un comportamiento productivo entre los implicados. (Robbins & Judge, 2017). El concepto de desempeño se relaciona con la consecución de la tarea y el logro del propósito, en el marco de los parámetros preestablecidos. Por lo general, el desempeño laboral de una persona se considera como el esfuerzo de esta que sirve para el bien de la organización (Akca y Tepe, 2020).

Continuando con el estudio de Campbell y Wiernik (2015), la calidad del trabajo se trata de una construcción que contiene comportamientos bajo la administración de los empleados que posibilitan los objetivos de la organización. Estos escritores resaltan que la capacidad es una secuencia de acciones, no únicamente las partes de la acción o resultados que se obtienen.

Dentro del ámbito comercial competido, los individuos tienen una gran influencia en el éxito de los negocios. En otros casos, es factible premiar a los trabajadores que consiguen el éxito a través de una producción exitosa, en caso contrario, sería dañino para la compañía. Por otro lado, es fundamental premiar a los empleados que no llegan a igualarse en desempeño con los colegas suyos. (Akca y Tepe, 2020).

Con esto se comprende que hay dos elementos centrales de la performance que se llaman performance contextual y performance de labores. El desempeño de labores se encarga de las acciones técnicas más importantes o los trabajos que se realizan en la compañía actualmente (Donaire, 2021). Las actividades de elaboración, la entrega de productos ya terminados, el suministro de materias primas y las que tienen que ver con los empleados se consideran componentes de la función de venta. Por otro lado, el desempeño en el contexto relacional se con las acciones que se relacionan con la cultura y el ambiente de trabajo de la compañía, estas últimas cerca de los empleados que llevan a cabo las actividades diarias de la misma. Incluye el incremento de seguridad, el echamiento de animosidad y la amortiguación de luchas. Brevemente, la palabra desempeño se comprende como la consecución de metas y roles que tienen relación con la elaboración, el servicio o la administración (Liu y Lo, 2018).

Consecuentemente, el desempeño laboral, se encuentra determinado por las acciones de los empleados como consecuencia de sus labores destacadas y los beneficios que provienen de su cargo, los cuales están regidos por la normativa entre la empresa y el empleado. Asimismo, es una respuesta a las obligaciones laborales permanentes, adaptándose de manera adecuada a sus necesidades ya las del negocio con el fin de ser eficientes, eficaces y efectivos, estos últimos contribuirán a lograr dichas metas, las responsabilidades destacadas para alcanzar los objetivos propuestos y, por ende, los resultados, depende del éxito de la compañía (Bautista et al., 2020).

Por el contrario, el desempeño laboral puede definirse como el resultado de las acciones y contribuciones de los empleados dentro de sus roles designados, que están regulados por la relación entre el individuo y la organización. De igual forma, es la respuesta al cumplimiento de las exigencias y requerimientos de las

tareas asignadas, siendo eficientes, eficaces y productivos, para cumplir con las responsabilidades asignadas y alcanzar los objetivos propuestos para el éxito empresarial. Además, el desempeño laboral puede verse como un valor deseado para la organización, que abarca las diversas acciones de comportamiento realizadas por los empleados durante un período de tiempo determinado. Estos comportamientos pueden llevarse a cabo de forma individual o colectiva y, en última instancia, contribuyen a la eficiencia general de la empresa. (Bautista et al., 2020)

Sin embargo, la eficiencia de los empleados en las instituciones públicas juega un papel crucial en su autoevaluación y desempeño general. Por lo tanto, es imperativo que experimenten satisfacción laboral en su lugar de trabajo. Sin embargo, descifrar sus necesidades y deseos individuales puede ser una tarea compleja (Pashanasi et al., 2021). El desempeño laboral sirve como la última medida en la gestión de recursos humanos, impactando varios procesos organizacionales como la selección de personal, compensación y recompensas, y capacitación. Independientemente del propósito de la evaluación, las organizaciones requieren evaluaciones de desempeño precisas que ahorren tiempo y sean eficientes. (DeNisi & Murphy, 2017).

En el ámbito de las tareas que realizan, la definición del desempeño laboral es la calidad de los trabajadores en la consecución de los objetivos principales, esto es, benefactor para la institución y también para las personas. Werner (1994) ha condensado los conceptos preliminares acerca de la habilidad para realizar labores en torno a la compensación formal que ofrece la institución, que es el estímulo de la institución. Lo hizo de la misma manera en que la habilidad y comportamiento involucrado en la elaboración directa de productos o servicios, o cualquier otra actividad que soporte indirectamente al grupo de especialistas principales de la organización, son fundamentales.

A pesar de que se han propuesto diferentes extensiones, como la seguridad que tienen y la capacidad de adaptación, existen tres áreas fundamentales de desempeño en el trabajo: la conducta de la organización, el desempeño de las tareas y el contexto en el que se desarrollan. Combinadas, estas características ofrecen una visión relativamente completa y breve del desempeño general del trabajo. (Ramos et al., 2019).

Para resumir, el desempeño laboral es complejo y multidimensional, que se puede clasificar en tres grandes categorías: desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional.

De esta manera, la dimensión desempeño de tarea, se denomina pericia y destreza técnica, habilidades enfocadas en el trabajo y su singularidad, está formada por las competencias, la sabiduría y la destreza de los empleados. Asimismo, hace referencia a las siguientes cualidades: la toma de decisiones correctas, la organización eficaz, la capacidad para resolver problemas y el conocimiento técnico, además de la productividad (Salgado y Cabal, 2011).

Ahora bien, el desempeño de tareas, que se refiere a acciones que participan en la elaboración de un producto o la prestación de un servicio brindado (Ramos et al., 2019). Involucra acciones que modifican en función de las labores, posiblemente recomendadas por los roles y que normalmente se hallan dentro del relato de la labor. Debido a que está relacionado con las labores del día a día fundamentales, es complicado hallar definiciones genéricas para la ejecución de las labores, por esta razón se utilizan definiciones particulares de la circunstancia en su lugar. A manera de ejemplo, Salgado y Cabal (2011) crearon un diagnóstico de la capacidad de los empleados de la pública en base al grado de responsabilidad que tenían. Entre los puestos de igual y distinto nivel, únicamente se emparejaron dos de las cinco métricas de desempeño en términos de cantidad y calidad, en tareas de conocimiento técnico y producción.

De otra forma, la dimensión desempeño contextual, se define como que las habilidades de los empleados no son la cosa que tiene que ver con la actitud, que está orientada hacia metas y resultados, compromiso, autonomía, contribución, reciprocidad y compartir, la transferencia de conocimiento (Salgado y Cabal, 2011).

Cabe precisar que el concepto de desempeño contextual, también conocido como comportamiento de ciudadanía organizacional, abarca comportamientos que contribuyen a los objetivos de la organización al mejorar su clima social y psicológico. Estos comportamientos van más allá del ámbito de las funciones laborales y abarcan cualidades como la iniciativa, la proactividad, la cooperación y el entusiasmo (Ramos et al., 2019). A diferencia del desempeño de tareas, el

desempeño contextual no afecta directamente la productividad del trabajador, sino que promueve la eficacia general de la organización. Sin embargo, los investigadores también han explorado la dimensionalidad del desempeño contextual. Por ejemplo, Werner (1994) propuso dos dimensiones: una centrada en los comportamientos dirigidos hacia la organización y la otra hacia los individuos. Sin embargo, otros estudios metaanalíticos han sugerido que los enfoques multidimensionales deben interpretarse como indicadores de un constructo latente, singular, e integral.

Finalmente, la dimensión desempeño organizacional, el concepto se refiere al apoyo voluntario a la labor de la agencia, además de ser opcional el apoyo a la calidad del trabajo y también es posible el uso adecuado del tiempo, los recursos de la agencia y la asistencia laboral. (Salgado y Cabal, 2011).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación realizada consideró como de tipo de estudio básico, este tipo de estudio se trata de una clase de investigación cuyo objetivo principal es proporcionar una base teórica al conocimiento científico que se genera, no tiene como finalidad directa la comprobación de una realidad específica, por tanto, el análisis es crucial y, solo se debe recopilar información pertinente sobre las variables identificadas. (Hernández y Mendoza, 2018).

Cabe considerar que el objetivo principal de la investigación cuantitativa es recopilar y examinar datos para abordar consultas de investigación específicas. Su propósito fundamental es obtener información distintiva que sustente la representación numérica y el análisis estadístico, a partir de los resultados derivados de las variables investigadas. En consecuencia, este estudio adquiere información y analiza datos para abordar consultas de investigación preexistentes, según lo definido por las variables de investigación establecidas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por último, es crucial señalar que este estudio en particular opera en un nivel correlacional. El objetivo es establecer una conexión entre dos variables y examinar cómo se influyen mutuamente (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **Diseño de investigación**

La investigación se desarrolla bajo el diseño No experimental, transeccional.

Según Hernández et al. (2014), el diseño de un estudio es el modo como se lleva a cabo la investigación y puede ser definido como una investigación terminada sin que se haya pretendido manipular intencionalmente las variables. En efecto, los estudios a los que se hizo referencia no fueron objeto de engaño voluntario. Asimismo, Hernández et al. (2014) también señalan que los proyectos de investigación transversales únicamente recopilan información en un momento específico.

Debe señalarse que, este estudio también se enmarca en el método hipotético deductivo, por lo que se basa en reglas generales que luego se aplican a casos particulares (Hernández y Mendoza, 2018).

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **V1: Selección del personal**

Es el procedimiento de atracción y selección de postulantes apropiados y competitivos para ocupar un puesto laboral en particular dentro de una institución (Chiavenato, 2009).

Esta variable, se medirá a través de un cuestionario que permita recoger información sobre las dimensiones: reclutamiento del talento humano, técnicas de selección e incorporación. (Chiavenato, 2009).

Los indicadores de la variable se consideran para la dimensión reclutamiento del talento humano: nivel de conocimiento, pruebas psicológicas, procedimiento de selección. En cuanto a la dimensión técnicas de selección: pruebas de selección, instrumentos, verificación de referencias laborales, contratación. Asimismo, la dimensión incorporación: actividades iniciales, actividades de integración.

La recolección de datos o información se llevará a cabo a través de la técnica de encuesta y se rechazará el cuestionario como instrumento, establecidos con respuestas que se encuentran en escala ordinal.

### **V2: Desempeño laboral**

Salgado y Cabal (2011) refieren que el desempeño laboral es cualquier acción que un individuo controle cognitivamente, psicológicamente, físicamente o socialmente y que sea importante para las metas de la organización.

La operacionalización de la variable desempeño laboral se suele agrupar en torno a tres dimensiones: desempeño contextual, desempeño de tarea, y desempeño organizacional (Salgado y Cabal, 2011).

En la dimensión desempeño de tarea considera a: las capacidades, los conocimientos, las habilidades y las técnicas. Además, la dimensión desempeño contextual establece a: las metas, la iniciativa, y la capacitación. También, la dimensión desempeño organizacional: eficiencia y eficacia.

Para llevar a cabo la recolección de datos o información se realizó a través de la técnica de encuesta y se rechazará el cuestionario como instrumento, con respuestas que se encuentran en escala ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)**

#### **Población**

Es importante destacar que la población se define como el conjunto de casos que cumplen con ciertos requisitos o características (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, la investigación que se presenta como población a personal contratado en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

En los criterios de inclusión: Se consideró los trabajadores que se encuentra en régimen laboral Decreto Legislativo N° 1057 Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Para los criterios de exclusión: fueron considerados el personal que no se encuentra presente al momento de la encuesta.

#### **Muestra**

Es importante destacar que la población se define como el conjunto de casos que cumplen con ciertos requisitos o características (Arias, 2016). Por lo tanto, la investigación que se presenta como población estuvo establecida por el total de trabajadores contratado en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

#### **Muestreo**

El demostrado es un método que permite conocer la precisión y la confiabilidad de cada elemento de la muestra (Arias, 2016). Para este estudio se incluyeron a todos los empleados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, del año 2023. Como resultado, la recolección de datos fue no aleatoria (no probabilístico).

#### **Unidad de análisis**

Por otro lado, se desea a la población como un elemento o sujeto a ser medido que constituye una unidad (Hernández et al., 2014). En este sentido, la investigación que se presenta considera a los empleados que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte como la unidad de análisis.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En referencia a la recolección de datos, el cuestionario y la encuesta son herramientas que se realizan a través de interrogatorios. De esta manera, para las dos variables de estudio, los instrumentos fueron concebidos de acuerdo a los requisitos y fueron analizados por especialistas de la Universidad Cesar Vallejo, como lo son docentes en metodología de investigación u expertos en el tema, además de ir acudiendo a procedimientos oficiales y libros de texto para tener una referencia clara. Siendo de relevancia que un profesional con grado de magister u doctor apruebe los instrumento a aplicar (Creswell, 2013).

#### **Instrumento**

El instrumento, utilizada es el cuestionario, este recurso es fundamental porque es fácil de recolectar la información requerida, una técnica de investigación social con mucha variación de datos y objetividad, además de representación de dimensiones (Arias, 2016).

Es importante destacar que en la investigación se desarrollan dos cuestionarios, ambos de tipo Likert, con cinco categorías, estos fueron diseñados en función a las dimensiones funcionales de las variables que fueron estudiadas, durando cada uno aproximadamente 15 minutos.

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Cuestionario Selección del Personal Jurisdiccional

Autor: Irala Solar, Augusto

Dimensiones: Reclutamiento del talento humano, técnicas de selección e incorporación.

#### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Desempeño laboral

Autor: Irala Solar, Augusto

Dimensiones: desempeño contextual, Desempeño de tarea, desempeño organizacional

### **Validez y confiabilidad**

Concerniente a la validez de la encuesta, es importante destacar la relevancia de su función en la validación de las preguntas del cuestionario, de esta manera se hace parte esencial de la validez y confiabilidad (Hernández et al., 2014). Los resultados se encuentran establecidos en los anexos 4 y 5 del presente estudio.

### **3.5 Procedimientos**

El paso inicial para asegurar la fiabilidad de los cuestionarios fue establecer el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente se utiliza para evaluar la consistencia de las variables en una escala tipo Likert. Es crucial evaluar la confiabilidad del instrumento, particularmente en relación con la población elegida para este estudio. Las variables de investigación se organizaron en un marco estructurado, lo que implicó recopilar datos individuales de los participantes del estudio a través de un cuestionario. Posteriormente, los datos recolectados fueron analizados de acuerdo con los objetivos de la investigación. Para probar las hipótesis establecidas, en la presente investigación se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

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

Para el análisis de cada variable en este estudio se utilizó el programa estadístico SPSS. Este programa facilitó la presentación de porcentajes, que luego se organizaron en tablas y gráficos. La estadística descriptiva se empleó para construir escalas de medición, mientras que la estadística inferencial se utilizó para realizar pruebas de hipótesis. Estas pruebas pueden ser paramétricas o no paramétricas, siendo la más significativa el coeficiente de Rho Spearman debido a su escala de valores numéricos. Es importante señalar que la escala de Likert asigna valores numéricos que van del 1 al 5, los cuales se alinean con la propia escala. Adicionalmente, cabe mencionar que ambas variables de estudio se consideran números ordinales cuantitativos según lo determinado por el cuestionario, y para el análisis se empleó el Rho de Spearman.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio que se llevó a cabo se basará en los principios éticos y respetó las fuentes de información de las revistas indexadas y fuentes de información pertinente. Para los procedimientos del estudio se ha demostrado veracidad, por lo que es considerado por la comunidad científica. Asimismo, se respetó la privacidad y la singularidad de las dos encuestas, en la encuesta en línea y el comportamiento ético y honesto se manifestó como valores fundamentales para los participantes, estos fueron considerados principios rectores de este estudio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1.**

*Variables selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral.*

			Desempeño laboral			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Selección del Personal Jurisdiccional	Mala	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%
	Regular	Recuento	5	26	6	37
		% del total	7,7%	40,0%	9,2%	56,9%
	Buena	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0,0%	12,3%	23,1%	35,4%
Total		Recuento	5	39	21	65
		% del total	7,7%	60,0%	32,3%	100,0%

*Nota.* Análisis SPSS, 2023.

La tabla cruzada entre las variables selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral, muestran que el 40% de la muestra de estudio refiere que la selección del personal jurisdiccional es regular, del mismo modo, el desempeño laboral es regular. También, el 23,1% sostuvo que la variable selección de personal jurisdiccional es buena, de esta manera, el desempeño es de nivel eficiente en el mismo porcentaje.

Por otro lado, acorde a la variable selección del personal jurisdiccional refleja que acorde a los trabajadores administrativos, el 56,9% señaló que es regular, el 35,4% refiere que es buena y un 7,7% mencionó que mala.

La actividad laboral, tiene una importancia para los objetivos de la compañía, por ende, en la variable desempeño laboral se refleja que el 60,0% refiere que es regular la labor que desempeñan, 32,3% señaló que es eficiente el desempeño que realizan los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, un 7,7% indicó que es malo el desempeño que realizan.

**Tabla 2.***La selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño de tarea.*

		Desempeño de tarea				
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total	
Selección del personal jurisdiccional	Mala	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	6,2%	1,5%	7,7%
	Regular	Recuento	3	28	6	37
		% del total	4,6%	43,1%	9,2%	56,9%
	Buena	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0,0%	12,3%	23,1%	35,4%
Total	Recuento	3	40	22	65	
	% del total	4,6%	61,5%	33,8%	100,0%	

*Nota.* Análisis SPSS, 2023.

Acorde a la tabla cruzada, entre las variables selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño de tarea, muestran que el 43,1% de los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte refiere que la selección del personal jurisdiccional es regular, asimismo, el desempeño de tarea es de nivel regular con el mismo porcentaje. También, el 23,1% sostuvo que la variable selección de personal jurisdiccional es de nivel buena, de la misma forma, el desempeño de tarea es de nivel eficiente en el mismo porcentaje que se estableció.

Respecto a la variable selección del personal jurisdiccional evidencia que acorde a los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, el 56,9% señaló que es regular, el 35,4% refiere que es buena y un 7,7% mencionó que mala.

Cabe mencionar que el desempeño de tarea, tiene una importancia para los objetivos de la compañía, por ende, en la dimensión del desempeño laboral se refleja que el 61,5% refiere que es regular el desempeño de tarea que realizan, el 33,8% señaló que es eficiente el desempeño de tarea que realizan los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, finalmente el 4,6% indicó que es malo el desempeño de tarea que realizan.

**Tabla 3.***Selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño contextual.*

		Desempeño contextual				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Selección del personal jurisdiccional	Mala	Recuento	3	2	0	5
		% del total	4,6%	3,1%	0,0%	7,7%
	Regular	Recuento	3	27	7	37
		% del total	4,6%	41,5%	10,8%	56,9%
	Buena	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0,0%	12,3%	23,1%	35,4%
Total	Recuento	6	37	22	65	
	% del total	9,2%	56,9%	33,8%	100,0%	

Análisis SPSS, 2023.

Acorde a la tabla cruzada, entre las variables selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño contextual, muestran que el 41,5% de los trabajadores administrativos de la corte superior de justicia de Lima Norte refiere que la selección del personal jurisdiccional es regular, asimismo, el desempeño contextual es de nivel regular con el mismo porcentaje. De la misma forma, el 23,1% sostuvo que la variable selección de personal jurisdiccional es de nivel buena, de la misma forma, el desempeño contextual es de nivel eficiente en el mismo porcentaje que se estableció.

Respecto a la variable selección del personal jurisdiccional evidencia que acorde a los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, el 56,9% señalaron que es regular, el 35,4% refiere que es buena y un 7,7% mencionó que mala.

Cabe mencionar que el desempeño contextual, tiene una importancia para los objetivos de la compañía, en consecuencia, en la dimensión del desempeño laboral se refleja que el 56,9% refiere que es regular el desempeño contextual que realizan, el 33,8% señaló que es eficiente el desempeño contextual que realizan los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, finalmente el 9,2% indicó que es malo el desempeño contextual que realizan.

**Tabla 4.***Selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño organizacional.*

			Desempeño organizacional			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Selección del personal jurisdiccional.	Mala	Recuento	1	4	0	5
		% del total	1,5%	6,2%	0,0%	7,7%
	Regular	Recuento	3	27	7	37
		% del total	4,6%	41,5%	10,8%	56,9%
	Buena	Recuento	0	8	15	23
		% del total	0,0%	12,3%	23,1%	35,4%
Total	Recuento	4	39	22	65	
	% del total	6,2%	60,0%	33,8%	100,0%	

*Nota.* Análisis SPSS, 2023.

Según la tabla cruzada, entre las variables selección del personal jurisdiccional y la dimensión desempeño organizacional, muestran que el 41,5% de los trabajadores administrativos de la corte superior de justicia de Lima Norte refiere que la selección del personal jurisdiccional es regular, asimismo, el desempeño organizacional es de nivel regular con el mismo porcentaje. De la misma forma, el 23,1% sostuvo que la variable selección de personal jurisdiccional es de nivel buena, de la misma forma, el desempeño organizacional es de nivel eficiente en el mismo porcentaje que se estableció.

Respecto a la variable selección del personal jurisdiccional evidencia que acorde a los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, el 56,9% señalaron que es regular, el 35,4% refiere que es buena y un 7,7% mencionó que mala.

Cabe mencionar que el desempeño organizacional, presenta relevancia para los objetivos de la compañía, en consecuencia, en la dimensión del desempeño laboral se refleja que el 60,0% refiere que es regular el desempeño organizacional que realizan, el 33,8% señaló que es eficiente el desempeño organizacional que realizan los trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, finalmente el 6,2% indicó que es malo el desempeño organizacional que realizan.

## 4.2 Resultados inferenciales

### 4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Ho: La selección del personal jurisdiccional no se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023.

H1: La selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023.

**Tabla 5.**

*La selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral.*

Coeficiente	Variables	N	Rho	Sig.
Rho-Spearman	Selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral	65	,867**	0,000

Los resultados establecidos en tabla anterior, evidencian el coeficiente Rho de Spearman entre las variables de estudio selección del personal jurisdiccional y el desempeño laboral, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,867$ . Señalando una relación positiva entre las variables de estudio, además de una alta correlación.

Del mismo modo, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, lo que señala que la relación para las variables de estudio es significativa. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula establecida, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación propuesta para el presente estudio, es decir: la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023.

#### 4.2.2 Contratación de las hipótesis específicas

Ho: No existe relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y las dimensiones desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

H1: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona entre las dimensiones desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

**Tabla 6.**

*La selección del Personal Jurisdiccional y las dimensiones desempeño de tarea, el desempeño contextual y el desempeño organizacional.*

Coeficiente	Variables	N	Rho	Sig.
	La selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño de tarea	65	,506**	0,000
Rho-Spearman	La selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual	65	,820**	0,000
	La selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional	65	,866**	0,000

Los resultados reflejan las hipótesis de estudio establecidas, evidencian el coeficiente Rho de Spearman entre la variable de estudio selección del personal jurisdiccional y las dimensiones del desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específica 1, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,506$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio, además, de una correlación moderada. Igualmente, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, lo que señala que la relación para las variables de estudio fue significativa, rechazando la hipótesis nula establecida, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, es decir: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

En la hipótesis específica 2, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,820$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual, además, de una correlación alta. Equivalentemente, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, para las variables de estudio fue significativa, rechazando la hipótesis nula establecida, consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, es decir: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

Finalmente, en la hipótesis específica 3, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,866$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional, además, de una correlación alta. Además, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, para las variables de estudio fue significativa, rechazando la hipótesis nula establecida, consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, es decir: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Debido a que los diferentes mecanismos y empleados han conducido a una mala administración pública y la contratación excesiva de trabajadores en la administración pública, lo que resulta en una sobredemanda de trabajadores, sin embargo, esto no se refleja en el rendimiento laboral de los empleados (Najarro, 2018). Por tanto, la investigación presenta como objetivo general determinar la relación entre la Contratación del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. Los resultados recogidos para el presente estudio reflejan que la variable selección del personal jurisdiccional, el 56,9% mencionó que es regular, el 35,4% sostuvo que es buena y un 7,7% mencionó que mala. En la variable desempeño laboral se refleja que el 60,0% es regular, 32,3% señaló que es eficiente y un 7,7% indicó que es deficiente. Se concluye en una relación  $r=0,867$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio, además de una alta correlación. El nivel de significancia resulto ser menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula establecida, es decir, la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023.

Frente a estos resultados, Ramírez (2022), en su estudio concluyó que existió una significativa relación para la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, Presentando a el Coeficiente de confirmación de Spearman de  $Rho=0.932$ , lo que demuestra una confirmación positiva muy alta ( $p < 0,01$ ). Señala que, en las instituciones educativas, es esencial contar con profesores que estén al día con las necesidades de la sociedad y que sean competentes para alcanzar la excelencia académica. Asimismo, Molina (2021) Llega a la conclusión de que, para optimizar el proceso de selección y contratación, es necesario que las organizaciones empresariales cuenten con un departamento de Recursos Humanos, en donde los empleados puedan evaluar y dar su opinión sobre el procedimiento luego de cada solicitud.

Ahora bien, la selección del personal de Personal es el procedimiento que utilizan las organizaciones para elegir entre una lista de postulantes a la persona que mejor se adecúa a los requisitos del puesto, en base a las condiciones actuales

del mercado. Es el procedimiento de recopilar y utilizar la información de los postulantes de otros países para seleccionar a uno de ellos y presentarle la oferta (Saavedra et al., 2021).

El proceso de selección se basa en elegir al aspirante más apto y adecuado, que tenga comportamientos y habilidades que promuevan el desarrollo de la empresa y que, por lo tanto, pueda tomar el puesto de manera eficaz, teniendo en cuenta los requerimientos de la empresa y generando el desempeño deseado (Miranda & Chipana, 2021). Continuando con el estudio de Campbell y Wiernik (2015), la calidad del trabajo se trata de una construcción que contiene comportamientos bajo la administración de los empleados que posibilitan los objetivos de la organización. Estos escritores resaltan que la capacidad es una secuencia de acciones, no únicamente las partes de la acción o resultados que se obtienen.

Sin embargo, (Chiavenato, 2011), sostuvo que la selección de personal se estima que es la suma de elegir al individuo óptimo para el espacio óptimo, la institución busca al más apto para el puesto disponible con el fin de conseguir una mayor eficiencia de la organización. Esto se evidencia en la labor que realizan los empleados, se considera una ventaja fundamental de las instituciones, y es necesario para conseguir resultados perdurables en el tiempo (Bautista et al., 2020). Es por esto que la noción del trabajo como concepto está relacionada con comportamientos que se pueden ver en las acciones de los empleados y que tienen relación con la consecución de los objetivos. De esta manera, la evaluación y el análisis de la labor realizada son provechosos en diferentes áreas de la compañía con el fin de elegir, acatar o educar a los trabajadores. No obstante, es importante considere el equilibrio entre el trabajo, la familia y la conflictividad, que es algo que se puede lograr a través de políticas que ayuden a lidiar con la conflictividad entre el trabajo, la familia (Pashanasi et al., 2021).

En un entorno empresarial competitivo, las personas tienen un gran papel en el éxito de las compañías. En otros casos, es necesario premiar a los empleados que logren el éxito a través de un desempeño productivo, ya que lo contrario sería perjudicial para la empresa. Por otra parte, es crucial premiar a los empleados que

no alcanzan el mismo nivel de desempeño que sus colegas (Akca y Tepe, 2020). Con esto se comprende que hay dos elementos centrales de la performance que se llaman performance contextual y performance de labores. El desempeño de labores se encarga de las acciones técnicas más importantes o los trabajos que se realizan en la compañía actualmente (Donaire, 2021). Las actividades de elaboración, la entrega de productos ya terminados, el suministro de materias primas y las que tienen que ver con los empleados se consideran componentes de la función de venta. Por otro lado, el desempeño en el contexto tiene relación con las acciones que se relacionan con la cultura y el ambiente de trabajo de la compañía, estas últimas cerca de los empleados que realizan las actividades diarias de la misma. Incluye la creación de confianza, la supresión de la hostilidad y la mitigación de conflictos. Brevemente, la palabra desempeño se define como la consecución de objetivos y responsabilidades que tienen relación con la producción, el servicio o con la gestión (Liu y Lo, 2018).

Acorde a la primera hipótesis específica, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,506$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio, además, de una correlación moderada. Igualmente, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, lo que señala que la relación para las variables de estudio fue significativa, rechazando la hipótesis nula establecida, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, es decir: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. Estos resultados se reflejan en Cienfuegos (2020), quien refleja que el reclutamiento se encuentra en un nivel regular en el 52%), respecto al proceso de selección, en un nivel regular en el 50% y en las técnicas de selección, en un nivel regular en el 72%. Respecto a esto, concluyó que existe una concentración moderada entre la selección de personal y el desempeño laboral, según Rho de Spearman = .614.

Chiavenato (2009) describe el proceso como una comparación, por un lado, los requisitos del puesto vacante (lo que el puesto requiere de un candidato) y, por el otro, las características de los postulantes. La primera variable se deriva de la descripción y análisis del puesto, mientras que la segunda se origina a partir de la aplicación de las técnicas de selección. Cabe mencionar que la dimensión

desempeño de tarea, se denomina pericia y destreza técnica, habilidades enfocadas en el trabajo y su singularidad, está formada por las competencias, la sabiduría y la destreza de los empleados. Asimismo, hace referencia a las siguientes cualidades: la toma de decisiones correctas, la organización eficaz, la capacidad para resolver problemas y el conocimiento técnico, además de la productividad (Salgado y Cabal, 2011). También, la labor de realizar tareas, que se refiere a acciones que ayudan a producir un producto o prestar un servicio. (Ramos et al., 2019).

Además, en la segunda hipótesis específica, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,820$ . Los hallazgos del estudio revelan una fuerte correlación positiva entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual. El análisis estadístico arrojó un nivel de significación por debajo de 0,05, lo que indica que las variables de estudio sí fueron significativas y, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, que afirma que la selección del Personal Jurisdiccional está ligada al desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2023. Estos hallazgos se alinean con la investigación de Aburto (2018), que utilizó la prueba estadística de Rho Spearman y obtuvo un coeficiente de 0,599. El estudio de Aburto demostró igualmente una conexión entre la selección de personal y el desempeño laboral, concluyendo finalmente que esta relación es directa y se origina en los profesores de la Universidad de Lima Norte.

Cabe mencionar que la trascendencia del reclutamiento es muy variada, ya que, cuanto más postulantes se tendrán, más selectiva será la selección de personal. Dessler (2015) explica que el reclutamiento es importante porque, de esta manera, se podrá seleccionar mejor a los postulantes. Por otra parte, si la compañía no tiene un programa de reclutamiento eficiente, esto puede significar la pérdida de puestos de trabajo de larga duración, nombramientos temporales y contrataciones apresuradas. El proceso de selección de personal es el momento en que las compañías deben indagar en los candidatos para llenar los huecos existentes y escoger el más apto, de manera que este último pueda hacer el esfuerzo que le corresponde al empleo. (Bravo y Delgado, 2022).

Se utilizan pruebas psicométricas que recolectan información acerca de las habilidades y pasatiempos del postulante a una vacante, evaluaciones o pruebas de personalidad que pueden ser generales para recopilar rasgos generales de la identidad del postulante o específicos que miden cualidades como la motivación, la inteligencia emocional o la inquietud, entre otros (Chiavenato, 2011). Sin embargo, la dimensión de desempeño contextual, en contraposición a las habilidades que poseen los empleados, se refiere a su actitud y orientación hacia metas, resultados, autonomía, contribución, compromiso, compartir, reciprocidad, y transferencia de conocimiento (Salgado y Cabal, 2011). Esto también se conoce como comportamiento de ciudadanía organizacional, que engloba acciones que contribuyen a los objetivos de la organización al impactar positivamente en su clima social y psicológico. Abarca tareas que van más allá de las responsabilidades laborales, como tomar la iniciativa, ser proactivo, colaborar con los demás y demostrar entusiasmo (Ramos et al., 2019).

Finalmente, en tercera hipótesis específica, el análisis estadístico da cuenta que se establece una relación  $r=0,866$ , señalando una relación positiva entre las variables de estudio selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional, además, de una correlación alta. Además, el nivel de significancia resultó ser menor a 0,05, para las variables de estudio fue significativa, rechazando la hipótesis nula establecida, consiguientemente, se acepta la hipótesis de investigación propuesta, es decir: La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023. Estos resultados coinciden con Oliva (2022), quien halló una conexión significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, además, esta es de gran magnitud  $Rho = 0,712$ . Concluye que existe una prolongación positiva entre la contratación de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad, es de gran magnitud  $Rho = 0.763$ .

En la selección del talento humano, la organización tiene como función atraer, invitar y reclutar candidatos para puestos específicos y someterlos al proceso de selección (Chiavenato, 2011). Con esta etapa se busca a los postulantes potenciales para un puesto en particular, además de que deben contar con la experiencia requerida y tener las referencias deseables para desempeñarse

de manera exitosa en el trabajo (Robbins y Coulter, 2013). La dimensión desempeño organizacional, el concepto se refiere al apoyo voluntario a la labor de la agencia, además de ser opcional el apoyo a la calidad del trabajo y también es posible el uso adecuado del tiempo, los recursos de la agencia y la asistencia laboral. (Salgado y Cabal, 2011). Consecuentemente, el desempeño laboral está determinado por las acciones de los empleados como consecuencia de sus labores destacadas y los beneficios que provienen de su cargo, los cuales están regidos por la normativa entre la empresa y el empleado. Asimismo, es una respuesta a las obligaciones laborales permanentes, adaptándose de manera adecuada a sus necesidades ya las del negocio con el fin de ser eficientes, eficaces y efectivos, estos últimos contribuirán a lograr dichas metas, las responsabilidades destacadas para alcanzar los objetivos propuestos y, por ende, los resultados, depende del éxito de la compañía (Bautista et al., 2020).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó que la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023, establecido con coeficiente  $r=0,867$ , señalando una relación positiva y moderada por las variables analizadas, el nivel de significancia fue 0,00.

**Segunda:** Se determinó que la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño de tarea durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023, establecido con coeficiente  $r=0,506$ , señalando una relación positiva y moderada por las variables analizadas, el nivel de significancia fue 0,00.

**Tercera:** Se determinó que la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño contextual durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023, establecido con coeficiente  $r=0,820$ , señalando una relación positiva y moderada por las variables analizadas, el nivel de significancia fue 0,00.

**Cuarta:** Se determinó que la selección del personal jurisdiccional se relaciona con el desempeño organizacional durante la pandemia en la corte superior de justicia de Lima Norte, 2023, establecido con coeficiente  $r=0,866$ , señalando una relación positiva y moderada por las variables analizadas, el nivel de significancia fue 0,00.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda al gerente del área de recursos humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que realice capacitación oportuna a los encargados de la selección del personal, esto mejorará significativamente la performance del trabajador, posibilitando la consecución de los objetivos trazados por la organización.

**Segunda:** Se recomienda al equipo directivo instaurar la unificación de las reglas del trabajo dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, esto con el fin de conseguir una atmósfera de trabajo constante, haciendo que sus empleados se comprometan a alcanzar los objetivos fijados.

**Tercera:** Se recomienda al equipo directivo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte generar lugares de recreación social con el fin de establecer un entorno laboral sano y constante, como parte de la verificación de las metas que la institución aspira a lograr.

## REFERENCIAS

- Aburto, F. (2018). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en los docentes, de la universidad de Lima Norte, Los Olivos, 2018*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36769>.
- Akca, M., & Tepe, M. (2020). Relationships Between Mental Workload, Burnout, and Job Performance: A Research Among Academicians. *IGI Global*, 49- 68. DOI: 10.4018/978-1-7998-1052-0.ch003.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. (5ta edición)*. Caravas, Venezuela: Editorial Episteme, C.A. [https://www.researchgate.net/publication/273441897\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigacion\\_Introduccion\\_a\\_la\\_metodologia\\_cientifica\\_5ta\\_Edicion\\_Premio\\_Nacional\\_2006](https://www.researchgate.net/publication/273441897_El_Proyecto_de_Investigacion_Introduccion_a_la_metodologia_cientifica_5ta_Edicion_Premio_Nacional_2006).
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista Científica Valor agregado*, 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>.
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era edición)*. Colombia: Editorial Person Educación. [https://danirotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi\\_v\\_bernal\\_ruta.pdf](https://danirotejeda.files.wordpress.com/2013/05/mi_v_bernal_ruta.pdf).
- Bravo, W., & Delgado, B. (2022). Personnel selection: Relevance of interviews vs. psychological tests. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurevpsych-032414-111427>.

- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Organizational Climate and Work Performance during Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 124-142. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>.
- CEPAL. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44604/1/S1900309_es.pdf).
- CEPAL. (2022). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: Dinámica de la productividad laboral en América Latina*. Santiago: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48548-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-dinamica-la-productividad-laboral>.
- Chiavenato. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Teoría general de la administración*. Bogotá, Colombia: Editores, Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chu, L. (2021). The Influence of Compassion Fatigue on Job Performance and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Effect of Person–Job Fit. *Journal of Nursing Scholarship*, 500–510. <https://doi.org/10.1111/jnu.12644>.
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48692>.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative research and research design: choosing between five approaches (3rd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE.
- Cuenca, I. (2019). *Propuesta de procedimientos de selección de personal del área de producción de la empresa Intedecam S.A. año 2019*. Ecuador: <http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/1963>.

- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 24–35.
- DeNisi, A., & Murphy, K. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102, 421-433. <https://doi.org/10.1037/apl0000085>.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos (14a ed.)*. Pearson Educación S.A.
- Donaire, A. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en funcionarios públicos del Hospital María Auxiliadora en el periodo enero a junio 2021*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67440>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Grall Hill.
- Liu, H., & Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. doi:10.1080/01292986.2017.1382544.
- Lovo, J. (2020). The burnout syndrome: a modern problem. *Revista entorno*, 110-120. DOI: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 1- 58. doi:10.15561/26649837.2020.0204.
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., ChacónPedraza, S., & García-Espinosa, Y. (2019). Factors associated with workrelated stress in workers in six Latin American countries. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(3), 204– 211.
- Mío, J. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque*. Lambayeque: Repositorio

de la Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953>.

Miranda , G., & Chipana, C. (2021). Effectiveness of psychometric tests for the selection of personnel in jobs in the retail sector. *Management Science Letters* , 11(5), 1583-1590. <http://growingscience.com/beta/msl/4574-effectiveness-of-psychometric-tests-for-the-selection-of-personnel-in-jobs-in-the-retail-sector.html>.

Molina, E. (2021). *Análisis del proceso de selección de personal en instituciones bancarias del sistema financiero Ecuatoriano durante el 2019 – 2020*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Administrativas. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55576>.

Morán, R., & Sañay, A. (2019). *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universidad de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45476>.

Najarro, P. (2018). *El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34654>.

Oliva, S. (2022). *Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de La Unión, año 2021*. Piura: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87374>.

Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A., & Cruz, P. (2015). Liderazgo Laissez Faire. *Revista Cuaderno Empresarial*, 9-16.

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Comunic@ción*, 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505.
- Perú21. (12 de Octubre de 2020). *Economía*. Obtenido de Trabajadores CAS son más del 18% de la planilla estatal: <https://peru21.pe/economia/trabajadores-cas-son-mas-del-18-de-la-planilla-estatal-noticia/>
- Pizarro, J. (2022). *Análisis de las contrataciones laborales y el desempeño del personal de una Corte Superior de Justicia, año 2022*. Lima: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103923>.
- Ramírez, W. (2022). *Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021*. Ucayali: Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84149>.
- Ramos-Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. Epub 02 de diciembre de 2019. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional, Décimo Tercera Edición*. México: Pearson Educación.
- Saavedra, F., Saldaña, C., & Delgado, J. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto . *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5593-5616. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.709](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709).
- Salgado, J., & Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 75-91. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142001.pdf>.
- Sarini , F. (2021). Effect Of Organizational Climate And Job Stress On Employee Performance In Banking X Medan. *International Journal of Progressive*

*Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 288-297. <http://ijpsat.ijsh-journals.org>.

Werner, J. (s.f.). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings. *Journal of Applied Psychology*, 79, 98-107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.1.98>.

**ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

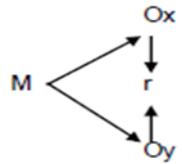
### Matriz de consistencia

**Título: La Selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023**

**Autora:**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>General ¿Cuál es la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023?</p>	<p>General Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p>	<p>General La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p>	<b>VARIABLE 1: Selección del Personal Jurisdiccional</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Reclutamiento del talento humano	Nivel de conocimiento. Pruebas psicológicas. Procedimiento de selección.	7-11		
			Técnicas de selección	Pruebas de selección. Instrumentos. Entrevista Verificación de referencias laborales	12-16		
Incorporación	Contratación Actividades iniciales Actividades de integración						
<b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<p><b>VARIABLE 2: Desempeño laboral</b> Salgado y Cabal (2011) definieron el desempeño laboral como cualquier acción que se lleve a cabo por parte de la persona, psicológica, motora e interpersonal, que se encuentre bajo su control y que tenga relación con sus habilidades, que sean importantes para los objetivos de la organización.</p>				
a) ¿De qué manera se relaciona la selección del	a) Determinar la relación entre la selección del	a) La selección del Personal Jurisdiccional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

<p>Personal Jurisdiccional y el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023?</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023?</p>	<p>Personal Jurisdiccional y el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p> <p>c) Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p>	<p>se relaciona con el desempeño de tarea durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p> <p>b) La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño contextual durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p> <p>c) La selección del Personal Jurisdiccional se relaciona con el desempeño organizacional durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p>	Desempeño de tarea	Capacidades Conocimientos Habilidades Técnicas	1-6	Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	Inadecuado Regular Adecuado
			Desempeño contextual	Metas Iniciativa Capacitación	7-10		
			Desempeño organizacional	Eficiencia Eficacia	11-16		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL		
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> No Experimental</p>		<p><b>Población:</b> Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p> <p><b>Muestra:</b> Trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.</p>		<p><b>Variable 1:</b> Selección del Personal Jurisdiccional. Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala Likert</p>	<p>DESCRIPTIVA: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.</p> <p>INFERENCIAL:</p>		



M = Muestra; Ox = Selección del Personal  
Jurisdiccional; Oy = Desempeño laboral; r = Relación

**Variable 2:**  
Desempeño laboral  
Técnicas: Encuesta  
Instrumento:  
Cuestionario  
Escala Likert

Se utiliza la prueba de coeficiente de correlación de Spearman en vista que las variables estudiadas son de naturaleza cualitativa en escala ordinal.

### Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Selección del Personal Jurisdiccional	Es el proceso de reclutar y seleccionar personas idóneas y competentes para desempeñar un trabajo específico dentro de una organización (Chiavenato, 2009).	Se medirá a través de un cuestionario que permita recoger información sobre las dimensiones: reclutamiento del talento humano, técnicas de selección e incorporación. (Chiavenato, 2009).	Reclutamiento del talento humano	Nivel de conocimiento. Pruebas psicológicas. Procedimiento de selección.	Ordinal
			Técnicas de selección	Pruebas de selección. Instrumentos. Entrevista Verificación de referencias laborales	Ordinal
			Incorporación	Contratación Actividades iniciales Actividades de integración	Ordinal
Variable 2 Desempeño laboral	Salgado y Cabal (2011) definieron el desempeño laboral como cualquier acción que se lleve a cabo por parte de la persona, psicológica, motora e interpersonal, que se encuentre bajo su control y que tenga relación con sus habilidades, que sean importantes para los objetivos de la organización.	El desempeño se establece en: (1) desempeño de tarea, (2) desempeño contextual (a veces llamada conductas prosociales o desempeño cívico) y (3) desempeño organizacional (conductas organizacionales en su polo positivo). (Salgado y Cabal, 2011)	Desempeño de tarea	Capacidades Conocimientos Habilidades Técnicas	Ordinal
			Desempeño contextual	Metas Iniciativa Capacitación	Ordinal
			Desempeño organizacional	Eficiencia Eficacia	Ordinal

### Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario: Selección del Personal Jurisdiccional

Estimado colaborador, se le solicita que revise cada una de ellas y brinde su opinión, para lo cual debe marcar con una X, considerando las siguientes opciones

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

#### Objetivo de la encuesta

Determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.

#### Consentimiento informado.

Su cooperación en este trabajo de investigación de maestría, será muy valiosa el grado de respuesta de acuerdo a los aspectos citados se realizará marcando cada ítem del instrumento según corresponda para su afirmación. Esta encuesta es de carácter confidencial y de uso exclusivo para la investigación.

Sexo: a) Femenino b) Masculino

Edad: -----

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Reclutamiento del talento humano</b>					
1	Se facilita las oportunidades a los participantes del proceso de contratación para que puedan tomar parte en actividades de promoción o ascenso cuando hay vacantes para tales propósitos.					
2	Se invita a los más sobresalientes candidatos externos para que puedan tomar parte en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección.					
3	Se valoran los conocimientos generales y específicos de los aspirantes al puesto que se requiere cubrir.					
4	Considera usted que las pruebas psicológicas son relevantes para determinar las características, habilidades y disposición de los aspirantes a elegir.					
5	Considera usted que la entrevista es el instrumento de gran relevancia en el proceso de selección en la institución.					
6	Se considera el perfil de preparación profesional para la selección oportuna del personal.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Técnicas de selección</b>					
7	Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la Corte Superior de Justicia.					
8	Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección.					

9	Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección					
10	Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo.					
11	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Incorporación</b>					
12	Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes.					
13	Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la Corte Superior de Justicia.					
14	Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general					
15	Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general.					

### Cuestionario: Desempeño laboral

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea</b>					
1	Considera que usted que está tomando la decisión correcta basada en su conocimiento, experiencia y buen juicio.					
2	Considera usted que analiza y medita con responsabilidad antes de tomar alguna decisión.					
3	Considera que planifica sus actividades que desempeña estableciendo plazos para cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado.					
4	Considera que identifica con claridad aquellas actividades que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla oportunamente.					
5	Considera que maneja de manera adecuada sus conocimientos en su área de trabajo.					
6	Considera que en la Corte Superior de Justicia le incentivan a capacitarse para mejorar su desempeño.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>					
7	Considera que se preocupa por cumplir con las funciones asignadas y de acuerdo a lo programado.					
8	Considera que promueve la colaboración para lograr los objetivos entre sus compañeros de trabajo.					
9	Considera que el jefe le sugiere capacitarse, para que mejore su desempeño laboral.					
10	Considera que busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño organizacional</b>					
11	Considera que presenta fatigas ergonómicas durante su jornada laboral.					
12	Considera que pedir permiso personal de forma recurrente afecta su desempeño laboral.					
13	Considera que asiste puntualmente al centro laboral.					
14	Considera que otros servidores desarrollan actividades ajenas o personales durante su jornada laboral.					
15	Considera que otros servidores utilizan los recursos de la institución para otras actividades ajenas a la institución.					
16	Considera que pone excusas para faltar a su jornada laboral.					

## Anexo 4: Validación de expertos

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del validador: Dr:/Mg \_\_\_\_\_
- 1.2 Cargo e institución donde labora: \_\_\_\_\_
- 1.3 Especialidad del validador: \_\_\_\_\_
- 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: determinar la relación entre la selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023.
- 1.5 Título de la investigación: La Selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023
- 1.6 Autor del Instrumento: Bach. Irala Solar, Augusto

#### II. Aspectos de validación

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance del ciencia y la tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					
PROMEDIO						
PROMEDIO DE VALORACIÓN						

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: \_\_\_\_\_%

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

( ) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: .....

Firma del experto informante

DNI, N° \_\_\_\_\_ Teléfono N° \_\_\_\_\_

## Anexo 5. Confiabilidad

En referencia al presente apéndice, se consideró la senda mencionada por George y Mallery (2003), la cual consistió en la siguiente tabla con el fin de determinar el grado de uniformidad de Cronbach.

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
<b>Coeficiente alfa mayor a 0.9</b>	Excelente
<b>Coeficiente alfa mayor a 0.8</b>	Bueno
<b>Coeficiente alfa mayor a 0.7</b>	Aceptable
<b>Coeficiente alfa mayor a 0.6</b>	Cuestionable
<b>Coeficiente alfa mayor a 0.5</b>	Pobre
<b>Coeficiente alfa menor a 0.5</b>	Inaceptable

*Fuente: George y Mallery (2003)*

Respecto a la variable: “Selección del Personal Jurisdiccional”

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	15

En función de los resultados obtenidos, luego de la prueba alfa de Cronbach para la variable Selección del Personal Jurisdiccional, el índice de fiabilidad obtenido fue igual 0,874, por lo tanto, se establece que el instrumento presenta Buena confiabilidad y procede su aplicación.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Se facilita las oportunidades a los participantes del proceso de contratación para que puedan tomar parte en	46,40	91,686	-,004	,880

actividades de promoción o ascenso cuando hay vacantes para tales propósitos.				
Se invita a los más sobresalientes candidatos externos para que puedan tomar parte en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección.	46,93	69,067	,859	,846
Se valoran los conocimientos generales y específicos de los aspirantes al puesto que se requiere cubrir.	46,80	85,600	,307	,875
Considera usted que las pruebas psicológicas son relevantes para determinar las características, habilidades y disposición de los aspirantes a elegir.	47,07	81,781	,506	,867
Considera usted que la entrevista es el instrumento de gran relevancia en el proceso de selección en la institución.	47,07	82,067	,489	,868
Se considera el perfil de preparación profesional para la selección oportuna del personal.	47,40	80,971	,652	,862
Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la Corte Superior de Justicia.	47,60	76,686	,655	,859
Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo	47,53	75,695	,688	,857

y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección.				
Se realiza el proceso de verificación de las referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección	47,40	84,400	,480	,869
Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo.	48,07	80,781	,565	,864
Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo.	47,67	78,667	,718	,858
Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes.	47,33	78,381	,494	,869
Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la Corte Superior de Justicia.	47,80	84,171	,261	,881
Se realizan actividades de integración laboral, tanto a nivel de área o gerencia de trabajo como a nivel institucional en general	46,40	91,686	-,004	,880
Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general.	46,93	69,067	,859	,846

Respecto a la variable: "Desempeño laboral"

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	16

Acorde a los resultados obtenidos, luego de la prueba alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral, el índice de fiabilidad obtenido fue igual 0,921, por lo tanto, se establece que el instrumento presenta Buena confiabilidad y procede su aplicación.

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera que usted que está tomando la decisión correcta basada en su conocimiento, experiencia y buen juicio.	47,33	164,238	,234	,925
Considera usted que analiza y medita con responsabilidad antes de tomar alguna decisión.	46,40	164,114	,300	,923
Considera que planifica sus actividades que desempeña estableciendo plazos para cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado.	47,73	153,352	,655	,916
Considera que identifica con claridad aquellas actividades que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla oportunamente.	48,07	158,495	,599	,918

Considera que maneja de manera adecuada sus conocimientos en su área de trabajo.	47,67	148,238	,639	,916
Considera que en la Corte Superior de Justicia le incentivan a capacitarse para mejorar su desempeño.	47,60	148,400	,687	,914
Considera que se preocupa por cumplir con las funciones asignadas y de acuerdo a lo programado.	47,87	159,124	,566	,918
Considera que promueve la colaboración para lograr los objetivos entre sus compañeros de trabajo.	47,27	149,638	,655	,915
Considera que el jefe le sugiere capacitarse, para que mejore su desempeño laboral.	47,13	145,695	,764	,912
Considera que busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas.	47,87	143,981	,793	,911
Considera que presenta fatigas ergonómicas durante su jornada laboral.	47,80	145,886	,745	,912
Considera que pedir permiso personal de forma recurrente afecta su desempeño laboral.	47,60	147,543	,556	,920
Considera que asiste puntualmente al centro laboral.	47,47	144,267	,743	,912
Considera que otros servidores desarrollan actividades ajenas o personales durante su jornada laboral.	47,53	141,410	,779	,911
Considera que otros servidores utilizan los	48,13	149,267	,760	,913

recursos de la institución para otras actividades ajenas a la institución.				
Considera que pone excusas para faltar a su jornada laboral.	48,53	156,124	,471	,920

### Anexo 7. Base de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
7	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3
9	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	1	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2
14	5	5	1	2	1	2	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	1	1	5	5	5	5
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
22	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
23	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	3

24	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
26	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4		
27	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3		
28	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
33	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
36	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
39	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
41	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	5	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5	3	5	3	5	
43	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
45	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	
47	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4
48	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
49	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MANGUINURI CHOTA ROBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "La Selección del Personal Jurisdiccional y el desempeño laboral durante la Pandemia en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2023", cuyo autor es IRALA SOLARI AUGUSTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MANGUINURI CHOTA ROBERT <b>DNI:</b> 06739917 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7832-4169	Firmado electrónicamente por: RMANGUINURIC el 04-08-2023 18:57:07

Código documento Trilce: TRI - 0641303