



UNIVERSIDAD NACIONAL

PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS



**“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el
desempeño laboral del personal administrativo de la
Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”**

TESIS

**Presentada para optar el Grado Académico de
Maestra en Ciencias con mención en
Control y Auditoría en la Gestión Gubernamental**

AUTORA:

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth

ASESORA:

Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela

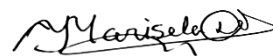
LAMBAYEQUE – PERÚ

2022

**“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño
laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de
Lambayeque, 2020”**



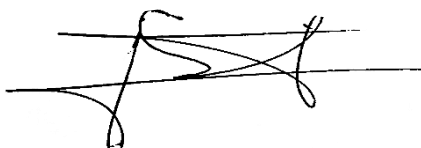
CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth
Autora



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de **Maestra en Ciencias con mención en Control y Auditoria en la Gestión Gubernamental**

Aprobado por:



Dra. Saavedra Obando, Rosa Catalina
Presidenta



Dra. Millones Orrego, Giuliana Vilma
Secretaria



Dr. Larrea Chucas, Mariano
Vocal

Lambayeque, 2022

Acta de sustentación (copia)

	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 1 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 10:00 a.m. del miércoles 07 de diciembre del 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°061-2021-EPG-VIRTUAL de fecha 05 de febrero del 2021, conformado por:


Dra. ROSA CATALINA SAAVEDRA OBANDO	Presidenta
Dra. GIULIANA VILMA MILLONES ORREGO	Secretaria
Dr. MARIANO LARREA CHUCAS	Vocal
Dra. YRIS MARISELA DEZA NAVARRETE	Asesora

Para evaluar el informe de tesis de la tesista BOCANEGRA PINEDO, KELLY JANETH, candidata a optar el grado de MAESTRA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN CONTROL Y AUDITORIA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL con la tesis titulada "NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE, 2020". La Sra. Presidenta, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°1254-2022-EPG-VIRTUAL de fecha 02 de diciembre del 2022 que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de Tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 30 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, la Presidenta, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de Tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con **16 puntos**, equivalente a **BUENO** quedando la candidata apta para optar el Grado de MAESTRA EN CIENCIAS

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	-----------------------------	----------------

	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Francis Villena Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACION	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

CON MENCIÓN EN CONTROL Y AUDITORÍA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 11:15 a.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dra. ROSA CATALINA SAAVEDRA OBANDO
PRESIDENTA



Dra. GIULIANA VILMA MILLONES ORREGO
SECRETARIA



Dr. MARIANO LARREA CHUCAS
VOCAL



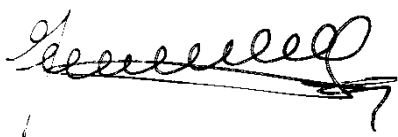
Dra. YRIS MARISELA DEZA NAVARRETE
ASESORA

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI- EPG - UNPRG	Actualización:
---------------------------------	------------------------------------	-----------------------

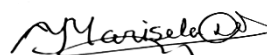
Declaración jurada de originalidad

Yo, **CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth**; investigadora principal y **Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela**, asesora del trabajo de investigación: “**Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020**”, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 07 de diciembre del 2022.



CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth
Autora



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora

Dedicatoria

Agradezco a Dios, por protegerme en cada paso que doy, por permitirme disfrutar y cuidar de mis adorados padres y de la familia que construyo con mucho amor.

Gracias padres adorados por todo su esfuerzo y sacrificio y convertirme en una mujer fuerte y profesional.

Gracias hijitos por su paciencia y a ti en especial hija mía, por todo ese tiempo que me cediste para poder cumplir una meta profesional el cual sé que te llenará de orgullo.

A todos ellos dedico mi esfuerzo y mis ganas de superarme día a día porque confían en mí y siempre me transmiten amor, consejos y palabras de aliento cuanto más lo necesito.

Agradecimiento

A mi asesora de tesis y excelente docente universitaria, CPC. Yris Marisela Deza Navarrete, por su gran apoyo, y guía constante, durante todo este tiempo a pesar de las circunstancias.

A mis profesores y miembros del jurado por transmitirme sus conocimientos y recomendaciones valiosas.

Índice

Acta de sustentación (copia).....	iii
Declaración jurada de originalidad.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento	vii
Índice	viii
Índice de Tablas.....	x
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	14
Capítulo I: Diseño Teórico	20
1.1. Antecedentes del problema.....	20
1.2. Base teórica	21
1.2.1. Derecho Laboral.....	21
1.2.2. Dimensiones e indicadores del derecho laboral.....	22
1.2.3. Desempeño Laboral	25
1.2.4. Niveles de desempeño laboral.....	26
1.2.5. Dimensiones e indicadores del Desempeño Laboral	27
1.3. Definición de Conceptuales.....	31
1.4. Operacionalización de Variables	33
1.5. Hipótesis.....	35
1.5.1. Hipótesis general.....	35
1.5.2. Hipótesis específicas	35
Capítulo II: Métodos y Materiales.....	36
2.1. Tipo de investigación	36
2.2. Método de Investigación	36
2.3. Diseño de Contrastación.....	36
2.4. Población, Muestra y Muestreo	37
2.4.1. Población.....	37
2.4.2. Muestra	37
2.4.3. Muestreo	38
2.5. Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos	38
2.6. Procesamiento y Análisis de Datos	38

Capítulo III: Resultados.....	40
3.1. Análisis e interpretación de los datos	40
Capítulo IV: Discusión	76
Conclusiones.....	78
Recomendaciones	81
Referencias Bibliográficas.....	82
Anexos.....	89

Índice de Tablas

Tabla 1: Sexo del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	40
Tabla 2: Edad del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	40
Tabla 3: Tiempo laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia.....	41
Tabla 4: Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Remuneración, al personal administrativo nombrado.....	42
Tabla 5: Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Jornada laboral, al personal administrativo nombrado.....	44
Tabla 6: Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Descanso Remunerado, al personal administrativo nombrado	46
Tabla 7: Dimensión confiabilidad del desempeño laboral del personal administrativo nombrado	48
Tabla 8: Dimensión disponibilidad del Desempeño laboral del personal administrativo nombrado	50
Tabla 9: Dimensión productividad del desempeño laboral del personal administrativo nombrado	52
Tabla 10: Nivel de cumplimiento de los derechos laborales al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	53
Tabla 11: Nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	53
Tabla 12: Relación entre el nivel cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia	54
Tabla 13: Relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia	54
Tabla 14: Relación entre la jornada de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia	55
Tabla 15: Relación entre el descanso remunerado y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia	56
Tabla 16: Cuadro resumen de análisis cuantitativo - cualitativo	71
Tabla 17: Estadísticas de fiabilidad para los derechos laborales	99
Tabla 18: Estadísticas de fiabilidad para el desempeño laboral	99
Tabla 19: Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson	101

Tabla 20: Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman	101
Tabla 21: Nivel de derecho laboral y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	102
Tabla 22: Nivel de remuneración y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	102
Tabla 23: Nivel de jornada laboral y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia	103
Tabla 24: Nivel de descanso Remunerado y desempeño laboral	103

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020. La metodología utilizada fue el diseño no experimental de corte transversal, con enfoque mixto, la investigación fue aplicada de nivel correlacional. El tipo de muestro fue probabilístico donde la muestra estuvo conformada por 163 trabajadores administrativos nombrados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios confiabilizados por el Alfa de Cronbach, teniendo valores de 0.796 y 0.904, la cual nos indica que el estudio presenta un nivel muy alto de fiabilidad. Los resultados indicaron que el nivel de cumplimiento de los derechos laborales es alto (84.7%), el nivel de desempeño laboral del personal es alto (98.2%) y aplicando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se determinó que las dimensiones de los derechos laborales como la remuneración ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$), jornada de trabajo ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$) y el descanso remunerado ($p\text{-valor} = 0.020 < 0.05$) mantienen una relación significativa directa con el desempeño laboral. Concluyendo que sí existe relación significativa directa entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$).

Palabras claves: Derechos laborales, Desempeño laboral, Personal administrativo nombrado, Corte Superior de Justicia.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the level of compliance with labor rights and the job performance of the administrative staff of the Court of Justice of Lambayeque, 2020. The methodology used was the non-experimental cross-sectional design, with a mixed approach, the research was applied at a correlational level. The type of sample was probabilistic where the sample consisted of 163 appointed administrative workers, to whom two questionnaires were applied, validated by Cronbach's Alpha, having values of 0.796 and 0.904, which indicates that the study presents a very high level. of reliability. The results indicated that the level of compliance with labor rights is high (84.7%), the level of labor performance of the personnel is high (98.2%) and applying the correlation coefficient of Spearman's Rho, it was determined that the dimensions of the rights work such as remuneration ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$), working hours ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) and paid rest ($p\text{-value} = 0.020 < 0.05$) maintain a significant direct relationship with work performance. Concluding that there is a direct significant relationship between the level of compliance with labor rights and the job performance of the administrative staff appointed to the Superior Court of Justice ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Labor rights, Labor performance, Appointed administrative personnel, Superior Court of Justice.

Introducción

Actualmente el cumplimiento de los derechos laborales por parte de las instituciones públicas como privadas conlleva a los trabajadores a desempeñar eficientemente con las actividades que se les asigna, así como dar seguridad y confianza a los empleados. Además, los trabajadores tienen que tener conocimiento de esta norma dado que podrían ocasionar aprovechamiento de las instituciones, como una remuneración salarial baja, trabajos extras o laborar por más horas sin ningún pago alguno. En este sentido tener entendimiento de esta normativa ayudará que los derechos laborales no sean vulnerados y puedan propiciar protección.

A nivel mundial, existen diversos casos en que las organizaciones tanto públicas como privadas vulneran los derechos laborales de sus colaboradores, teniendo como consecuencia que el desempeño de sus actividades que estos desarrollan sea muy bajo. En protesta de la violencia laboral que pasan, muchos han llegado a salir a las calles, para la obtención de los beneficios y el buen trato; saliendo exitosos en su marcha ya que han sido respaldados por la población y los estados lograron tomar conciencia en que los trabajadores son los factores fundamentales de encaminar el crecimiento empresarial de las instituciones para lo cual trabajan y han garantizado dar mayor seguridad, bienestar y desarrollo integral. (Alama, 2017) Se debe tener en cuenta el compromiso de las instituciones y del estado para que los derechos labores sean dados como un beneficio a los colaboradores por la realización de las actividades, permitiendo de esta manera lograr la satisfacción y el desarrollo pleno de los trabajadores y no esperar que ellos sean promotores de exigir lo que les corresponde por derecho a ley. No se trata de una tarea autónoma, sino del esfuerzo en conjunto entre las organizaciones y el estado para

contribución de promover el empleo, con calidad y un ambiente laboral correcto (Patlán, 2016)

En nuestro país los trabajadores pasan por diversos problemas de las obligaciones labores, de las cuales encontramos en que las organizaciones no tienen un control de asistencia, no logran identificar a sus trabajadores y eso dificulta el pago de una remuneración económica del pago por horas extras de trabajo; además otro factor problema está relacionada con las vacaciones, en donde muchas veces pasa por la acumulación de estas, haciéndoles difíciles a que salgan a su descanso físico y esto hace que la productividad en la institución se vea afectada; lo mismo pasa sobre la estabilidad y sanidad en el centro laboral, esto se debe por las organizaciones que no tienen los medios necesarios donde garantice tener un clima laboral adecuado y confiable, por lo que atentaría con el desempeño laboral del trabajador; además se suma aquellos trabajadores que perciben contratos temporales, esto hace referencia al contrato por renovación de mes a mes que no va dar lo máximo en la institución, lo mismo para aquellos que tienen salarios menores a la canasta básica familiar; seguramente existirán muchas otras problemáticas con los derechos laborales de los trabajadores que en su momento se irán percibiendo dentro de las entidades; pero se puede notar que las instituciones y el estado peruano no informa o capacita a los colaboradores de sus beneficios laborales (Gestión, 2016).

“Según el último Reporte elaborado sobre la Justicia en las Américas 2008-2009 (cuarta edición), publicado por el Centro de Estudios de Justicia de las Américas, en la categoría “Indicadores de percepción del Poder Judicial”, se consideró la percepción de las personas sobre dos temas importantes: la Independencia Judicial y la Confianza depositada en el Poder Judicial. Los resultados sobre la independencia judicial se basaron en la pregunta ¿Es el Poder Judicial en su país independiente de influencias políticas de

miembros del gobierno, ciudadanos o empresas? Los países con mejor calificación fueron Canadá y Barbados, en cambio, Venezuela, Paraguay y Nicaragua alcanzan las calificaciones más bajas, precedidos de Argentina Ecuador y Perú, en ese orden”. (Rodríguez, 2014, párr. 3)

“Los resultados del indicador de confianza en la Justicia, se basaron en una evaluación hecha a la población de 21 países de América Latina e Iberoamérica, y a los hispanos en Estados Unidos, respecto a temas puntuales como la seguridad, el desempleo, la corrupción, la percepción de confianza que tienen los ciudadanos respecto a las instituciones gubernamentales y en este último ámbito se realizó la siguiente pregunta ¿Usted tiene o no tiene confianza en las siguientes instituciones?, dentro de las cuales se señala la Justicia. El país con mejor calificación fue Estados Unidos mientras que el peor calificado fue el Perú. (Rodríguez, 2014, párr. 3)

Este escenario se ve reflejado en las últimas encuestas realiza en nuestro país por la empresa Ipsos, según la cual el Poder Judicial figura entre las tres instituciones en las que menos confían los ciudadanos peruanos. El que tiene mayor desaprobación es el Congreso de la República con un 10%, seguido del Poder Judicial con un 11% y el Gobierno (Ejecutivo) con un 19%”. (Rodríguez, 2014, párr. 4)

Los resultados obtenidos generalizan sobre la opinión de la población con respecto a las cortes superiores de justicia a nivel nacional, por lo que por muchos años la opinión de la población ha sido relevante para los cambios y la reforma administrativa en las cortes, por ello las distintas gestiones administrativas consideran relevante que las mejoras internas en procesos administrativos, tecnológicos, laborales, permitirán una atención de calidad por parte de los trabajadores, no obstante los cambios no se presentan de manera rápida y resulta ser un proceso de cambio y adaptación para los trabajadores enfatizando en

los trabajadores administrativos nombrados de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, siendo que muchos de ellos (55%) es personal con más de 10 años en la entidad (ver Tabla 3), presentan dificultad y en muchas oportunidades poca aceptación a los cambios y mejoras.

Por un recorrido dentro de las instalaciones de la institución de la Corte de Justicia de Lambayeque, se realizaron entrevistas informales al personal administrativo nombrado, de las cuales se pudo observar características relacionadas a las variables estudiadas. Respecto a los derechos laborales, los entrevistados mencionan estar decepcionados con el pago laboral debido a que está clasificado en 2 rubros: pensionable y no pensionable. Siendo el pensionable el más bajo afectando sus aportes a la ONP o AFP, a esto hay que sumarle que la institución ha generado usuarios para acceso y descarga electrónica del documento de pago a los cuales muchos de los trabajadores desconocen el procedimiento. Además, los entrevistados mencionan que las horas de trabajo no se respetan, debido a que laboran horas extras y no gozan de vacaciones, donde se han acumulado en mucho de los casos. En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, algunos de los entrevistados mencionan que trabajan bajo presión, algunas veces no cumplen con las metas establecidas por la institución y pocas veces se les capacita en beneficio al desarrollo de sus funciones.

El problema quedó delimitado tomando como unidad de análisis o de estudio al personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

Se planteó en el estudio el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020?

Para la solución de la problemática se formuló el objetivo general: determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral

del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020. Teniendo como objetivos específicos: determinar el nivel de cumplimiento de los derechos laborales al personal administrativo por la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020; determinar el nivel del desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020; identificar la relación de la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020; evaluar la relación entre la jornada de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020 y establecer la relación entre el descanso remunerado y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

En la investigación se procedió a elaborar dos instrumentos de recolección de datos que permitió obtener información detallada, la cual constó de 33 ítems en total, y su estructura muestra indicadores con el fin de ofrecer estimaciones fiables, permitiendo a la institución gubernamental a elevar el nivel de cumplimiento con los beneficios laborales de sus colaboradores y además que el personal desempeñe bien sus funciones y a rendir más.

El obstáculo principal que se tuvo durante el estudio fue el impedimento de entablar una conversación directa con el personal administrativo nombrado y conocer la opinión de la población a través de encuestas, debido al contexto de la COVID-19 las cuales dificultó la recopilación de la información, primero porque se tuvo que esperar por más tiempo de lo esperado para conocer la opinión del personal y segundo porque no se pudo tener contacto con los ciudadanos para la ejecución de los instrumentos.

En la investigación se realizó una división a su contenido la cual se dividió por capítulos en donde para el Capítulo I se detalla el diseño teórico donde contienen los antecedentes del estudio, es decir trabajos muy parecidos a las variables analizadas en esta

investigación sirviendo para contrastar con los resultados de este trabajo. Luego, se consideran las bases teóricas de aporte científico orientadas a análisis del problema objeto de estudio. Además, se encuentra las definiciones de términos, la operacionalización de variables y las hipótesis.

En el Capítulo II se presentan los materiales y métodos, la cual contiene el tipo de investigación, el método de investigación, diseño de contrastación, población, muestra y muestreo, las técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos, el procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo III se presentan los resultados de la tesis, que comprende el análisis e interpretación de los datos por medio de los cuestionarios aplicada a los trabajadores administrativos nombrados.

En el Capítulo IV se encuentra las discusiones. Finalmente, se describen las conclusiones recomendaciones las cuales se sugiere o aconseja a partir de lo desarrollado en la investigación y las referencias bibliográficas.

Capítulo I: Diseño Teórico

1.1. Antecedentes del problema

Maldonado (2020) en su trabajo de maestría titulado **“La vulneración del derecho al trabajo por parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que causa al trabajador”** desarrollada en la Universidad de Cuenca - Ecuador; concluye que se vulneran los derechos laborales, debido a que por cuidar su empleo y por recibir una indemnización, aceptan cualquier condición sin ningún tipo de derechos.

García et al. (2016) en su artículo **“Reforma laboral en México, ¿Solución a la justicia social?”** desarrollada en la Universidad Autónoma de México; concluyen que hay evidencia en que la reforma laboral favorezca el desarrollo del país, siendo existentes la desigualdad y vulnerabilidad en ciudadanos con niveles de ingresos bajos. Además, existe un menor empleo las cuales son temporales con pagos mal remunerados, impidiendo cubrir sus necesidades básicas y aspirar a vivir con dignidad. Asimismo, el desempleo ocasiona mucho estrés complicando la estabilidad mental y emocional, baja autoestima, aislamiento e incluso depresión.

Carbajal (2018) en su trabajo de maestría titulado **“Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017”**; muestra como resultado una correlación de 76.3% de las variables estudiadas; la correlación entre el régimen público y el desempeño laboral tienen un valor de 64.4% y entre el régimen laboral contrato administrativo de servicios (CAS) y el desempeño laboral una correlación de 82.4%. Concluyendo que los colaboradores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, poseen un sobresaliente desempeño laboral en semejanza con los servidores del régimen CAS.

Medina (2017) en su trabajo de maestría titulado **“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017”**; encontró que el 82% de los colaboradores del municipio presentan un desempeño laboral bajo, el 17% tienen un desempeño laboral medio y solo el 2% muestran un nivel alto. Concluye que en el personal administrativo nombrado de la municipalidad se desempeñan deficientemente en su trabajo.

Vargas (2017) en su trabajo de maestría titulada **“Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”**; determinó que no existe relación de las variables estudiadas ($p=0,553 > 0,05$); no existen relación entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional ($p=0,251 > 0,05$) y se determinó la existencia de una importante relación entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño profesional ($p=0,028 > 0,05$), con un nivel bajo ($r = 0,402$).

1.2. Base teórica

1.2.1. Derecho Laboral

Es una protección que se brinda a la gente que trabaja para no vulnerar sus beneficios, manteniéndolos a una buena calidad de vida. (Reyes, 2015)

La normativa laboral, les otorga a los colaboradores firmar contratos a plazo, suscribiendo cuando el trabajo es temporal, sino se cumple es necesario que los trabajadores den inicio de demanda contra la empresa, siendo un acto de exigencia y de protección a sus derechos, ya que no hay ningún elemento objetivo en su contrato eventual. (Terreros, 2018)

De acuerdo con el artículo 22 de la Constitución Política del Perú menciona que laborar en una organización es un deber y derecho que todo ciudadano debe tener, siendo la base del bienestar social y un conducto para que los ciudadanos se desarrollen profesionalmente. Con esa connotación, también se tienen en claro del reconocimiento de un salario digno, mencionada en el artículo 24; además a una jornada de trabajo que no sea mayor a las ocho horas diarias o las 48 horas, mencionada en el artículo 25; también a la libertad de formar agrupaciones sindicales y a ejercer huelga cuando se amerite, para la armonía con el interés social mencionada en el artículo 28. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013)

1.2.2. Dimensiones e indicadores del derecho laboral

Se tomará como referencia a Monroy (2017), la cual sus elementos fueron considerados para la evaluación del derecho laboral, que a continuación se mencionaran:

1. Remuneración

Pago laboral

Este elemento es toda acción que se efectúa para cancelar una obligación por la prestación de un servicio y puede darse por intermedio de una transacción monetaria (Pedrosa, 2015).

Documento de pago

Es un documento escrito que se entrega para dejar constancia y certificar que alguien ha abonado aquello que debía o tenía que pagar (Ucha, 2013).

2. Jornada laboral

Horas de trabajo

Las horas laborales se encuentra constituida por la Constitución Política del Perú, siendo 8 horas diarias o 48 horas semanales (comprendidas por siete días); pero esto se puede reducir a una jornada menor, siempre que se dé por convenio o decisión unilateral. Los menores de edad de 12 a 14 años solo laboran de 4 horas diarias o 24 horas semanales; para los de 15 a 17 años, de 6 horas diarias o 36 horas semanales; sin embargo, sus actividades no deben de afectar su integridad física, ni emocional o su derecho a estudiar. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012)

Horas extras

Son conocidas como horas extraordinarias, y se refieren al tiempo adicional que los trabajadores dedican a sus actividades laborales más allá de su horario común, y en base a los derechos laborales, estas horas tienen que pagarse más que las horas convencionales. (Pérez y Merino, 2020)

Derecho al refrigerio

En el marco legal este elemento no puede ser menor a 45 minutos y tienen que estar sujetas dentro del horario laboral, no forma parte de la jornada

diaria, no se puede fraccionar, pero el trabajador puede extenderla a un tiempo corrido. (Gestión, 2018)

Descanso semanal obligatorio

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998) citado por Monroy (2017) hace referencia que en este elemento, los colaboradores tienen que poseer como mínimo 24 horas sucesivas de descanso cada semana y de preferencia tienen que ser los domingos. Además, tienen derecho a descansar en los días no laborales, siendo estos remunerados.

3. Descanso remunerado

Vacaciones

Están referidos a un periodo de días determinados al año en que los colaboradores interrumpen sus labores para descansar, sin perjudicar su pago. Este elemento es de carácter obligatorio y fijo donde todos los colaboradores les corresponde unas vacaciones laborales por ley. (Sánchez, 2015)

Licencia laboral

En la licencia prenatal y post natal, la OIT (1998) citado por Monroy (2017) menciona que toda colaboradora en estado de gestión posee el derecho de tener 45 días de reposo prenatal y postnatal. Además, tienen el consentimiento de nutrir a sus hijos una hora por día, hasta que cumpla el año.

En la Licencia por paternidad menciona que tanto el colaborador del sector público como privado, de igual forma las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, están en la obligación de tener diez días de reposo con un

pago salarial, siempre que su pareja este de alumbramiento. Esta licencia se debe de comunicar con anticipación no menor de 15 días naturales, respecto a la fecha posible del parto. Si en caso la madre fallece en el parto o tenga licencia por maternidad, el padre tendrá el beneficio a la licencia con goce de haber, de manera que sea una acumulación de licencias. (Juape, 2019)

Existe otras licencias laborales como fallecimiento, enfermedad, incapacidad laboral, etc. (Pólemos, 2019)

1.2.3. Desempeño Laboral

El desempeño es un proceso estructurado y sistemático que se encarga de la evaluación de cómo es el comportamiento, productividad y del rendimiento futuro que tienen los empleados con el trabajo. Si estos tienen un desempeño bueno entonces logran un excelente rendimiento, serán fiables, ofrecerán buen servicio, ayudarán a dar cumplimiento de los objetivos estratégicos entre otros aspectos positivos. Si se quiere obtener estos resultados entonces las organizaciones deben de tratar a los trabajadores como el recurso interno más importante. (Mamani y Cáceres, 2019)

La evaluación del desempeño laboral radica en observar la productividad o rendimiento individual y grupal de los colaboradores, con el fin de dar cumplimiento a las metas y al desarrollo empresarial utilizando instrumentos prácticos y entendibles. Además, permite ver como son las relaciones entre los jefes y compañeros de trabajo, también de la mejoría en las asignaciones de las actividades y buena comunicación. Las evaluaciones del desempeño laboral no siempre son tomadas con buena actitud, ya que los trabajadores consideran que no se logra un determinado fin; pero la ejecución

de las excelentes costumbres y el uso de las pruebas del desempeño como instrumento de administración conlleva un buen resultado del desempeño de los empleados y de la institución en su conjunto. (Alles, 2019)

1.2.4. Niveles de desempeño laboral

Rojas (2012) citado por Medina (2017), menciona que existen de tres niveles del desempeño laboral, los mismos que serán explicados a continuación:

Alto desempeño laboral

En este nivel todos los colaboradores no solo dan cumplimiento a sus obligaciones, sino que también se encargan de otras actividades que no están relacionadas con sus asignaciones, aportando mucho más conocimiento y superan las expectativas. Estos sujetos se motivan así mismos por el trabajo que desempeñan ya que les gusta lo que se realizan en las instituciones y también por estimulación de los ejecutivos.

Mediano desempeño laboral

En este nivel están aquellos colaboradores que son responsables con sus actividades y lo hacen de manera puntual como se les dijo, son honorables, felices con los que se les paga y se les contrata para ejercer solo labores que se les encomienda. Los colaboradores con este nivel solo cumplen y se limitan a trabajar más, pero aportan, a ellos comúnmente no se les encuentra alguna estimulación que se les impulse hacer más tareas.

Bajo desempeño laboral

Este nivel es diferente a los otros niveles anteriores ya que los colaboradores no dan el máximo esfuerzo, y pierden la oportunidad de ascender u obtener algún puesto más importante, laboran sin dar agradecimiento por el sueldo recibido. Se evidencian fácilmente por su mirada y desarrollan sus labores con desánimo, pesimismo y flojera.

1.2.5. Dimensiones e indicadores del Desempeño Laboral

Se tomará como referencia a Salsavilca (2017), la cual utilizó los elementos de Dessler (2001) para la evaluación del desempeño laboral, que a continuación se mencionaran:

1. Confiabilidad

Dessler (2001) citado por Salsavilca (2017) menciona que esta dimensión “se relaciona con las aptitudes laborales, donde involucra dar respuesta efectiva a las tareas y actividades encomendadas. Es el grado en que puede depositar confianza en un empleado, en el sentido de que terminará sus tareas y le dará seguimiento” (p. 36). Los indicadores son los siguientes:

Responsabilidad

Cuando se asignan los trabajos dentro de las organizaciones, cada colaborador asume el compromiso, la responsabilidad de realizarlas y presentarlas en los días indicados que se les ha mencionado, asumiendo las consecuencias de las tareas mal elaboradas. En general se debe entender también que las tareas se realizan de manera colectiva e institucional, en donde

este último debe crear y organizar hábitos de trabajo que influyan positivamente en las labores a realizar. (Polo, 2019)

Desempeño

Se hace referencia a la acción y efecto de laborar una actividad con eficiencia, en cumplimiento y compromiso; teniendo en cuenta de los conocimientos que cada sujeto tiene por su labor. (Rivero, 2019)

Presión laboral

Genera estimulación para el desarrollo de las actividades, el deseo de adquirir más conocimiento y dar cumplimiento a las metas; pero muchas veces la presión laboral se convierte en estrés perjudicando al trabajador y a la organización. (Sánchez, 2017)

Cumplimiento de metas

Para el cumplimiento de las metas de una institución todos los trabajadores deben apropiarse de dichas metas como si fueran suyas, y de esa manera tendrán motivación a seguir ejerciendo su labor, las cuales serán recompensados por sus logros. (Camue et al, 2017)

2. Disponibilidad

Dessler (2001) citado por Salsavilca (2017) menciona que esta dimensión “es la capacidad de involucrarse en las actividades de la organización, así cumplir con los objetivos y metas establecidas. La medida en que el empleado es puntual, observa los tiempos señalados para realizar sus tareas” (p. 36). Los indicadores son los siguientes:

Actitud hacia el trabajo

Es un aspecto fundamental para aumentar la eficiencia y productividad en las entidades ante situaciones complicadas; pueden darse por actitudes positivas y negativas. La primera actitud refleja satisfacción por el empleo, todo lo contrario, pasa con la segunda actitud dado que los empleados muestran conductas indeseables porque sienten insatisfacción, dejan de lado sus labores y no asumen compromisos con la empresa. (Ansa y Acosta, 2008)

Comportamiento organizacional

Es estudiado para observar la conducta de los individuos y grupos dentro de la organización con el fin de ejecutar los resultados encontrados para el desarrollo de las organizaciones. (Mendoza-Zamora et al., 2019)

Al estudiar del comportamiento organizacional se convierte en un desafío para la gestión de entidades ya que ayudará a terminar los modelos administrativos de recursos humanos que permiten el incremento de la calidad de los servicios con un clima amigable, sin embargo, para que se dé la empresa tiene que valerse de tecnologías de gestión, ayudando de esta forma a brindar mejores servicios a los pobladores. (Molina et al., 2016)

Comunicación interpersonal

Es aquella relación entre sujetos que entablan una comunicación para una mejor comprensión de lo que se requiere obtener, además de sentimientos e intercambio de información con mensaje verbales y no verbales. (Romeu, 2015)

Amabilidad y cordialidad

La amabilidad “es una virtud que proporciona, mejora y/o promueve las relaciones interpersonales, y aunque ser amable este bien no es garantía de mucho ya que, en algunas ocasiones, se hace poco presente en la cotidianidad, pero lo que sí garantiza es que cuando se manifiesta, las situaciones dentro de la organización se tornan más cómodas y amenas, logrando enaltecerla cuando nos interesamos en el bienestar de las personas que nos rodean. (Angulo, 2020)

La cordialidad “describe la actitud de una persona hacia los demás. Las personas cordiales tienen una visión optimista de la naturaleza humana, además creen que la gente es honesta y confiable. Esta actitud favorece algunas competencias que son estratégicas para cualquier organización como: Trabajo en equipo, Compromiso, Orientación al cliente, Iniciativa y Flexibilidad principalmente”. (Contreras, 2020)

3. Productividad

Dessler (2001) citado por Salsavilca (2017) menciona que esta dimensión “se vincula con la optimización de recursos que brinda la organización para producir bienes y/o servicios o cumplir con las tareas que se les solicita. Es la cantidad y eficiencia del trabajo producido dentro de un plazo determinado” (p. 37). Los indicadores son los siguientes:

Condición y ambiente de trabajo

“Están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Existe entonces una relación estrecha

entre el proceso de trabajo y la salud, y esto es lo que vuelve fundamental la actividad de prevención para aislar a los trabajadores del riesgo y evitar que estos repercutan también en las ventajas competitivas del sistema productivo” (p. 7). (Neffa, 2015)

Grado de satisfacción

Riquelme (2023) menciona que “un trabajador que se encuentra satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste, se siente comprometido e identificado con la empresa y da lo mejor para sacarla adelante y representarla de manera digna, por el contrario, un trabajador insatisfecho, muestra actitudes negativas, le resta importancia a la imagen de la empresa y solo trabaja con el ánimo de recibir su pago o remuneración”.

1.3. Definición de Conceptuales

Derecho laboral: es una protección brindada a la gente que trabaja para no vulnerar sus beneficios laborales (Reyes, 2015).

Descanso remunerado: está referido a periodos de descansos los cuales no debe ser interrumpidas y obligados a una remuneración (Sánchez, 2015).

Desempeño laboral: proceso estructurado y sistemático que se encarga de la evaluación de cómo es el comportamiento, productividad y del rendimiento futuro que tienen los empleados con el trabajo (Mamani y Cáceres, 2019).

Documento de pago: documento escrito que certifica el pago por alguna actividad desarrollada (Ucha, 2013).

Horas de trabajo: está dado para realizar una actividad por un tiempo estimado y que toda organización tiene que cumplir (Monroy, 2017).

Presión laboral: Genera estimulación para el desarrollo de las actividades, el deseo de adquirir más conocimiento y dar cumplimiento a las metas; pero muchas veces la presión laboral se convierte en estrés perjudicando al trabajador y a la organización. (Sánchez, 2017)

Productividad: Dessler (2001) citado por Salsavilca (2017) menciona que el rendimiento y la eficacia del trabajo producido en un periodo establecido, siempre es generosa y altruista.

1.4. Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Derecho Laboral		
Definición conceptual: Es una protección que se brinda a la gente que trabaja para no vulnerar sus beneficios, manteniéndolos a una buena calidad de vida (Reyes, 2015).		
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Remuneración	Pago laboral	1. ¿Considera que la institución le paga puntualmente por el desarrollo de las actividades asignadas? 2. ¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago acuerdo al contrato firmado?
	Documento de pago	3. ¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifique su pago laboral? 4. ¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde a personal por la prestación de sus servicios laborales?
Jornada laboral	Horas de trabajo	5. ¿Considera que la institución respetó sus horas de trabajo? 6. ¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?
	Horas extras	7. ¿Considera que llega un registro de control de asistencia por horas extras trabajo? 8. ¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?
	Derecho al refrigerio	9. ¿Considera que la institución incumple a diario sus minutos de refrigerio?
	Descanso semanal obligatorio	10. ¿Considera que la institución incumple su descanso semanal?
Descanso remunerado	Vacaciones	11. ¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional? 12. ¿Considera que la institución le remuneró económicamente las vacaciones? 13. ¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?
	Licencia laboral	14. ¿Considera que la institución cumple con la licencia laboral cuando las circunstancia lo ameriten? (prenatal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras) 15. ¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral? 16. ¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?

Variable Dependiente: Desempeño Laboral		
Definición conceptual: El desempeño es un proceso estructurado y sistematico que se encarga de la evaluación de como es el comportamiento, productividad y del rendimiento futuro que tienen los empleados con el trabajo. Si estos tienen un desempeño bueno entonces logran un excelente rendimiento, serán fiables, ofrecerán buen servicio, ayudarán a dar cumplimiento de los objetivos estratégicos entre otros aspectos positivos. Si se quiere obtener estos resultados entonces las organizaciones deben de tratar a los trabajadores como el recurso interno más importante. (Mamani y Cáceres, 2019)		
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Confiabilidad	Responsabilidad	1. ¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma? 2. ¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo con lo solicitado por la institución?
	Desempeño	3. ¿Usted considera que el personal es hábil en el desempeño de sus funciones a cargo? 4. ¿Considera usted que el personal planifica sus actividades para tener un buen desempeño?
	Presión laboral	5. ¿Usted considera que el personal está preparado para trabajar bajo presión cuando las circunstancias lo ameriten? 6. ¿Considera usted que el no trabajar bajo presión genera una sobrecarga laboral?
	Cumplimiento de metas	7. ¿Usted considera que el personal cumple con todas sus actividades dentro de los plazos previstos? 8. ¿Considera usted que el personal se caracteriza por el cumplimiento de metas en los tiempos programados?
Disponibilidad	Actitud hacia el trabajo	9. ¿Usted considera que el personal realiza sus actividades con actitud positiva? 10. ¿Considera usted que el personal tiene una actitud negativa, lo que hace difícil el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución?
	Comportamiento organizacional	11. ¿Usted considera que el personal se muestra proactivo ante las dificultades, asegurando así cumplir con todas sus obligaciones y responsabilidades laborales? 12. ¿Considera usted que el personal tiene conducta positiva al realizar sus labores?
	Comunicación interpersonal	13. ¿Considera usted que el personal se caracteriza porque mantiene una comunicación interpersonal y de mutuo respeto con sus compañeros de trabajo?
	Amabilidad y cordialidad	14. ¿Usted considera que el personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?
Productividad	Condición y ambiente de trabajo	15. ¿Considera usted que las condiciones y ambiente de trabajo fomentan el cumplimiento de las actividades? 16. ¿Usted considera que su institución se preocupa por mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?
	Grado de satisfacción	17. ¿Usted considera que el personal se siente satisfecho con su trabajo, actividades y funciones que desempeña?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

La relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020 es significativo/alto.

1.5.2. Hipótesis específicas

El nivel de cumplimiento de los derechos laborales al personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque es bajo.

El nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque es bajo.

La remuneración del derecho laboral tiene relación significativa con el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

Existe relación significativa entre la jornada de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

El descanso remunerado se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

Capítulo II: Métodos y Materiales

2.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, de nivel correlacional.

2.2. Método de Investigación

El método que se hizo uso fue el inductivo y deductivo.

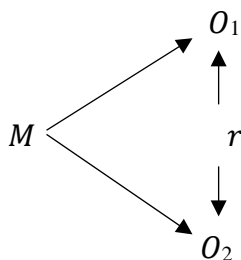
2.3. Diseño de Contrastación

El diseño de la investigación es no experimental, bajo el enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo).

El enfoque cuantitativo, “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández et al., 2014, p. 4).

El enfoque cualitativo, “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernández et al., 2014, p. 7).

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Personal administrativo nombrado de la Corte Suprema de Lambayeque

O₁: Derecho laboral

O₂: Desempeño laboral

r: Relación

2.4. Población, Muestra y Muestreo

2.4.1. Población

La población está conformada por 282 personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

2.4.2. Muestra

Para muestra en el estudio se empleó la siguiente fórmula estadística:

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población = 282

Z: Nivel de confianza (95% = 1.96)

p: Probabilidad éxito o proporción esperada (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

e: Precisión o error (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 * 0.5) 282}{(0.05)^2(282 - 1) + (1.96)^2(0.5 * 0.5)} = 163$$

La muestra estará conformada por 163 personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

2.4.3. Muestreo

En la investigación utilizó el muestreo probabilístico, aleatorio simple.

2.5. Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

La técnica que se usó en la investigación fue la encuesta y la entrevista y el instrumento fue el cuestionario y la guía de entrevista.

Los materiales de campo que se utilizaron fueron: lapiceros, encuesta (copias), movilidad y viáticos. Mientras que los materiales de escritorio fueron: Papel bond, lápices, borrador, cuadernillo u otros.

Los equipos que se utilizó fue una laptop.

2.6. Procesamiento y Análisis de Datos

En el análisis cuantitativo, la información recolectada se hizo uso a través del cuestionario (aplicada a los trabajadores), las cuales se procedieron a tabular y a realizar tablas y gráficas estadísticas en el programa estadístico SPSS (versión 26); permitiendo interpretar los resultados y contrastar las hipótesis utilizando la prueba estadística Rho de Spearman para determinar la relación de las variables.

En el análisis cualitativo, se utilizó la entrevista aplicada al gerente general, jefes y coordinadores, permitiendo ahondar más los resultados cuantitativos. Se

obtuvieron descripción y porcentajes por medio de la estandarización o categorización de las respuestas de los entrevistados, siendo trabajados en el programa estadístico citado anteriormente.

Capítulo III: Resultados

3.1. Análisis e interpretación de los datos

Tabla 1:

Sexo del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

Sexo	Nº Personal Administrativo	Porcentaje
Femenino	81	49,7
Masculino	82	50,3
Total	163	100

En la tabla 1 se observa que el 50.3% de los trabajadores encuestados de la Corte Superior de Justicia son del sexo masculino y el 49.7% son del sexo femenino.

Tabla 2:

Edad del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

Edad	Nº Personal Administrativo	Porcentaje
18 a 25 años	3	1,8
26 a 34 años	35	21,5
35 a 44 años	83	50,9
Más de 44 años	42	25,8
Total	163	100

En la tabla 2 se observa que el 50.9% de los trabajadores encuestados de la Corte Superior de Justicia tienen una edad entre 35 a 44 años, luego el 25.8% tienen una edad de más de 44 años, el 21.5% tiene una edad de 26 a 34 años y el 1.8% tiene una edad de 18 a 25 años.

Tabla 3:
Tiempo laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

Tiempo laboral	Nº Personal Administrativo	Porcentaje
1 a 3 años	44	27
4 a 6 años	19	11,7
7 a 10 años	9	5,5
Más de 10 años	91	55,8
Total	163	100

En la tabla 3 se observa que el 55.8% de los trabajadores encuestados de la Corte Superior de Justicia se encuentra laborando por más de 10 años, luego el 27% laboran desde 1 a 3 años, el 11.7% llevan laborando 4 a 6 años y el 5.5% trabajan desde 7 a 10 años.

Tabla 4:

Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Remuneración, al personal administrativo nombrado

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que la institución le paga puntualmente por el trabajo que realiza?	0	0	0	0	3	1,8	9	5,5	151	92,6	163	100
¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago de acuerdo con el contrato firmado?	0	0	0	0	3	1,8	16	9,8	144	88,3	163	100
¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde por la prestación de sus servicios laborales? (CTS, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Asignación Familiar, Seguro de Vida y Vacaciones)?	60	36,8	13	8	34	20,9	6	3,7	50	30,7	163	100
¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifica su pago laboral?	6	3,7	3	1,8	6	3,7	12	7,4	136	83,4	163	100
¿Considera que ha tenido problemas con la institución por el documento o recibo de pago?	130	79,8	13	7,9	6	3,7	3	1,8	11	6,8	163	100

En la tabla 4 se muestra el derecho laboral de remuneración al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia, las cuales el 92.6% de los casos encuestados están en total de acuerdo que la institución pública les paga puntualmente por el trabajo realizado. De la misma manera el 88.3% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que la institución les ha cumplido con el pago de acuerdo

con el contrato firmado. Mientras que el 36.8% encuestados están en total desacuerdo en que la institución les ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde por la prestación de sus servicios laborales. Además, el 83.4% del personal encuestado están totalmente de acuerdo en que la institución pública les entregó un documento o recibo donde certifica el pago por el desarrollo de su trabajo. Finalmente, el 79.8% de los trabajadores están totalmente desacuerdo en que hayan tenido problemas con la institución por el documento o recibo de pago.

Tabla 5:

Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Jornada laboral, al personal administrativo nombrado

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?	26	16	0	0	36	22,1	38	23,3	63	38,7	163	100
¿Considera que lleva un registro de control de asistencia de entrada y salida en la institución donde labora?	0	0	6	3,7	13	8	6	3,7	138	84,7	163	100
¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?	13	8	0	0	0	0	3	1,8	147	90,2	163	100
¿Considera que la institución incumple a diario con sus minutos de refrigerio?	77	47,2	23	14,1	34	20,9	13	8	16	9,8	163	100
¿Considera que la institución incumple con su descanso semanal?	85	52,1	18	11	33	20,2	12	7,4	15	9,2	163	100

En la tabla 5 se muestra el derecho de jornada laboral al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia, las cuales el 38.7% de los casos encuestados están totalmente de acuerdo en que su jornada de trabajo se extendió por más horas de lo que se había planificado. De la misma manera el 84.7% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que dentro de la institución llevan un registro de control de asistencia de entrada y salida. El 90.2% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la institución le han

retribuido económicamente por horas extras trabajo. Además, el 47.2% del personal encuestado están totalmente en desacuerdo en que la institución pública incumple a diario con sus minutos de refrigerio. Finalmente, el 52.1% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo en que la institución incumple con su descanso semanal.

Tabla 6:

Cumplimiento de la Corte Superior de Justicia del derecho laboral, Descanso Remunerado, al personal administrativo nombrado

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional?	82	50,3	22	13,5	37	22,7	13	8	9	5,5	163	100
¿Considera que la institución le remunera económicamente el descanso vacacional?	38	23,3	6	3,7	18	11	3	1,8	98	60,1	163	100
¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?	72	44,2	20	12,3	55	33,7	16	9,8	0	0	163	100
¿Considera que la institución ha cumplido con darle la licencia laboral cuando las circunstancias lo ameritan? (prenatal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras)	15	9,2	9	5,5	12	7,4	19	11,7	108	66,3	163	100
¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral?	30	18,4	0	0	15	9,2	9	5,5	109	66,9	163	100
¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?	121	74,2	12	7,4	21	12,9	3	1,8	6	3,7	163	100

En la tabla 6 se muestra el derecho laboral del descanso remunerado al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia, las cuales el 50.3% de los trabajadores encuestados están totalmente en desacuerdo en que la institución les haya negado el descanso vacacional. De la misma manera el 60.1% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que la institución remunera económicamente el

descanso vacacional. El 44.2% de los encuestados están en total desacuerdo en que la institución les haya interrumpido el descanso vacacional. Además, el 66.3% del personal encuestado están totalmente de acuerdo en que la institución pública les ha cumplido con la licencia laboral. También el 66.9% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en que la institución le han retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral. Finalmente, el 74.2% de los casos encuestados están totalmente en desacuerdo en que la institución interrumpe la licencia laboral cuando estuvieron bajo ese derecho.

Tabla 7:

Dimensión confiabilidad del desempeño laboral del personal administrativo nombrado

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma?	3	1,8	0	0	10	6,1	24	14,7	126	77,3	163	100
¿Considera que es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo con lo solicitado por la institución?	0	0	3	1,8	3	1,8	21	12,9	136	83,4	163	100
¿Considera que sus habilidades son apropiadas y suficientes para ejercer el puesto de trabajo que tiene a cargo?	3	1,8	3	1,8	0	0	21	12,9	136	83,4	163	100
¿Considera que tiene un plan laboral para organizar su tiempo permitiéndole cumplir con sus obligaciones?	0	0	9	5,5	12	7,4	44	27	98	60,1	163	100
¿Considera que está preparado para trabajar bajo presión?	3	1,8	0	0	10	6,1	12	7,4	138	84,7	163	100
¿Considera que el trabajo bajo presión le ha permitido desarrollar sus capacidades y habilidades?	6	3,7	3	1,8	24	14,7	26	16	104	63,8	163	100
¿Considera que hace suyas las metas de la institución para seguir ejerciendo su labor con motivación y ser recompensado por sus logros?	6	3,7	3	1,8	16	9,8	29	17,8	109	66,9	163	100
¿Considera que se esfuerza por demostrar competencia y habilidades para el cumplimiento de las metas de la institución?	0	0	0	0	6	3,7	20	12,3	137	84	163	100

En la tabla 7 se observa que el 77.3% de los trabajadores encuestados están totalmente de acuerdo en que son responsables con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma. El 83.4% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que se responsabilizan con entregar sus actividades asignadas con lo solicitado por la institución. De la misma manera el 83.4% del personal están totalmente de acuerdo en que sus habilidades son apropiadas y suficientes para ejercer el puesto de trabajo que tiene a cargo. Luego el 60.1% están en total de acuerdo en que tienen un plan laboral para organizar su tiempo permitiéndole cumplir con sus obligaciones. Además, el 84.7% de los casos encuestados están totalmente de acuerdo en que se encuentran preparados para trabajar bajo presión. También el 63.8% del personal encuestado están totalmente de acuerdo en que el trabajo bajo presión les ha permitido desarrollar sus capacidades y habilidades. Así mismo el 66.9% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que hacen suyas las metas de la institución para seguir ejerciendo su labor con motivación y ser recompensado por sus logros. Finalmente, el 84% están en total acuerdo en que se esfuerzan por demostrar competencia y habilidades para el cumplimiento de las metas de la institución.

Tabla 8:

Dimensión disponibilidad del Desempeño laboral del personal administrativo nombrado

Ítems	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que muestra una actitud positiva por las actividades asignadas dentro de la institución?	0	0	3	1,8	0	0	16	9,8	144	88,3	163	100
¿Considera que tiene una actitud negativa por sus obligaciones, haciéndole difícil cumplir con los objetivos de la institución?	125	76,7	19	11,7	6	3,7	3	1,8	10	6,1	163	100
¿Considera que es proactivo ante las dificultades, permitiéndole cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en la institución?	3	1,8	3	1,8	0	0	15	9,2	142	87,1	163	100
¿Considera que tiene una conducta positiva al realizar sus labores en la institución?	3	1,8	0	0	3	1,8	9	5,5	148	90,8	163	100
¿Considera que se caracteriza por mantener una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo?	0	0	3	1,8	3	1,8	35	21,5	122	74,8	163	100
¿Considera que se caracteriza por ser amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?	3	1,8	0	0	0	0	16	9,8	144	88,3	163	100

En la tabla 8 se observa que el 88.3% del personal encuestado están totalmente de acuerdo en que muestran una actitud positiva por las actividades asignadas dentro de la institución. El 76.7% de los encuestados están totalmente en desacuerdo en que tienen una actitud negativa por sus obligaciones, haciéndoles difícil de cumplir con los objetivos de la institución. Además, el 87.1% de los encuestados están

en total de acuerdo en que son proactivos ante las dificultades, lo que les permite cumplir con sus obligaciones y responsabilidades en la institución para la cual laboran. También el 90.8% de los casos encuestados están totalmente de acuerdo en que tienen una conducta positiva al realizar sus labores. De la misma manera el 74.8% expresan estar de acuerdo en que se caracterizan por mantener una comunicación fluida con sus compañeros de trabajo. Finalmente, el 88.3% de los trabajadores dicen estar en total acuerdo en que son amables y respetuosos con sus compañeros de trabajo.

Tabla 9:

Dimensión productividad del desempeño laboral del personal administrativo nombrado

Ítems	En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
¿Considera que las condiciones y ambiente de trabajo ha fomentado en usted para desarrollar con éxito las actividades asignadas por la institución?	3	1,8	21	12,9	46	28,2	93	57,1	163	100
¿Considera que se siente satisfecho con el trabajo que desempeña dentro de la institución?	6	3,7	3	1,8	30	18,4	124	76,1	163	100
¿Considera que las actividades asignadas por la institución le han permitido crecer tanto en lo personal como profesional?	6	3,7	15	9,2	39	23,9	103	63,2	163	100

En la tabla 9 se observa que el 57.1% de los casos encuestados están en total de acuerdo en que las condiciones y ambiente de trabajo ha fomentado en ellos para desarrollar con éxito las actividades asignadas por la institución. De la misma manera el 76.1% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que se sienten satisfechos con el trabajo que desempeñan dentro de la institución. Finalmente, el 63.2% están totalmente de acuerdo en que las actividades asignadas por la institución le han permitido crecer tanto en lo personal como profesional.

Tabla 10:

Nivel de cumplimiento de los derechos laborales al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

Niveles	Nº Personal Administrativo	Porcentaje
Medio	25	15,3
Alto	138	84,7
Total	163	100

En la tabla 10 se muestra el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de la Corte Superior de Justicia, las cuales la institución pública presenta un nivel alto (84.7%).

Tabla 11:

Nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

Niveles	Nº Personal Administrativo	Porcentaje
Bajo	3	1,8
Alto	160	98,2
Total	163	100

En la tabla 11 se muestra el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado, las cuales tienen un nivel alto (98.2%).

A continuación, se presentan los resultados inferenciales aplicando la prueba estadística paramétrica y no paramétrica del Coeficiente de Correlación de Pearson y Rho Spearman para comparar resultados, las cuales sus interpretaciones, frecuencias y porcentajes se muestran en el anexo 3.

Tabla 12:

Relación entre el nivel cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia

Variables	Pruebas Estadísticas	Valor Calculado
	Pearson	0,322
Nivel de cumplimiento de los derechos laborales - Desempeño laboral	Rho de Spearman	0,322
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	163

Los resultados de la tabla 12, nos indica que si existe relación significativa entre el nivel de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia (p-valor= 0.000). Esto quiere decir que a mayor cumplimiento de los derechos laborales mayor será el nivel de desempeño laboral. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor cumplimiento de los derechos laborales menor será el nivel de desempeño laboral. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman cuyos valores resultaron coincidir con 0.322, que nos indica que la correlación es positiva media, y de las cuales representa un 84.7% (138 trabajadores administrativos).

Tabla 13:

Relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia

Variables	Pruebas Estadísticas	Desempeño laboral
	Pearson	0,486
	Rho de Spearman	0,486
Remuneración	Sig. (bilateral)	0,000
	N	163

Los resultados de la tabla 13, nos indica que si existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte

Superior de Justicia (p-valor= 0.000). Esto quiere decir que a mayor cumplimiento con la remuneración mayor será el nivel de desempeño laboral. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor cumplimiento con la remuneración menor será el nivel de desempeño laboral. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman cuyos valores resultaron coincidir con 0.486, que nos indica que la correlación es positiva media y de las cuales representa un 92.6% (151 trabajadores administrativos).

Tabla 14:

Relación entre la jornada de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia

Variables	Pruebas Estadísticas	Desempeño laboral
Jornada de trabajo	Rho de Spearman	0,700
	Pearson	0,700
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	163

Los resultados de la tabla 14, nos indica que si existe relación entre la jornada laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia (p-valor= 0.000). Esto quiere decir que a mayor cumplimiento con la jornada laboral mayor será el nivel de desempeño laboral. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor cumplimiento con la jornada laboral menor será el nivel de desempeño laboral. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman cuyos valores resultaron coincidir con 0.700, que nos indica que la correlación es positiva considerable y de las cuales representa un 96.3% (157 trabajadores administrativos).

Tabla 15:

Relación entre el descanso remunerado y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia

Variables	Pruebas Estadísticas	Desempeño laboral
Descanso Remunerado	Rho de Spearman	0,482
	Pearson	0,482
	Sig. (bilateral)	0,020
	N	163

Los resultados de la tabla 15, nos indica que si existe relación entre el descanso remunerado y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia (p-valor= 0.020). Esto quiere decir que a mayor cumplimiento con el descanso remunerado mayor será el nivel de desempeño laboral. Puede suceder lo contrario, es decir, a menor cumplimiento con el descanso remunerado menor será el nivel de desempeño laboral. Además, se encontró un coeficiente de correlación de Pearson y Rho de Spearman cuyos valores resultaron coincidir con 0.482, que nos indica que la correlación es positiva media y de las cuales representa un 63.8% (104 trabajadores administrativos).

Análisis Cualitativo

Para el análisis cualitativo se tomó en cuenta una data de los cargos, ingresos, plaza y condición laboral de los trabajadores, además de un documento de pago, proporcionado por la Corte de Justicia de Lambayeque.

Nº	Régimen Laboral	Condición	Descripción Cargo	Asignación Física	Unidad Orgánica Descripción	Distrito	Grupo de Cargo	Nivel Remunerativo	Remuneración Pensionable	Remuneración No Pensionable	M. Escolaridad	M. Grat. Julio	M. Grat. Diciembre	APOORTE ESSALUD
1	728	Permanente	ANALISTA I	PACHERRES MONTENEGRO CARMEN MARITZA	Unidad de Servicios Judiciales	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
2	728	Permanente	ANALISTA II	CORONEL ANAYA ROSALYN DANNY	Gerencia de Administración Distrital	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL II [016]	2404	3606	400	6010	6010	216.36
3	728	Permanente	ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	LIMO ZELADA ORLANDO LUIS	Unidad Administrativa y de Finanzas	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171

4	728	Permanente	ASISTENTE EN SERVICIOS DE COMUNICAC IONES I	FLORES DE LA CRUZ HECTOR	Módulo Penal	JAEN	AUXILIARES JURIDICCIONA LES Y ADMINISTRATI VOS - 728	AUXILIAR I [007]	1260	1890	400	3150	3150	113.4
5	728	Permanente	ASISTENTE SOCIAL	MENDEZ ALAYO ANGELA BETZABET	Unidad de Servicios Judiciales	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONA LES Y ADMINISTRATI VOS - 728	PROFESION AL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
6	728	Permanente	AUXILIAR ADMINISTRA TIVO I	BENITES PUYEN CESAR AUGUSTO	Unidad de Servicios Judiciales	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONA LES Y ADMINISTRATI VOS - 728	AUXILIAR I [007]	1260	1890	400	3150	3150	113.4
7	728	Permanente	AUXILIAR ADMINISTRA TIVO I	BAZAN IZAGUIRRE VICENTE	Unidad de Servicios Judiciales	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONA LES Y ADMINISTRATI VOS - 728	AUXILIAR I [007]	1260	1890	400	3150	3150	113.4
8	728	Permanente	AUXILIAR JUDICIAL	MENDOZA LARIOS JULY MARGOT	2° SALA LABORAL	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONA LES Y ADMINISTRATI VOS - 728	AUXILIAR I [007]	1260	1890	400	3150	3150	113.4

9	728	Permanente	AUXILIAR JUDICIAL	MEJIA QUILICHE MARITZA	Juzgado de Paz Letrado - MONSEFU	MONSEFU	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	AUXILIAR I [007]	1260	1890	400	3150	3150	113.4
10	728	Permanente	CAJERO I	BRAVO MONTALVO WILMER FEDERICO	Unidad Administrativa y de Finanzas	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
11	728	Permanente	CHOFER I	LIMO ZAPATA CRISTOBAL MANUEL	Unidad Administrativa y de Finanzas	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	TECNICO I [031]	1376	2064	400	3440	3440	123.84
12	728	Permanente	PSICOLOGO	PAREDES DIAZ ISABEL DEL CARMEN	Módulo Familia Central Ley 30364	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
13	728	Permanente	PSICOLOGO	LORA SANCHEZ JENNY MELISSA	Unidad de Servicios Judiciales	CHICLAYO	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
14	728	Permanente	SUB ADMINISTRADOR	URCIA LEIVA LUIS	Módulo Penal	JAEN	AUXILIARES JURIDICCIONALES Y	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171

15	728	Permanente	SUB ADMINISTRADOR	EDUARDO FELIPE	Módulo Penal Central	CHICLAYO	ADMINISTRATIVOS - 728 AUXILIARES JURIDICcionales Y ADMINISTRATIVOS - 728 AUXILIARES JURIDICcionales Y ADMINISTRATIVOS - 728	PROFESIONAL I [015]	1900	2850	400	4750	4750	171
				NÚÑEZ QUIJANO IDELSO										
16	728	Permanente	TECNICO ADMINISTRATIVO I	VILCHEZ DIAZ ALDO WILLIAM GERONIMO	Unidad de Planeamiento y Desarrollo	CHICLAYO	ADMINISTRATIVOS - 728 AUXILIARES JURIDICcionales Y ADMINISTRATIVOS - 728	TECNICO I [031]	1376	2064	400	3440	3440	123.84

Fuente: Base de datos proporcionado por la Corte de Justicia de Lambayeque, 2021.

Documento de Pago

R08: Trabajador – Datos de boleta de pago

(Contiene datos mínimos de una boleta de pago)

Página 1

03/12/2021

10:30:37

RUC: 20487872319
Empleador: CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
Periodo: 04/2021
PDT Planilla Electrónica - PLAME
Número de Orden:

Documento de Identidad		Nombres y Apellidos		Situación	
Tipo	Número				
DNI	00327599	IDELSO NUÑEZ QUIJANO		ACTIVO O SUBSIDIADO	
Fecha de Ingreso		Tipo de Trabajador	Régimen Pensionario	CUSPP	
16/04/2013		SERVIDOR PÚBL. - ESPECIALISTA	DL 19990 - SIST NAC DE PENS - ONP		
Días Laborados	Días No Laborados	Días Subsidiados	Condición	Jornada Ordinaria	
				Total Horas	Minutos
30			Domiciliado	240	
Motivo de Suspensión de Labores					Otros empleadores por Rentas de 5ta categoría
Tipo	Motivo			N.º Días	
					No tiene

Código	Conceptos	Ingresos S/.	Descuentos S/.	Neto S/.
Ingresos				
0121	REMUNERACIÓN O JORNAL BÁSICO	2404.00		
0201	ASIGNACIÓN FAMILIAR	93.00		
1001	ASIGNACIONES ESPECIALES	3606.00		
Descuentos				
0706	OTROS DESC NO DEDUC DE BASE IMPONIB		1593.41	
Aportes del Trabajador				
0605	RENTA QUINTA CATEGORÍA RETENCIONES		532.00	
0607	SISTEMA NAC. DE PENSIONES DL 19990		324.61	
Neto a Pagar				3652.98

Aportes de Empleador		
0804	ESSALUD(REGULAR CBSSP AGRAR/AC)TRAB	224.73

Fuente: Documento de pago proporcionado por la Corte de Justicia de Lambayeque, 2021.

En el análisis cualitativo se ha tomado en cuenta una data de 16 trabajadores administrativos nombrados, cada uno con sus cargos, ingresos, plaza y condición laboral. En donde podemos apreciar que la condición laboral de los trabajadores es permanente, con cargos de analistas I y II, asistentes administrativos II, asistentes en servicios de comunicaciones I, asistente social, auxiliares administrativo I y judicial, cajero I, técnico administrativo I, psicólogos y choferes I. Estos cuentan con una

remuneración pensionable de 1260 a 2404 soles, luego la remuneración no pensionable oscila entre 1890 a 3606 soles. Además, cuentan con un bono de escolaridad de 400 soles; también se puede apreciar la asignación de una gratificación en el mes de julio de 3150 a 6010 soles, la misma cantidad les brindaron una gratificación en el mes de diciembre del presente año. También presencian un aporte de ESSALUD de 171 a 216.36 soles. Para finalizar se muestra el documento de pago que destina la Corte Superior de Justicia de Lambayeque a uno de los trabajadores, la cual se le ha remunerado por su jornada laboral a un monto neto de 3652.98 nuevos soles, incluyendo la asignación familiar y especiales, así como también de algunos descuentos y aportes.

Como se puede observar por medio de los datos analizados anteriormente la institución judicial remunera económicamente a sus trabajadores por las actividades que desarrollan; para ello la institución brinda documentos de pagos donde demuestra que la acción remunerativa se está llevando a cabo sin ningún contratiempo. Para constancia de ello la entidad cuenta con la PDT Planilla Electrónica PLAME, donde mantiene todos los registrados de pago al día. Además, otra prueba del cumplimiento con los derechos laborales se nota que la entidad judicial respeta las horas de la jornada laboral de sus trabajadores. Así mismo existe evidencia del cumplimiento de asignaciones, gratificaciones o bonos correspondiente a ley como son las Fiestas Patrias, Navidad, Escolaridad y ESSALUD. Ante el análisis de los datos y documentos presentados en esta investigación, favorece notablemente a la Corte de Justicia de Lambayeque, debido a que se esclarece nuevamente que el nivel de cumplimiento con los derechos laborales que está teniendo con sus trabajadores es alto.

Entrevista al gerente de la Corte Superior de Justicia

1. ¿Para usted que son los derechos laborales?

Son los derechos consagrados dentro de la organización internacional de trabajo y en nuestra carta magna en la constitución como de obligatorio cumplimiento no solamente por el empleador sino por el empleado y la cautela está a cargo de diferentes órganos públicos que permiten su exigencia y su cumplimiento.

2. ¿Cree usted que la institución cumple cabalmente con los derechos laborales de los trabajadores?

Creo que en general todas las instituciones procuran cumplir con los derechos laborales sin embargo las limitaciones muchas veces presupuestales no permiten ese cumplimiento como se quisiera.

3. Dentro de los puntos de los derechos laborales al pago, horas de trabajo, horas extras, derecho al refrigerio, descanso semanal, vacaciones, licencia laboral ¿Cuál de ellas están cumpliendo la institución y cuáles no y a qué se debería ese inconveniente?

En la institución básicamente existe ya regulaciones respecto al pago de las horas realmente las 48 horas laborales; no están consideradas horas de trabajo extra estás en todo caso son compensadas, tampoco hay un tema de negociación colectiva cómo hay en otras instituciones, respecto a derechos de refrigerio , los descansos semanales esto ha sido establecido en una disposición lo cual regula el descanso de 7 días actualmente y después de un corto tiempo solicita 8 días adicionales esto está regulado. Las licencias son dadas a los representantes sindicales o en todo caso por temas de salud y en algunos casos no son remunerados. Las vacaciones en

función al personal, aunque se ha evidenciado que mucho personal no ha salido de vacaciones así que estamos con un programa intensivo de que pueden tomar las mismas a efecto de que liberen un poco el tiempo de éstas que no han sido utilizadas.

4. ¿En alguna ocasión se han presentado problemas con los pagos de los trabajadores y éstos fueron resueltos inmediatamente?

Aquí en la corte por ejemplo se pagaba a todo lo que era banco de la Nación en el día programado, sin embargo a los trabajadores que se encontraban en el banco interbank y en el banco Scotiabank le pagaban después de 3, 4, 5 o una semana o cuando se pudiera el pago; se establecieron inmediatamente medidas, se coordinó tanto con nuestra contadora con el tesorero, tuvimos acercamiento en los bancos y este tema ahora se ha solucionado, es más se solucionó la primera vez del mes que se realizó el pago cuando el suscrito ingresó, a partir de la fecha se paga con puntualidad.

5. ¿Creé usted que cumplir con los derechos laborales es importante para el buen desempeño laboral de los trabajadores?

No solamente creo que los derechos laborales sino las obligaciones también que tienen los trabajadores respecto a sus deberes.

6. ¿Qué opina del desempeño laboral de los trabajadores de la institución? ¿Creé usted que están cumpliendo con sus actividades?

Creo que esto amerita un poco el tema de monitoreo y supervisión de los trabajadores. Otro aspecto es la creación de ambiente de trabajo adecuados el desarrollo de diversas actividades que permitan el mejor desempeño y lograr lo

mejor. En ese sentido creo que sí están cumpliendo sus actividades y que podemos seguir mejorando.

7. ¿En la institución se fomenta el trabajo en equipo para el desarrollo de las actividades? ¿Esto ha generado algún tipo de lazo de confraternidad entre los trabajadores?

Bueno sí, creo en ese sentido se ha impulsado mucho el tema del desarrollo de trabajo en equipo, hay reuniones constantes con los diferentes jefes, coordinadores como se les llama aquí en esta institución y eso ha permitido fortalecer la comunicación efectiva entre los trabajadores y que esto suma al trabajo que se viene desarrollando en esta institución.

8. ¿Cree usted que las condiciones y el ambiente de trabajo son los adecuados para laborar? ¿Entonces la institución debería mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?

Creo que debería ser mejor lamentablemente en el estado tenemos limitaciones presupuestales que no nos permite contar con mejores ambientes, pero estamos en ese proceso gestionando algunos proyectos que nos permitan contar con mejores ambientes de trabajo.

9. ¿En la corte superior de justicia de Lambayeque, se trabaja bajo presión? ¿Esto ha ayudado a los trabajadores cumplir con su trabajo y al desarrollo personal y profesional?

Bueno esto es una palabra que apareció en los años 80 u 90 es el famoso trabajo bajo presión, mi óptica personal es que siempre el trabajo ha exigido de cada uno el máximo de su esfuerzo y si a él le ponemos una etiqueta bajo presión siempre lo

vamos a tener tenemos picos altos y picos bajos, que el trabajo bajo presión signifique un mejor expertos, o un mejor resultado creo que no necesariamente es así pero lo que sí es importante es realizar el monitoreo y supervisión constante de los trabajadores y establecerle claramente los objetivos y metas que se quiere lograr.

Análisis de la entrevista al gerente de la Corte Superior de Justicia.

Se puede notar que la Corte de Justicia de Lambayeque conoce el significado de los derechos laborales, la cual la define como “derechos consagrados de la organización internacional de trabajo”. Por ello la institución procura cumplirla cabalmente, pero existen limitaciones que no ayudan a lograrla como es el caso de los presupuestales. La institución cumple con las 48 horas laborales, pero no incluye las horas extras de trabajo. El derecho del refrigerio y descanso semanal están establecidas actualmente por 7 días, pero después se solicita 8 días adicionales. Las licencias, están dadas a los representantes sindicales o por temas de salud, pero carece en algunos casos de una remuneración. La mayoría del personal no ha salido de vacaciones haciendo notar que no se les está remunerado como debe ser y según en la entrevista al gerente esto pasa por el programa intenso de las actividades que están teniendo y la institución espera lograr que las puedan tomar. Los pagos a los trabajadores, la institución tuvo algunos problemas porque remuneraba a sus trabajadores después de 3, 4, 5 días o una semana y cuando se pudiera. Esto pasaba porque los trabajadores se encontraban en un banco que no correspondía ya que el destino de los pagos se da al Banco de la Nación. Sin embargo, a raíz de esto se tomó inmediatamente medidas correctivas y hasta la fecha la institución paga puntualmente; hay que mencionar que esta problemática fue en periodo de un mes. En la institución

no se cuenta de un adecuado ambiente de trabajo para el desarrollo de las actividades debido a las limitaciones presupuestales. Esto puede limitar el trabajo del personal, pero aun así estos están cumpliendo con su labor de manera correcta y se puede seguir mejorando si tuvieran ambientes adecuados. Finalmente, la institución impulsa el desarrollo de trabajo en equipo, las cuales han realizado reuniones constantes permitido fortalecer la comunicación entre los trabajadores.

Análisis de la entrevista a los jefes y coordinadores para conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte de Justicia de Lambayeque.

En el análisis de la entrevista a los jefes y coordinadores respecto al desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados de la Corte de Justicia de Lambayeque, se puede notar que los entrevistados han observado en estos trabajadores una buena actitud responsable, interés, empeño, dedicación, comunicación, trabajar en equipo, compañerismo, satisfacción, profesionalismo, conocimiento pleno de sus funciones y, con capacidad para lograr las metas y objetivos de la institución, y es en este sentido que los entrevistados aprueban el desempeño laboral de los trabajadores administrativos nombrados. Sin embargo, como en toda institución pública existe un gran número de servidores que solo trabaja por cumplir y actúa con parsimonia que afecta el normal desarrollo de las labores (calidad, eficacia y eficiente), y demora al cumplimiento de los objetivos de gestión. Así mismo, para que los trabajadores alcancen un alto nivel desempeño laboral, la institución tiene la misión de preparar y fortalecer las capacidades y habilidades técnicas y profesionales de los trabajadores; de igual forma pasa por brindar a los trabajadores un óptimo clima laboral e infraestructura adecuada para no limitar los esfuerzos físicos y mental al momento de realizar sus actividades. Por otro lado,

cuando se le consultó a los entrevistados si los trabajadores nombrados se encuentran preparados para laborar bajo presión, se encontró que la mayoría de los trabajadores se encuentran aptos para laborar bajo esa condición, las cuales muestran una actitud optimista, favorable, buena gestión de tiempo, responsabilidad y hasta le ha permitido desarrollar habilidades organizativas. (ver entrevista en el anexo 3)

Estudio de caso

Personal administrativo nombrado

Caso:

Servidora Sheree Ascorbe Estela – Asistente Administrativo II – labora hace 21 años en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, inició con funciones en apoyo a oficinas jurisdiccionales y en los últimos 12 años como secretaria de la Gerencia de Administración.

La mencionada servidora, indica que las labores que se le encomiendan las realiza con mucha responsabilidad y brinda en muchas oportunidades más horas de su jornada diaria, los factores indica son su cargo es de mucha responsabilidad y confianza, así mismo indica que las condiciones laborales (ambiente laboral, beneficios y salario) son apropiadas en razón que visualiza sus aportes mensuales a la AFP, tiene conocimiento y en la oportunidad que requiere descarga su boleta de pago, no obstante indica que muchos servidores desconocen esa facilidad que brinda al institución en muchos casos porque no leen los correos informativos y otros porque no dominan el acceso a las computadoras, sin embargo la entidad las tiene a disposición.

Opinión de Jefe inmediato (Gerente de Administración – Sr Freddy Diaz Castillo), la servidora en mención muestra disponibilidad absoluta, sus años de

experiencia facilita a las funciones administrativas que se den fluidamente, a pesar de ser una persona que supera los 55 años de edad, su desempeño laboral es óptimo, no obstante existen ciertas limitaciones en cuanto al dominio de la ofimática y los nuevos sistemas, el cual le costó trabajo adaptarse, sin embargo presenta disposición y mucha voluntad para aprender.

Personal administrativo contratado

Servidora Karen Bocanegra Carrasco – Asistente Administrativo II –

labora hace 1 año, 5 meses en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, realiza funciones en la oficina de Tesorería.

La mencionada servidora indica, que las tareas del sector público, son complejas por cuanto a los trámites burocráticos, sin embargo indica que la oportunidad laboral que le ha brindado la entidad le ha permitido avanzar profesionalmente y personalmente, en razón que debido a su contrato goza del beneficio de la EPS que brinda la entidad y gracias a ello pudo someterse a una operación de alto riesgo, el periodo que se ausentó, fue subsidiada y no presentó inconvenientes en cuanto a sus labores. A su reincorporación indica que, si bien tenía retraso en sus labores, pudo avanzar quedándose más horas de la jornada, pero se justifica por cuanto la entidad le brindó un beneficio muy apropiado para su salud.

Opinión de Jefe inmediato (Coordinador de Tesorería – Luis Piscoya

Sirlopú), la servidora es una joven contratada que presenta disposición para aprender, si bien no contaba con la experiencia en las labores encomendadas tenía otros conocimientos que le permitieron aprender en corto tiempo sus funciones. Por su condición laboral.

Análisis del estudio de caso

Se ha procedido a seleccionar 2 servidores administrativos con condiciones de contrato distinta, con la finalidad de obtener un análisis cualitativo de los derechos laborales y de su desempeño en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, para lo cual como resultado del análisis de su desempeño por manifestación propia y de sus jefes inmediatos, indican un alto índice de satisfacción en cuanto a sus derechos laborales, sin embargo el punto delicado es las horas extras que sus funciones laborales demandan, lo que nos permite identificar que sí existe una sobrecarga laboral el cual podría ser un factor negativo en la entidad y que a muchos servidores afecte y por ende se vulnere sus derechos.

Si bien, existe un alto índice de aprobación de los derechos laborales que brinda la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, los resultados indican que no es un 100%, a pesar de que la poca aceptación es un bajo porcentaje, implica que la entidad refuerce y busque mejoras en cuanto al INDICADOR - JORNADA LABORAL de sus trabajadores NOMBRADOS Y CONTRATADOS, pues en ambos casos manifestaron entregar más horas de su jornada laboral.

En cuanto a la opinión del desempeño laboral de los trabajadores CONTRATDOS Y NOMBRADOS, se puede obtener como resultado que existe una apropiada disponibilidad y voluntad de trabajo, sin embargo, existen limitaciones en cuanto a la experiencia laboral y dominio de los sistemas creados por la entidad, lo que permite identificar que los derechos laborales de los trabajadores en cuanto al INDICADOR CUMPLIMIENTO DE METAS y PRESIÓN LABORAL, no sea óptima y genere un retraso laboral.

Tabla 16:
Cuadro resumen de análisis cuantitativo - cualitativo

DERECHO LABORAL		
CATEGORÍAS	CARACTERIZACIÓN	HALLAZGOS
REMUNERACION	PAGO LABORAL	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO: AFIRMAN ESTAR CONFORME CON LA PUNTUALIDAD DE SU REMUNERACIÓN, NO OBSTANTE, INDICAN QUE ESTÁ PENDIENTE UN INCREMENTO SALARIAL (NIVELACIÓN DE SUELDOS) ACORDE A OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS, EL CUAL VIENEN GESTIONANDO A TRAVÉS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES.
	DOCUMENTO DE PAGO	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO: INDICAN QUE YA NO SE LES ENTREGA EN FÍSICO SUS COMPROBANTES DE PAGO, SIN EMBARGO, INDICAN QUE ESTÁ A LA ALCANCE EN LA WEB Y PUEDEN DESCARGARLO FÁCILMENTE, OTRO GRUPO DE TRABAJADORES INDICAN QUE LES RESULTA UN POCO TEDIOSO DESCARGAR, POR CUANTO PERSONAL QUE TRABAJA EN CAMPO (NOTIFICADORES Y VGILANTES) NO HACEN USO DE EQUIPOS INFORMÁTICOS Y DESCONOCEN EL USUARIO O EL PROCESO DE DESCARGA DE SU BOLETA DE PAGO.
JORNADA LABORAL	HORAS DE TRABAJO/HORAS EXTRAS	PERSONAL CONTRATADO: MANIFIESTAN QUE LAS LABORES ENCOMENDADAS AFECTA SU HORARIO NORMAL DE SALIDA, EN RAZÓN QUE EXISTE EXCESIVA CARGA LABORAL. PERSONAL NOMBRADO: EXISTE UN GRUPO MUY REDUCIDO QUE INDICAN QUE SALEN A SU HORA ENRAZÓN QUE LAS HORAS EXTRAS NO SON RECONOCIDAS BAJO NINGUNA MODALIDAD.

DESCANSO REMUNERADO	REFRIGERIO	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO: MANIFIESTAN QUE LA ENTIDAD CUMPLE CON EL HORARIO DE REFRIGERIO.
	DESCANSO SEMANAL	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO: PERSONAL MUY REDUCIDO INDICAN QUE DEBIDO A LA RECARGA LABORAL ASISTEN DE MANERA VOLUNTARIA LOS DÍAS SÁBADOS UN PROMEDIO DE 2 HORAS, A FIN DE CULMINAR CON SUS PENDIENTES DE LA SEMANA. NO OBSTANTE, UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES INDICAN QUE LA ENTIDAD SÍ CUMPLE CON EL DESCANSO SEMANAL.
	VACACIONES	PERSONAL NOMBRADO: EL PERSONAL INDICA QUE TIENEN AUMULADO MÁS DE 02 PERIODOS VACACIONALES, DEBIDO A LA RECARGA LABORAL, EN MUCHAS OCASIONES SUS VACACIONES PROGRAMADAS HAN SIDO SUSPENDIDAS Y/O REPROGRAMADAS. PERSONAL CONTRATADO: EL PERSONAL INDICA QUE AL CUMPLIR 01 AÑO DE LABORES EL ÁREA DE RRHH LES PROGRAMA SUS VACACIONES EL CUAL DEBEN HACER EL GOCE EN EL MES DE FEBRERO O EL MES DE DICIEMBRE.
	LICENCIA LABORAL	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO: INDICA QUE LA ENTIDAD CUMPLE CON LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD Y LOS SUBSIDIOS SON TRAMITADOS OPORTUNAMENTE, ASIMISMO INDICAN QUE LA LICENCIA NO ES AFECTADA NI RECORTADA EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA.

DESEMPEÑO LABORAL		
CATEGORÍAS	CARACTERIZACIÓN	HALLAZGOS
CONFIABILIDAD	RESPONSABILIDAD/ DESEMPEÑO	DE LAS ENTREVISTAS EFECTUADAS LOS JEFES INMEDIATOS INDICAN QUE EL PERSONAL NOMBRADO: ES RESPONSABLE DE LAS FUNCIONES ENCOMENDADAS, SIN EMBARGO, NO EXISTE CELERIDAD EN RAZÓN QUE LES FALTA DOMINIO DE LOS SISTEMAS, LOS CUALES EN EL SECTOR PÚBLICO SON VARIOS, ASÍMISMO LOS EQUIPOS QUE USA LA MAYORÍA DE SERVIDORES PRESENTAN LENTITUD PUES LES FALTA ACTUALIZACIONES O ANTIVIRUS. EN CUANTO AL PERSONAL CONTRATADO: EL PERSONAL EN SU GRAN MAYORÍA PRESENTA DISPOSICIÓN A FIN DE DEMOSTRAR SUS CUALIDADES QUE LES PERMITAN QUE LES RENUEVEN EL CONTRATO.
	PRESIÓN LABORAL/CUMPLIM IENTO DE METAS	DENTRO DEL GRUPO DE TRABAJADORES QUE RESPONDEN A LA PRESIÓN LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE METAS ES EL PERSONAL CONTRADO , EN A FIN DE QUE LA ENTIDAD LES RENUEVE EL CONTRATO, ASIMISMO EXISTE UN GRUPO REDUCIDO DE PERSONAL NOMBRADO QUE NO ES TOLERANTE A LA PRESIÓN LABORAL Y OPTA POR ACUMULARSE DE LAS ACTIVIDADES ENCOMENDADAS, A PESAR DE QUE SE LES EXHORTA AL CUMPLIMIENTO, PRESENTAN SUS DESCARGOS DEMOSTRANDO QUE LA CARGA LABORAL ES MUY ELEVADA, Y LAS ACTIVIADES DEBERÍAN DISTRIBUIRSE CON MÁS PERSONAL.

DISPONIBILIDAD	ACTITUD AL TRABAJO	PERSONAL NOMBRADO: LOS TRABAJADORES MUESTRAN DIFERENTES ACTITUDES EN RAZÓN QUE NO TODOS POSEEN LAS MISMAS FUNCIONES Y/O RECARGA DE LABORES, EN EL CASO DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN MESA DE PARTES, ELLOS INDICAN QUE LOS USUARIOS SUELEN VENIR Y EXIGIR DE FORMA INAPROPIADA, GENERANDO UN MALESTAR EN SUS LABORES. PERSONAL CONTRATADO: POSEE UNA ACTITUD DE TEMOR POR LA INESTABILIDAD LABORAL, SIN EMBARGO, CUMPLEN CON LAS LABORES ENCOMENDADAS.
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRATADO, DE MANERA CONJUNTA SON RESPONSABLES CON SUS FUNCIONES, Y PRESENTAN CONDUCTA POSITIVA. SIN EMBARGO, EN DETERMINADOS PERIODOS SURGE UN CLIMA NEGATIVO DEBIDO A LA RECARGA LABORAL O LA EXIGENCIA DESMEDIDA DE SUS SUPERIORES, ESTOS PERIODOS SURGEN CUANDO LOS VISITA EL ÓRGANO DE CONTROL O CUANDO DE LOS REPORTES ESTADÍSTICOS SE LES DETECTA UNA BAJA PRODUCCIÓN EN LA ATENCIÓN DE SUS EXPEDIENTES.
	COMUNICACIÓN/AMABILIDAD	PERSONAL NOMBRADO Y CONTRADO: PRESENTAN RESPETO, COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO.
PRODUCTIVIDAD	CONDICION Y AMBIENTE DE TRABAJO	PERSONAL NOMBRADO: ESTE GRUPO DE TRABAJO INDICA QUE LA ENTIDAD HA CRECIDO Y MEJORADO MUCHOS ESPACIOS LABORALES, SIN EMBARGO, INDICAN QUE LAS SEDES QUE ESTÁN FUERA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, FALTA MEJORAR LOS ESPACIOS ADQUIRIR EQUIPOS DE VENTILACIÓN Y ADECUACIONES DE SUS INSTALACIONES ANTE POSIBLES DESASTRES NATURALES, PARA QUE SUS EQUIPOS Y DOCUMENTACIÓN NO SE DESTRUYAN. PERSONAL CONTRATADO, EL PERSONAL

	CONTRATADO INDICA QUE LOS ESPACIOS DONDE LABORAN NO SON APROPIADOS (SON REDUCIDOS) NO EXISTE ADECUADA VENTILACIÓN.
GRADO DE SATISFACCION	PERSONAL NOMBRADO: EXISTE UN GRUPO DE PERSONAL QUE PRESENTAN INSATISFACCIÓN EN CUANTO A LAS FUNCIONES QUE SE LES ENCOMIENDAN, MUCHOS DE ELLOS POSEEN GRADOS Y CAPACITACIONES, SIN EMBARGO, NO SIENTEN QUE SE LES RECONOZCA CON UN MEJOR CARGO, ASÍMISMO INDICAN QUE EN MÁS DE 10 AÑOS NO SACAN PLAZAS PARA CONCURSO DE MÉRITOS EXTERNOS/ INTERNOS, IMPOSIBILITANDO QUE MUCHOS TRABAJADORES SEAN PROMOVIDOS A UN CARGO SUPERIOR AL ACTUAL.

Capítulo IV: Discusión

Para el desarrollo de la investigación se tuvo que plantear el siguiente objetivo principal, determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque. Se aplicó la prueba estadística del Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman con el fin de cumplir con el objetivo, donde se encontró un $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, de las cuales muestra que las variables estudiadas guardan una relación significativa. Al comparar este resultado con el estudio de Carbajal (2018) se puede observar que coincide dado que tuvo como fin conocer la relación los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay y porque se halló que las variables se relacionan significativamente.

Ambos trabajos pueden ser tomados como referencias teniendo en cuenta las mismas características consideradas para su desarrollo, de las cuales fueron validadas estadísticamente y que servirán de ayuda a las instituciones públicas para seguir contribuyendo al bienestar general de sus trabajadores tales como dar cumplimiento con los regímenes y derechos laborales, mismo que permitirá contar con un desempeño laboral de los trabajadores más productivo.

Por otro lado, en la investigación se encontró que el nivel de cumplimiento de los derechos laborales de la Corte de Justicia de Lambayeque al personal administrativo nombrado es alto. Este resultado coincide con el estudio de Carbajal (2018) quien concluye que los colaboradores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, poseen un sobresaliente desempeño laboral en semejanza con los servidores del régimen CAS de la Municipalidad Provincial de Abancay. Sin embargo, no coincide con el trabajo Maldonado (2020) quien concluye en su trabajo que existe vulneración de los derechos laborales de los

trabajadores, quienes por cuidar su empleo y recibir una indemnización, aceptan cualquier condición sin ningún tipo de derecho laboral. Además, no coincide con el estudio de Medina (2017) donde concluye que los trabajadores administrativos nombrados de la institución municipal se desempeñan deficientemente con las actividades que se le asigna.

La diferencia que existe en estos resultados es que en la Corte Superior de Justicia cumple seriamente con los derechos laborales a los trabajadores nombrados, pero al tener resultados favorables la institución tiene que seguir mostrando empatía para la satisfacción y el buen desempeño laboral del personal. Mientras que, en la otra institución judicial de Ecuador de la investigación de Maldonado, existe aprovechamiento de la necesidad de los colaboradores por querer trabajar. Y en la institución municipal existe descuido dado que no se capacita al personal para estar preparado cuando atiende a los ciudadanos. Por último, muchas veces sucede en que instituciones del estado no colaboran con el buen trato y respeto a los derechos de sus trabajadores, haciendo que estos solo laboren por cumplir con su asignación, pero sin la necesidad de prestar un buen servicio de atención a la población.

Conclusiones

1. Se concluye que existe relación entre el nivel de derecho laboral y el desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia (p-valor= 0.000). Este resultado estadístico es limitado por el motivo que se basó en la percepción de los trabajadores nombrados sobre todo en cuanto a la evaluación del desempeño laboral y para no verse comprometido con la institución, responden a los instrumentos de recolección de datos de manera positiva. Caso contrario hubiera sido más determinante si se hubiera tomado como unidad de análisis a los usuarios externos.
2. Se concluye que el nivel de cumplimiento de los derechos laborales al personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia es alto (84.7%); este resultado cuantitativo fue comprobado con el análisis cualitativo, las cuales la institución judicial ejecuta la acción remunerativa comprobados con registro y documentos de pago, respeto a las horas laborales, compensación a las horas extras de trabajo y se cumplen con las asignaciones, gratificaciones o bonos correspondiente a ley.
3. Se concluye que el nivel de desempeño laboral del personal administrativo nombrado es alto (98.2%); este resultado cuantitativo fue comprobado con el análisis cualitativo, las cuales se encontró que el 81% de los jefes y coordinadores entrevistados si aprueban el desempeño laboral de los trabajadores debido a que el personal sin importar su condición de nombramiento muestran interés, empeño, esfuerzo, identificación institucional y dedicación por cumplir con sus labores, logro de metas y objetivos.
4. Se concluye que existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia (p-valor= 0.000). Este resultado estadístico se basó en la opinión de los trabajadores nombrados y estos indican que la

institución judicial si cumplen con la remuneración por el desarrollo de las actividades, reflejándose con la entrega de un documento o recibo de pago.

5. Se concluye que existe relación entre la jornada laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia ($p\text{-valor}= 0.000$). Este resultado estadístico se basó en la opinión de los trabajadores nombrados y estos indican que la institución lleva un registro de control de asistencia de entrada y salida de la jornada laboral, además, se reconoce las horas extras de trabajo, cumplimiento del refrigerio y horas de descanso.
6. Se concluye que existe relación entre el descanso remunerado y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia ($p\text{-valor}= 0.020$). Este resultado estadístico se basó en la opinión de los trabajadores nombrados y estos indican que la institución si remunera económicamente el descanso vacacional y la licencia laboral; y que bajo ningún motivo les ha negado o interrumpido sus derechos laborales.
7. Si bien en entrevistas previas a un limitado grupo de trabajadores administrativos nombrados, indicaron insatisfacción en temas de derechos laborales, al realizar las encuestas a un mayor grupo se logró obtener resultados diferentes, el cual nos permitió concluir que no hay una aceptación al 100%, sin embargo, es un resultado con gran porcentaje de 84.7%.
8. Con los resultados obtenidos se puede concluir que los derechos laborales y el desempeño del personal en las distintas entidades públicas no resultan similares, influye mucho la gestión administrativa, las reformas tecnológicas, laborales, etc, que establece cada entidad gubernamental y que se encuentran en constante proceso de mejora. Tal como podemos comparar con los trabajos de Carbajal (2018), que concluye que los

colaboradores del régimen laboral público del Decreto Legislativo 276, poseen un sobresaliente desempeño laboral en semejanza con los servidores del régimen CAS y Medina que concluye que el 82% de los colaboradores del municipio presentan un desempeño laboral bajo.

Recomendaciones

1. A la Corte Superior de Justicia, cumplir con los derechos laborales de los trabajadores administrativos nombrados, como la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones por fiestas patrias y navidad, asignación familiar, seguro de vida y vacaciones. Esto sucede porque el 30.7% de trabajadores nombrados han expresado que no se les está cumpliendo con estos beneficios.
2. A la Corte Superior de Justicia, respetar la jornada de trabajo debido a que el 38.7% de los trabajadores administrativos nombrados han expresado que su labor se ha extendido por más horas de las establecidas por ley. Así mismo, se sugiere a la institución retribuir económicamente el descanso vacacional y licencia laboral debido a que existe un 23.3% y 18.4% de trabajadores administrativos nombrados que no se les está cumpliendo con esos dos derechos laborales, respectivamente.
3. Se recomienda a otros investigadores realizar estudios similares tomando en cuenta las características que se presenta en esta investigación, sin embargo, para una mayor evaluación del desempeño laboral se deberá considerar como unidad de análisis a los usuarios externos.

Referencias Bibliográficas

- Alama Alvarado, L. (2017). *Los Derechos Laborales y su relación con el Desempeño de los Trabajadores del Grupo TRC -Trujillo 2017*. Trujillo: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11566/alama_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°* (3a ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=KcOgDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definicion+del+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiilp2T9JztAhXTVTABHWs9DJA4ChDoATAJegQIBhAC#v=onepage&q=definicion%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>
- Angulo, G. (19 de Octubre de 2020). *Promoviendo amabilidad dentro del ambiente laboral*. Obtenido de <https://www.mundodeportivo.com/vida/psicologia-bienestar/20201019/484110814304/promoviendo-amabilidad-dentro-del-ambiente-laboral.html>
- Ansa P., M., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 121-130. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Camue Álvarez, A., Carballal del Río, E., & Toscano Ruiz, D. F. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136-152. Obtenido de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010

Carbajal Rebaza, K. Y. (2018). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Abancay 2017*.

Trujillo: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31382/carbajal_rk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Contreras Villalba, L. M. (20 de Julio de 2020). *La importancia de las personas cordiales en las empresas*. Obtenido de <https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-personas-cordiales-en-empresas-lina>

García Sánchez, M. d., Reyes Añorve, J., Antúnez Salgado, T., Godínez Alarcón, G., & Silva González, A. (2016). Reforma laboral en México, ¿Solución a la justicia social? *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(9), 1-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5039/503954318014.pdf>

Gestión. (1 de Mayo de 2016). *Día del Trabajo: Conozca los diez problemas laborales que enfrentan los peruanos*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/dia-conozca-diez-problemas-laborales-enfrentan-peruanos-145944-noticia/?ref=gesr>

Gestión. (28 de Setiembre de 2018). *Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diez-cosas-debes-jornada-peru-58701-noticia/>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Juape, M. (16 de Junio de 2019). *¿Cuáles son los requisitos para obtener la licencia por paternidad por 30 días o más?* Obtenido de
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-requisitos-obtener-licencia-paternidad-trabajadores-aplica-269548-noticia/>

Maldonado Ordóñez, P. O. (2020). *La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral Vigente y el Daño que Causa al Trabajador*. Cuenca: [Tesis de maestría, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional UCuenca.
 Obtenido de
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/33866/1/Maestria%20en%20Derecho%20Laboral%20y%20Seguridad%20Social.pdf>

Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima: [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU.
 Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>

Medina Cevalco, S. E. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. Chimbote: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza-Zamora, W. M., Morán-Chilán, J. H., Fernández-Álava, V. G., & Lino-Calle, A. d. (2019). Comportamiento organizacional y su importancia en la auditoría

pública. *Polo de Conocimiento*, 4(2), 128-164. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7164303>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (Noviembre de 2013). *Los derechos humanos en el Perú*. Obtenido de <http://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/262.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Jornada de Trabajo 2012*.

Obtenido de

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf

Molina Sabando, L. A., Briones Véliz, Í. B., & Arteaga Coello, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. Obtenido de
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>

Monroy Pacha, S. M. (2017). Conocimiento de sus derechos laborales y los efectos en la relación laboral del trabajador en las microempresas de la ciudad de Puno. *Revista Científica Investigación Andina*, 17(2), 150-158. Obtenido de
<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/557/492>

Montes, A., Ochoa, J., Juarez, B., Vazquez, M., & Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística*, 1-4. Obtenido de
<https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

- Neffa, J. C. (2015). *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)*. Obtenido de <https://vocesenelfenix.com/content/introducci%C3%B3n-al-concepto-de-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-cymat>
- Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Pérez Porto, J., & Merino, M. (2020). *Hora extras*. Obtenido de <https://definicion.de/horas-extras/>
- Pólemos. (2019). *Las licencias laborales en el Perú: Una mirada a este beneficio de los trabajadores*. Obtenido de <https://polemos.pe/las-licencias-laborales-peru-una-mirada-este-beneficio-los-trabajadores/>
- Polo Santillán, M. Á. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 42, 49-72.
doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049>
- Reyes Mendoza, L. (2015). *Derecho Laboral*. Obtenido de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
- Riquelme, M. (16 de Enero de 2023). *Satisfacción del Personal (definición, tipos y como medirla)*. Obtenido de <https://www.webyempresas.com/satisfaccion-del-personal/>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159

- Romeu Aldaya, V. L. (2015). Hacia una teoría personalista de la comunicación interpersonal. *Revista Especializada en Periodismo y Comunicación*, 1(48), 188-198. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/50677>
- Rodríguez, J. (2014). *El poder judicial y la opinión pública*.
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_s_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2014/cs_n_o_pub_02122014
- Salsavilca Manco, M. N. (2017). *Administración de recursos humanos y el desempeño laboral del personal administrativo de los Institutos Superiores Tecnológicos de Lima Metropolitana*. Lima: [Tesis de doctorado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. Obtenido de
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1140/T_DOCTORADO%20EN%20ADMINISTRACION_07316861_SALSAVILCA_MANCO_MARIA%20NANCY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Bravo, C. P. (2017). *Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia*. Bogotá: [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UNMNG. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16312/S%20E1nchezBravoClaudiaPatricia2017;jsessionid=135A7879EE8B46A17D581BB9E86915E8?sequence=1>
- Sánchez, L. (23 de Junio de 2015). *Las vacaciones laborales*. Obtenido de
<https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos/las-vacaciones-laborales>

- Terreros Cuba, W. R. (2018). *Desnaturalización de Contratos de Trabajo a Plazo Determinado en las Empresas Ransa Comercial S.A. y Neptunia S.A. en el Callao, Periodo Mayo 2016- Mayo 2017*. Huancayo: [Tesis de grado, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/466>
- Ucha, F. (Juli de 2013). *Definición de Recibo*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/recibo.php>
- Vargas Rengifo, L. Y. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017*. Lima: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8786/Vargas_RLY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Datos Básicos del Problema

Por un recorrido dentro de las instalaciones de la institución de la Corte de Justicia de Lambayeque, se realizaron entrevistas informales al personal administrativo nombrado, de las cuales se pudo observar características relacionadas a las variables estudiadas.

Respecto a los derechos laborales, los entrevistados mencionan estar decepcionados con el pago laboral debido a que está clasificado en 2 rubros: pensionable y no pensionable.

Siendo el pensionable el más bajo afectando sus aportes a la ONP o AFP, a esto hay que sumarle que la institución ha generado usuarios para acceso y descarga electrónica del documento de pago a los cuales muchos de los trabajadores desconocen el procedimiento.

Además, los entrevistados mencionan que las horas de trabajo no se respetan, debido a que laboran horas extras y no gozan de vacaciones, donde se han acumulado en mucho de los casos. En cuanto al desempeño laboral de los trabajadores, algunos de los entrevistados mencionan que trabajan bajo presión, algunas veces no cumplen con las metas establecidas por la institución y pocas veces se les capacita en beneficio al desarrollo de sus funciones.

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ

Cuestionario dirigido al personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

A continuación, se muestran serie de aspectos relacionados con los derechos laborales; marque según la siguiente escala: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

Nombre y Apellido:; Edad:.....

Sexo: Femenino () Masculino ()

Ítems	1	2	3	4	5
Remuneración					
1.¿Considera que la institución le paga puntualmente por el desarrollo de las actividades asignadas?	1	2	3	4	5
2.¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago acuerdo al contrato firmado?	1	2	3	4	5
3.¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifique su pago laboral?	1	2	3	4	5
4.¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde a personal por la prestación de sus servicios laborales?	1	2	3	4	5
Jornada de trabajo					
5.¿Considera que la institución respetó sus horas de trabajo?	1	2	3	4	5
6.¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?	1	2	3	4	5
7.¿Considera que llega un registro de control de asistencia por horas extras trabajo?	1	2	3	4	5

8. ¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que la institución incumple a diario sus minutos de refrigerio?	1	2	3	4	5
10. ¿Considera que la institución incumple su descanso semanal?	1	2	3	4	5
Descanso Remunerado					
11. ¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional?	1	2	3	4	5
12. ¿Considera que la institución le remuneró económicamente las vacaciones?	1	2	3	4	5
13. ¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?	1	2	3	4	5
14. ¿Considera que la institución cumple con la licencia laboral cuando las circunstancias lo ameriten? (pre-natal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras)	1	2	3	4	5
15. ¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral?	1	2	3	4	5
16. ¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?	1	2	3	4	5

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ

Cuestionario dirigido al personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

A continuación, se muestran serie de aspectos relacionados con el desempeño laboral; marque según la siguiente escala: Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5).

Nombre y Apellido:; Edad:.....

Sexo: Femenino () Masculino ()

Ítems	1	2	3	4	5
Confiabilidad					
1. ¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo a lo solicitado por la institución?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera que las habilidades del personal son apropiadas y suficientes para ejercer el puesto de trabajo que tiene a cargo?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera que el personal tiene un plan laboral para organizar su tiempo donde le permita cumplir con sus obligaciones?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera que el personal está preparado para trabajar bajo presión?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera que el personal siente que trabajar bajo presión le permite desarrollar sus capacidades y habilidades?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera que el personal incumple con sus actividades dentro de los plazos previstos?	1	2	3	4	5

Disponibilidad					
8. ¿Considera que el personal se caracteriza por cumplir de metas en los tiempos programados?	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que el personal realiza sus actividades con actitud positiva?	1	2	3	4	5
10. ¿Considera que el personal tiene una actitud negativa, lo que hace difícil el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución?	1	2	3	4	5
11. ¿Considera que el personal se muestra proactivo ante las dificultades, asegurando así cumplir con todas sus obligaciones y responsabilidades laborales?	1	2	3	4	5
12. ¿Considera que el personal tiene una conducta positiva al realizar sus labores?	1	2	3	4	5
13. ¿Considera que el personal se caracteriza porque mantiene una comunicación interpersonal y de mutuo respeto con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
14. ¿Considera que el personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
Productividad					
15. ¿Considera que las condiciones y ambiente de trabajo fomentan el cumplimiento de las actividades?	1	2	3	4	5
16. ¿Considera que su institución se preocupa por mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?	1	2	3	4	5
17. ¿Considera que el personal se siente satisfecho con su trabajo, actividades y funciones que desempeña?	1	2	3	4	5

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Entrevista al Gerente General de la Corte de Justicia de Lambayeque

1. ¿Para usted que son los derechos laborales?
2. ¿Cree usted que la institución cumple cabalmente con los derechos laborales de los trabajadores?
3. Dentro de los puntos de los derechos laborales al pago, horas de trabajo, horas extras, derecho al refrigerio, descanso semanal, vacaciones, licencia laboral ¿Cuál de ellas están cumpliendo la institución y cuáles no y a qué se debería ese inconveniente?
4. ¿En alguna ocasión se han presentado problemas con los pagos de los trabajadores y éstos fueron resueltos inmediatamente?
5. ¿Cree usted que cumplir con los derechos laborales es importante para el buen desempeño laboral de los trabajadores?
6. ¿Qué opinan del desempeño laboral de los trabajadores de la institución? ¿Cree usted que están cumpliendo con sus actividades?
7. ¿En la institución se fomenta el trabajo en equipo para el desarrollo de las actividades? ¿Esto ha generado algún tipo de lazo de confraternidad entre los trabajadores?
8. ¿Cree usted que las condiciones y el ambiente de trabajo son los adecuados para laborar? ¿Entonces la institución debería mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo?
9. ¿En la corte superior de justicia de Lambayeque, se trabaja bajo presión? ¿Esto ha ayudado a los trabajadores cumplir con su trabajo y al desarrollo personal y profesional?

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Entrevista a los jefes y coordinadores para conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte de Justicia de Lambayeque

A continuación, se muestra una serie de preguntas para conocer el desempeño laboral de los trabajadores, las cuales puede comentar cada una de ellas.

1. ¿Ha observado una buena actitud responsable de los trabajadores con el desarrollo de las actividades de la institución?
2. ¿Aprueba o desaprueba el desempeño laboral del personal de la institución y por qué?
3. ¿Ante la pregunta anterior, qué les falta mejorar a los trabajadores para que tengan un alto nivel de desempeño laboral?
4. ¿Qué es laborar bajo presión?
5. ¿Los trabajadores se encuentran preparados para laborar bajo presión?
6. ¿Qué actitud han demostrado los trabajadores al laborar bajo presión?
7. ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la institución? y ¿Qué les falta por mejorar?
8. ¿Cuál es la actitud que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus actividades?
9. ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente con las funciones que desempeñan, y esto ha beneficiado a la institución?
10. ¿Ante la pregunta anterior, de algunos ejemplos de los beneficios que ha obtenido la institución?

11. ¿El personal tiene la capacidad para comunicarse y compartir información?
12. ¿Ante la pregunta anterior, se demuestra cuando trabajan en equipo?
13. ¿Ha observado una buena actitud amable y cordial de los trabajadores hacia sus compañeros y ante sus jefes? ¿En qué casos ha observado esa actitud?
14. ¿La condición y ambiente laboral de la institución han afectado el desempeño laboral de los trabajadores?
15. ¿Ha percibido que el personal muestra un alto nivel de satisfacción con las actividades que desarrolla en la institución? ¿Por qué?

Anexo 3: Formato de Tabulación de datos

Base-Datos-Kelly-19-08-21.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Numero	Númerico	2	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Sexo	Númerico	1	0		{1, Femenino...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Edad	Númerico	1	0		{1, 18 a 25 ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Tiempo	Númerico	1	0		{1, 1 a 3 añ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P1_DerCL	Númerico	1	0	1 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P2_DerCL	Númerico	1	0	2 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P3_DerCL	Númerico	1	0	3 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P4_DerCL	Númerico	1	0	4 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P5_DerCL	Númerico	1	0	5 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P6_DerCL	Númerico	1	0	6 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00001	Númerico	1	0	6 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7_DerCL	Númerico	1	0	7 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8_DerCL	Númerico	1	0	8 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00003	Númerico	1	0	8 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P9_DerCL	Númerico	1	0	9 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P10_DerCL	Númerico	1	0	10 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P11_DerCL	Númerico	1	0	11 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P12_DerCL	Númerico	1	0	12 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00002	Númerico	1	0	12 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P13_DerCL	Númerico	1	0	13 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P14_DerCL	Númerico	1	0	14 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P15_DerCL	Númerico	1	0	15 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P16_DerCL	Númerico	1	0	16 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P1_DesL	Númerico	1	0	1 ¿Considera q...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

19°C 10:50 3/09/2021

Base-Datos-Kelly-19-08-21.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	Numero	Sexo	Edad	Tiempo	P1_DerCL	P2_DerCL	P3_DerCL	P4_DerCL	P5_DerCL	P6_DerCL	VAR00001	P7_DerCL	P8_DerCL	VAR00003	P9_DerCL
1	1	1	3	2	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4
2	2	1	3	1	5	5	5	4	5	5	1	5	5	1	3
3	3	2	3	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	1	4
4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	5	1	5	5	1	3
5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	1	5
6	6	2	2	1	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	5
7	7	1	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
8	8	1	2	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5
9	9	2	3	1	5	5	1	5	5	4	2	3	5	1	1
10	10	1	3	1	5	5	1	5	5	4	2	5	5	1	5
11	11	1	2	1	5	5	3	3	3	5	1	5	5	1	3
12	12	1	2	1	5	5	2	5	5	4	2	2	5	1	5
13	13	2	4	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	5
14	14	1	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3
15	15	1	3	4	5	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1
16	16	2	3	4	5	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5
17	17	2	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5
18	18	2	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	1	5	5
19	19	2	4	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	5
20	20	2	3	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5
21	21	1	3	4	5	5	1	5	5	4	2	5	5	1	3
22	22	2	3	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	1

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

10:47 3/09/2021

Confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach

Tabla 17:

Estadísticas de fiabilidad para los derechos laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.796	38

En la tabla 1 se observa que el cuestionario que mide derechos laborales obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.796, las cuales demuestra que tiene un nivel aceptable.

Tabla 18:

Estadísticas de fiabilidad para el desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	16

En la tabla 2 se observa que el cuestionario que mide la perspectiva del cliente obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,904, las cuales demuestra que tiene un nivel muy alto de confiabilidad.

Figura 1:

Interpretación de un coeficiente de confiabilidad

Nula	Muy baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Total o perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error)

Nota: Interpretación de confiabilidad por Alfa de Cronbach encontrado en el libro de Hernández et al. (2014, p. 207).

Prueba de normalidad de los datos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov (con corrección de Lilliefors)

H₀: Los datos proceden de una distribución normal.

H₁: Los datos no proceden de una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

Solución:

Kolmogorov - Smirnov			
Derecho laboral	0,511	163	0,000
desempeño laboral	0,536	163	0,000

Regla de decisión: Rechazar H₀ si el p-valor < 0.05

Decisión: Existen evidencias significativas que indica que el $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ para ambas variables, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Conclusión: Los datos no proceden de una distribución normal, es por ello que se hizo uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables. Sin embargo, se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson para comparar resultados.

Tabla 19:
Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson

Rangos	Relación
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.01 a 0.10	Correlación positiva muy débil
0.11 a 0.25	Correlación positiva débil
0.26 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación del Coeficiente de Correlación de Pearson encontrado en el libro de Hernández et al. (2014, p. 305).

Tabla 20:
Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Rangos	Relación
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.75 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman encontrado en el artículo de Montes et al. (2021, p. 2)

Tabla 21:

Nivel de derecho laboral y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

			Desempeño laboral		Total
			Bajo	Alto	
Nivel de derecho laboral	Medio	Nº Personal	3	22	25
		Administrativo			
		Porcentaje	1,8	13,5	15,3
	Alto	Nº Trabajadores	0	138	138
		Administrativo			
		Porcentaje	0	84,7	84,7
Total	Nº Trabajadores		3	160	163
	Porcentaje		1,8%	98,2	100

Tabla 22:

Nivel de remuneración y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

			Desempeño laboral		Total
			Bajo	Alto	
Nivel de remuneración	Medio	Nº Personal	3	9	12
		Administrativo			
		Porcentaje	1,8	5,5	7,4
	Alto	Nº Personal	0	151	151
		Administrativo			
		Porcentaje	0	92,6	92,6
Total	Nº Personal		3	160	163
	Administrativo				
	Porcentaje		1,8	98,2	100

Tabla 23:

Nivel de jornada laboral y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Corte Superior de Justicia

			Nivel de desempeño laboral		Total
			Bajo	Alto	
Nivel de jornada laboral	Medio	Nº Personal			
		Administrativo	3	3	6
		Porcentaje	1,8	1,8	3,7
	Alto	Nº Personal			
		Administrativo	0	157	157
		Porcentaje	0	96,3	96,3
Total	Nº Personal				
	Administrativo	3	160	163	
	Porcentaje	1,8	98,2	100	

Tabla 24:

Nivel de descanso Remunerado y desempeño laboral

			Nivel de desempeño laboral		Total
			Bajo	Alto	
Nivel de descanso Remunerado	Medio	Nº Personal			
		Administrativo	3	56	59
		Porcentaje	1,8	34,4	36,2
	Alto	Nº Personal			
		Administrativo	0	104	104
		Porcentaje	0	63,8	63,8
Total	Nº Personal				
	Administrativo	3	160	163	
	Porcentaje	1,8	98,2	100	

Entrevista a los jefes y coordinadores para conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Corte de Justicia de Lambayeque.

Conforme a la aplicación de la entrevista realizar se observaron los siguientes resultados en cada pregunta planteada.

1. ¿Ha observado una buena actitud responsable de los trabajadores con el desarrollo de las actividades de la institución?

El 76% de los entrevistados han observado una buena actitud responsable en los trabajadores cuando realizan sus funciones en la institución. Esto se da cuando establecen y se logran las metas.

El 14.3% de los entrevistados responden lo contrario, por el motivo que existe un gran número de servidores que trabajan solo por cumplir y porque el servidor estable/nombrado (276 o 728) actúa con una letal parsimonia que afecta el normal desarrollo de las labores y, por ende, complica el desarrollo eficaz y eficiente de las actividades, evitando el logro de los objetivos de gestión.

El 9.5% de los entrevistados han observado buena actitud responsable en algunos trabajadores con sus labores.

2. ¿Aprueba o desaprueba el desempeño laboral del personal de la institución y por qué?

El 81% de los entrevistados si aprueban el desempeño laboral de los trabajadores, debido a que alguna de las respuestas que brindaron los entrevistaron fueron:

- ✓ El personal se esfuerza, están y/o han logrado las metas y objetivos del año fiscal,
- ✓ Existe personal muy dedicado a su trabajo a pesar de su condición de nombramiento.

- ✓ El motivo fundamental es la identificación institucional, porque es el desempeño de acuerdo con el grupo ocupacional.
 - ✓ La mayoría de los trabajadores muestran interés y empeño por cumplir sus funciones.
 - ✓ Por su profesionalismo, dedicación al tener la capacidad y proactividad en sus actividades.
 - ✓ Los trabajadores conocen a plenitud sus funciones.
3. ¿Ante la pregunta anterior, qué les falta mejorar a los trabajadores para que tengan un alto nivel de desempeño laboral?

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Realizar y/o fortalecimiento de capacitaciones a los trabajadores.
- ✓ Desarrollo de habilidades blandas.
- ✓ Que se interrelacionen un poco más con el personal.
- ✓ Considero que hace falta una nueva política institucional respecto a estímulos al personal, es decir tomar en cuenta los estudios y grados de los trabajadores a fin de ser promovidos, así tampoco no existe una red de capacitaciones más allá de conferencias, en donde por ejemplo la entidad cancele la mitad de la cuota de una pasantía o maestría y el servidor la otra mitad.
- ✓ Voluntad de cumplir siempre.
- ✓ Identificación ante la demanda constante.
- ✓ Infraestructura de algunas oficinas.

- ✓ Definitivamente, es una capacitación constante por parte del empleador, en materias de especialidad.
- ✓ Ser escuchados y promovidos.
- ✓ Falta compromiso, y motivación por parte de la institución.
- ✓ Ganas o que les aperturen un proceso administrativo con expulsión y verán cómo se ponen a trabajar con celeridad.
- ✓ Mejorar en la motivación de brindar un mejor servicio y mejoras en la remuneración
- ✓ En el tema profesional en lo que refiere al personal Administrativo, mayores capacitaciones en los marcos normativos vigentes a fin de minimizar el nivel de cometer el error y demore en los procesos administrativos A nivel de personal Jurisdiccional, un mayor apoyo en el desarrollo de plataformas digitales y soporte de equipos tecnológicos de ultima vanguardia, ello a fin de realizar los procesos con mayor celeridad y repercuta en beneficio de los justiciables.
- ✓ Les falta mejorar en lo referente a la aplicación de nuevas herramientas tecnológicas.
- ✓ Motivación y mejores instalaciones para ciertos trabajadores.
- ✓ Equipamiento técnico y mejor infraestructura laboral.

4. ¿Qué es laborar bajo presión?

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Trabajar bajo condiciones adversas.
- ✓ Sobrecarga laboral que afecta la salud.

- ✓ Para lograr el cumplimiento de metas trabajas bajo presión, en algunos casos dejando de lado a la familia.
- ✓ Cuando te exigen más después de tu horario habitual de trabajo.
- ✓ Es un modo de trabajo dañino para la salud física y mental del trabajador. Si bien es cierto se logra los objetivos, éstos no se pueden sostener en el tiempo, ya que el trabajo a presión genera desgaste del personal.
- ✓ La capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones adversas tanto de tiempo y de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.
- ✓ Trabajar a presión consiste en expedir resultados o ser productivo en el menor tiempo posible a fin de cumplir con los objetivos impuestos, en un contexto de condiciones adversas, como por ejemplo en un mal clima laboral o sin los materiales necesarios para desarrollar las actividades laborales.
- ✓ Acumulación de trabajo.
- ✓ Cumplir con las metas de la institución.
- ✓ Situación en la que la carga laboral se torna más pesada de lo normal y amerita una reacción inmediata a los encargos de los jefes inmediatos.
- ✓ Cumplir con tareas encomendadas.
- ✓ La sobrecarga laboral en esta institución es muy grande, siendo esto adverso a fin de cumplir con las metas institucionales.

- ✓ Trabajar en condiciones adversas del tiempo y la producción para cumplir con el objetivo.
- ✓ Es realizar un trabajo eficaz, eficiente y responsable.
- ✓ Es un falso concepto que se ha enraizado en el mundo laboral de hoy. Trabajar bajo presión significa que uno solo hace varias cosas a la vez, todo con la finalidad de ahorrar costos para la empresa; modalidad que el sector público ha copiado y mal, ya que muchas veces se contrata a personal sin el perfil, ni las habilidades y mucho menos sin las fortalezas profesionales de las personas. Ello – entonces- genera limitaciones en las oficinas y por ende retraso, que al final acumula acciones que siempre se dejan para el final. Ahora bien, muchos jefes trabajan ya con ese pasivo (o ese cáncer laboral), y no les queda más que utilizar la acuñada frase, trabajamos bajo presión.
- ✓ La capacidad de desarrollar determinadas tareas profesionales bajo condiciones adversas tanto de tiempo como de sobrecarga, manteniendo un ritmo de eficiencia y eficacia.
- ✓ Cuando hay mucha carga laboral y te exigen trabajar más de las horas que son.
- ✓ Es las labores que se realizan y tiene por características un plazo de ejecución, un nivel de compromiso óptimo en su desarrollo y por lo general lo ejercen los cargos de alta y media dirección hacia sus subordinados con el objeto de cumplir requerimientos establecidos y con carácter de urgentes.
- ✓ Trabajar con el propósito de lograr objetivos.
- ✓ Trabajo con mucha sobrecarga.

- ✓ Dar cumplimiento a las tareas encomendadas con mayor dificultad de desempeño y desarrollo.

5. ¿Los trabajadores se encuentran preparados para laborar bajo presión?

El 61.9% de los entrevistados mencionan que el personal se encuentra preparado trabajar con presión.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Si se encuentran preparados, no existe un manual de manejo de presión, eso lo obtienes en el quehacer diario del trabajo
- ✓ Se podría decir que es por periodos
- ✓ Al principio sí, pero esa disposición se va perdiendo con el paso del tiempo
- ✓ En una mediana proporción
- ✓ En lo general, se puede decir que a un corto plazo si podría ejercer un trabajo de estas características bajo presión, pero en un plazo largo estos pueden ir disminuyendo el rendimiento del trabajador, toda vez que podría entrar en cuadros de anomalías personales como salud entre otros, así mismo para ejercer un trabajo permanente bajo presión, el trabajador tendría que tener ciertas cualidades que va desarrollando con el transcurrir el tiempo y en base a experiencia

6. ¿Qué actitud han demostrado los trabajadores al laborar bajo presión?

La mayoría de los entrevistados muestran que los trabajadores tienen una actitud positiva, responsable, favorable, optimista y poder para labora bajo presión.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Rechazo al trabajo, bajo índice de compromiso.
- ✓ Favorable, pero inconstante.
- ✓ Un poco de estrés, en algunos casos si han requerido apoyo médico.
- ✓ A veces algunos casos de estrés.
- ✓ Actitud optimista, sin embargo, no es sostenible.
- ✓ Gestión de tiempo, capacidad para organizar prioridades.
- ✓ Actitud de frustración, cansancio constante y desgano.
- ✓ Poca empatía.
- ✓ Responsabilidad frente a las funciones del cargo que desempeñan.
- ✓ Con la actual gestión se podría decir que muchos trabajadores han demostrado poder laborar bajo presión.
- ✓ Favorable.
- ✓ La responsabilidad y el esfuerzo de cada uno de los trabajadores.
- ✓ Malestar y muchos cumplen su horario y se retiran.
- ✓ Confunden con hostilización laboral.
- ✓ En mi experiencia, eso ha permitido desarrollar habilidades organizativas.
- ✓ Estrés y cansancio.
- ✓ Estrés.

- ✓ Las posturas que más se pueden apreciar, son las negativas para realizar alguna función encomendada, así mismo pueden ejecutar su trabajo con un bajo rendimiento.
- ✓ Actitud positiva considerando la alta presión en la consecución de los objetivos institucionales.
- ✓ Insatisfacción.
- ✓ Mejorar en cuanto a competencias adquiridas.

7. ¿Los trabajadores cumplen con las metas establecidas por la institución? y ¿Qué les falta por mejorar?

El 81% de los entrevistado mencionan que los trabajadores si cumplen con las metas establecidas en la institución.

Falta mejorar en los siguientes aspectos:

- ✓ No hay compromiso.
- ✓ Si se llega a cumplir las metas, pero ello lleva un gran sacrificio no solo en lo personal sino familiar.
- ✓ Un poco más de compromiso.
- ✓ Falta por mejorar las medidas de ecoeficiencia.
- ✓ Tienen que ser constantes, porque existen periodos que baja el ritmo laboral.
- ✓ Para mejorar, se requiere más personal y capacitación especializada.
- ✓ Les falta voluntad.

- ✓ Falta orden, adecuación de espacio para desarrollar sus labores
- ✓ Debe haber un cambio radical de ese chip mental, la gran mayoría, piensan que la organización está obligada a darle trabajo y mantenerlo.
- ✓ En la mayoría de los casos sí cumplen con las metas, pero no en forma constante y para mejorar hace falta motivación y mejoras económicas.
- ✓ Les falta mejorar más compromiso.
- ✓ Falta de compromiso para cumplir con los plazos establecidos, tal vez esto debido a la sobre carga laboral.
- ✓ Falta capacitaciones en la aplicación de nuevas herramientas tecnológicas.
- ✓ Mejorar en cuanto a los plazos establecidos por la entidad.

8. ¿Cuál es la actitud que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus actividades?

La mayoría de los entrevistados mencionan que los trabajadores en el desarrollo de sus actividades tienen una actitud positiva, proactiva, responsable, favorable y optimista.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Falta compromiso.
- ✓ Se nota actitud positiva.
- ✓ La gran mayoría de trabajadores demuestran una actitud de responsabilidad por querer cumplir a tiempo con sus labores.
- ✓ Positiva.

- ✓ Una actitud positiva, de apertura y coordinación constante.
- ✓ Mayor trabajo de equipo, resolución de problemas complejos.
- ✓ En el área de recaudación, los trabajadores muestran una muy buena actitud en el trabajo, ya que hemos organizado debidamente el trabajo entre los miembros, nos apoyamos y consultamos y contamos con un muy buen clima laboral.
- ✓ Poco interés.
- ✓ Proactividad y responsabilidad.
- ✓ Muchos de ellos muestran una favorable actitud.
- ✓ Favorable.
- ✓ Muestran una actitud positiva y predispuesta al dialogo, salvo algunas excepciones
- ✓ Descontento.
- ✓ Se debería crear una oficina de atención del usuario, en coordinación con el área de ODECMA.
- ✓ Cansina, parsimonia y hasta de aburrimiento por desarrollar siempre la misma labor.
- ✓ En la mayoría de los casos, existe buena actitud.
- ✓ Buena.
- ✓ Siempre se encuentran prestos a realizar sus funciones según, pero si estos tienen un plazo adecuado con sus tiempos de trabajo, pero si tiene a desarrollar patrones de molestia si esto son requerido con urgencia y podría generar conductas de estrés.

✓ De conciencia y positivismo ante sus funciones.

✓ Actitud favorable.

✓ La adquisición de nuevas habilidades.

9. ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de desarrollarse profesionalmente con las funciones que desempeñan, y esto ha beneficiado a la institución?

El 85.7% de los entrevistados han respondido que el personal si tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente con el trabajo que realizan, las cuales ha beneficiado a la institución.

Comentarios de los entrevistados:

✓ Siempre y cuando cumplan con el perfil.

✓ La corte Superior de Justicia de Lambayeque realiza capacitaciones de manera virtual dirigido a todos los trabajadores son invitados a participar de manera gratuita. En cuanto al beneficio obtenido por la institución es notoria toda vez que un trabajador que asiste a las capacitaciones realiza de manera más fluida sus labores.

✓ El adecuado desempeño de los trabajadores impacta en el servicio brindado al ciudadano. Los trabajadores cumplen con el perfil exigido para el cargo.

✓ Si tienen oportunidad de desarrollarse profesionalmente, y ciertamente beneficia a la institución porque hace el trabajo más célere para el cumplimiento de metas propuestas.

✓ Hasta cierto punto, las promociones son escasas y no todo buen profesional logra sentirse satisfecho en su desarrollo profesional.

- ✓ Existen periodos que los trabajadores asumen responsabilidades, y les permiten obtener nuevas experiencias.
- ✓ Muchos profesionales cuentan con cualidades favorables en las áreas que los promueven.
- ✓ Existe trabajadores que se desarrollan profesionalmente por su compromiso con la institución, existe también que algunos están por necesidad laboral.
- ✓ Porque en la mayoría de los casos se da la oportunidad a los trabajadores de planta asumir responsabilidades.
- ✓ Si tiene oportunidad siempre y cuando realicen un buen desempeño laboral.
- ✓ Los trabajadores tienen la capacidad de crecer y desarrollarse dentro y fuera de la institución como profesionales.

El 14.3% de los entrevistados han respondido lo contrario, esto se debe a que ya no se han programado concurso de ascensos, perjudica a la institución y no hay tiempos para fortalecer las habilidades de los trabajadores, ya que no se brindan cursos de actualización acorde del entorno nacional e internacional.

10. ¿Ante la pregunta anterior, de algunos ejemplos de los beneficios que ha obtenido la institución?

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Permite conocer la estructura de trabajo y esto les sirve para cuando se dediquen a trabajar como abogado independiente.
- ✓ Implementación de algunas áreas.

- ✓ Puedo dar cuenta de los registros de Boletines Electrónicos y Requisitorias electrónicas los cuales deben ser realizados por trabajadores y magistrados de las áreas jurisdiccionales penales y que para ello se realiza constantemente capacitaciones incluso de manera personalizada, lo cual beneficia a la institución por competencias a nivel nacional.
- ✓ El cumplimiento con el plan de trabajo.
- ✓ Mayores adquisiciones de equipos informáticos, Adquisición de mobiliario, Implementación del Expediente Judicial Electrónico e Implementación de la Oralidad Civil.
- ✓ Mejores condiciones de infraestructura para desarrollar el trabajo diario.
- ✓ Contar con profesional motivado, contar con profesional que trabaja a presión y contar con profesional organizado y ansias de superación.
- ✓ Mejores cargos.
- ✓ Alcanzar las metas, cumplir los objetivos, producción.
- ✓ Ser promovidos a un mejor cargo, Ser promovidos a un área.
- ✓ Asumir mejores cargos.
- ✓ Cumplimiento de metas y objetivos institucionales, como el elevar el nivel de resolución de expedientes judiciales.
- ✓ Con la buena práctica que realiza con los depósitos judiciales, con la mesa de partes virtual penal y con mesa de partes electrónica.
- ✓ Casi nulos.

- ✓ Experiencia en el cargo; transmisión de la experiencia a trabajadores nuevos.
- ✓ Rapidez al resolver un problema.
- ✓ Son considerados para ocupar cargo de confianza, con mayor incentivo económico.
- ✓ Se les promueve en mejores cargos.
- ✓ Hacer frente a los problemas que afectan su trabajo diario y fortalecer sus debilidades que afectan sus metas profesionales.

11. ¿El personal tiene la capacidad para comunicarse y compartir información?

El 81% de los entrevistados mencionan que el personal tiene la capacidad para comunicarse y compartir información.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ El personal de esta institución tiene que estar en constante coordinación tanto áreas administrativas como jurisdiccionales, una uno puede funcionar sin la otra.
- ✓ Existen redes locales para almacenar y compartir archivos.
- ✓ Si, pero eso parte del clima laboral que se desarrolle en la oficina.
- ✓ Actualmente contamos con buenos equipos y medios que nos permite dar fluidez a la información.
- ✓ En el quehacer diario, los servidores interactúan entre ellos y comparten y solucionan algunas dudas.
- ✓ Si durante el horario de atención con el público en general y abogados de 8 a 10 am de lunes a viernes.

- ✓ Existe clima laboral favorable para transmitirse conocimiento.
- ✓ Existen canales jerárquicos de comunicación, sin embargo, eso no excluye que el personal pueda comunicarse con un rango mayor a su jefe superior inmediato.

El 9.5% de ellos entrevistados dicen todo lo contrario, las cuales se deben a que muy pocos saben transmitir adecuadamente la información.

El 4.8% de los entrevistados consideran que algunas veces.

El 4.8% de los entrevistados expresan que todo depende del área.

12. ¿Ante la pregunta anterior, se demuestra cuando trabajan en equipo?

El 81% de los entrevistados mencionaron anteriormente que el personal si tiene la capacidad para comunicarse y compartir información, y el 71.4% de los entrevistados mencionan que se debe por el trabajo en equipo.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Al menos en el área en donde desarrollo mis funciones debe darse un trabajo en equipo toda vez que la información que se maneja sirve para otras áreas o instituciones.
- ✓ El trabajo en equipo se práctica a menudo en la entidad.
- ✓ En el área a mi cargo, sí, ya que se ha establecido como regla que cualquier consulta que no podamos absolver, es debatirla en equipo.
- ✓ Si, en el ámbito administrativo y jurisdiccional.
- ✓ Se demuestra trato cordial.

- ✓ Si se demuestra un trabajo en equipo para lograr los objetivos instituciones.

El 19% de los entrevistados mencionan ante la pregunta anterior, se da algunas veces al trabajo en equipo, dado que los entrevistados comentan:

- ✓ No es constante.
- ✓ Se nota pocas veces.
- ✓ El pool del Módulo Penal Central, se realiza trabajo en equipo; en las otras áreas son pocas las áreas que trabajen en equipo por la materia y especialidad de procesos.

El 4.8% de los entrevistados mencionan ante la pregunta anterior, es dependiendo del área que se deba al trabajo en equipo.

El 4.8% de los entrevistados dicen que no se da por el trabajo en equipo porque casi nadie quiere participar en labores grupales y cada uno vive su mundo, ya que teme que otro que manifieste multifuncionalidad, le arrebate su contrato o nombramiento.

13. ¿Ha observado una buena actitud amable y cordial de los trabajadores hacia sus compañeros y ante sus jefes?

El 85.7% de los entrevistados dicen que si han observado una buena actitud amable y cordial de los trabajadores hacia sus compañeros y ante sus jefes. Esto se debe por los siguientes aspectos.

¿En qué casos ha observado esa actitud?

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Al iniciar el trabajo.

- ✓ Cuando se deben cumplir con logros.
- ✓ Cuando un compañero de trajo por razones de salud requiere apoyo ya sea de índole económico o moral todos dan un granito de arena o simplemente apoyan en la labor para lograr metas.
- ✓ Por el quehacer diario.
- ✓ El respeto es mutuo para todos los casos.
- ✓ Por la actitud amable y cordial es una constante durante toda la jornada laboral y se manifiesta en el saludo, trato y respeto hacia compañeros y jefe.
- ✓ Sí los trabajadores en su mayoría muestran buena actitud y cordial de los trabajadores son muy pocos aquellos que generan una situación diferente.
- ✓ Cuando se cumplen las metas establecidas.
- ✓ Se ha observado en las reuniones de trabajo o en momentos de coordinación dentro de las oficinas.
- ✓ Si en el caso cuando se celebra un onomástico, de un compañero o jefe inmediato, o logra un reconocimiento se hace extensivo el logro de uno de los compañeros.
- ✓ Al momento de informar el trabajo realizado.
- ✓ Si, el respeto y actitud amable siempre es y esto se maximiza a nivel jerárquico.
- ✓ En la mayoría de los casos.
- ✓ Sí, los jefes tienen buen trato y confianza en el personal.
- ✓ En el logro obtenido de los resultados trasladados por la entidad.

Luego el 9.5% de los entrevistados expresan que muy pocas veces han observado una buena actitud amable y cordial de los trabajadores hacia sus compañeros y ante sus jefes.

¿En qué casos ha observado esa actitud?

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Se dan cuando hay eventos importantes
- ✓ Solo cuando hay gente en cargos importantes.

Por último, el 4.8% de los entrevistados mencionan que depende de los jefes.

14. ¿La condición y ambiente laboral de la institución han afectado el desempeño laboral de los trabajadores?

El 47.6% de los entrevistados han respondido que la condición y ambiente laboral de la institución si han afectado el desempeño laboral de los trabajadores.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ La infraestructura aún no es adecuada.
- ✓ Las condiciones de infraestructura física no son las más adecuadas y si afectan el desempeño laboral.
- ✓ Considero que las dos condiciones mencionadas afectan indiscutiblemente en el desempeño laboral, pues bajo un contexto adverso el servidor no podrá desempeñar con eficacia y eficiencia.
- ✓ La infraestructura reducida.

- ✓ Existen trabajadores que no poseen una condición y ambiente laboral apropiado para un buen desempeño laboral.
- ✓ Las áreas no están diseñadas para albergar una gran cantidad de servidores y expedientes.
- ✓ Hay poco espacio para laborar; es que muchas se limita el pensamiento a conceptualizar una acción a corto plazo, nadie se organiza o planifica en base a un crecimiento a 50 años.

El 28.6% de los entrevistados han respondido que en algunos casos la condición y ambiente laboral de la institución han afectado el desempeño laboral de los trabajadores.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Los ambientes son bastante pequeños, ahora con la medida de bioseguridad por el covid-19.
- ✓ Sobrecarga laboral.
- ✓ Se debe tener ambientes adecuados para un mejor desempeño laboral.

El 23.8% de los entrevistados han respondido que la condición y ambiente laboral de la institución no han afectado el desempeño laboral de los trabajadores; debido a que al área donde laboran no se ha visto perjudicada.

15. ¿Ha percibido que el personal muestra un alto nivel de satisfacción con las actividades que desarrolla en la institución? ¿Por qué?

El 71.4% de los entrevistados han percibido que los trabajadores si muestran un alto nivel de satisfacción con las actividades que desarrollan en la institución.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Cuando son promovidos.
- ✓ Muchas de ellas han favorecido el cumplimiento de metas.
- ✓ Lo que percibo es que en su mayoría los trabajadores desempeñan sus labores con esmero y mucho esfuerzo lo único malo es la parte remunerativa la cual no acorde con las funciones realizadas.
- ✓ Desarrollan talleres de trabajo en equipo.
- ✓ Se traduce en el logro de las metas propuestas.
- ✓ Se desempeñan dentro del rubro de su profesión el cual la ejercen con responsabilidad.
- ✓ Se percibe en su gran mayoría.
- ✓ Integra a los servidores.
- ✓ Quizás no óptimamente, pero el nivel de satisfacción por lograr las metas es alto, porque el personal a adoptado a la institución como su segunda casa y por ello siempre desarrollan lo mejor.
- ✓ Esto se demuestra con los servidores nuevos, con los servidores antiguos se aplica el Procedimiento Administrativo Disciplinario, por el retardo laboral.
- ✓ Se crean actividades como talleres para conocerse y trabajar en equipo.

- ✓ Se acrecientan más si son reconocidos con los jefes superiores, lo cuales motivan las labores.
- ✓ Se demuestran en sus labores.
- ✓ Se está generando actividades para que el personal participe por su institución
- ✓ Por el trabajo en conjunto y obtención de los objetivos y las metas trazadas en la entidad

El 14.3% de los entrevistados han respondido que los trabajadores no muestran un alto nivel de satisfacción con las actividades que desarrollan en la institución.

Comentarios de los entrevistados:

- ✓ Se debe a las recargas laborales.
- ✓ Los trabajadores se encuentran descontentos
- ✓ Afecta al juzgado debido a que la mayoría de los trabajadores no son de la ciudad donde laboran y las horas de traslado al lugar de trabajo afecta el ánimo laboral.

El 9.5% de los entrevistados han respondido ante la pregunta que es muy pocas personas.

El 4.8% de los entrevistados han respondido ante la pregunta que depende de la actividad.

- ✓ Depende de la actividad, como puede ser una campaña médica o deporte, lo cual va dirigido a un tipo de público, según sus preferencias, lo ideal es que exista una diversidad de actividades para que el mayor número de servidores pueda sentirse satisfecho.

Anexo 4: Rúbrica de Expertos de Instrumentos de Recolección de Datos

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA POSGRADO

30 de enero del 2022

Señor(a) Mg, MARÍA NAIDÚ AQUINO CAVERO

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el Grado de: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN CONTROL Y AUDITORIA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth.

.....
Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO.

Nombre del instrumento:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

Autor(a):

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth

Objetivo:

Determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

Estructura y aplicación:

Estimado (a) Sr. (a) Mg, MARÍA NAIDÚ AQUINO CAVERO: El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el Derecho y Desempeño Laboral en la Corte de Justicia de Lambayeque, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta.

El presente cuestionario derecho laboral está estructurado en base a 16 ítems y 17 ítems para el cuestionario desempeño laboral, haciendo un total de 33 ítems para los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 163 personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: “Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

Derecho Laboral	Remuneración	<i>Pago Laboral</i>	¿Considera que la institución le paga puntualmente por el desarrollo de las actividades asignadas?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago acuerdo al contrato firmado?	X		X		X		X		
		<i>Documento de pago</i>	¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifique su pago laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde a personal por la prestación de sus servicios laborales?	X		X		X		X		
	Jornada Laboral	<i>Horas de trabajo</i>	¿Considera que la institución respetó sus horas de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?	X		X		X		X		
		<i>Horas extras</i>	¿Considera que llega un registro de control de asistencia por horas extras trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?	X		X		X		X		
		Derecho al refrigerio	¿Considera que la institución incumple a diario sus minutos de refrigerio?	X		X		X		X		
		Descanso semanal obligatorio	¿Considera que la institución incumple su descanso semanal?	X		X		X		X		
	Descanso	Vacaciones	¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le remuneró económicamente las vacaciones?	X		X		X		X		

			¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?	X		X		X		X		
		Licencia laboral	¿Considera que la institución cumple con la licencia laboral cuando las circunstancias lo ameriten? (pre-natal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras)	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?	X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Confiabilidad	Responsabilidad	¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma?	X		X		X		X		
			¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo a lo solicitado por la institución?	X		X		X		X		
		Desempeño	¿Usted considera que el personal es hábil en el desempeño de sus funciones a cargo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal planifica sus actividades para tener un buen desempeño?	X		X		X		X		
		Presión laboral	¿Usted considera que el personal está preparado para trabajar bajo presión cuando las circunstancias lo ameriten?	X		X		X		X		

			¿Considera usted que el no trabajar bajo presión genera una sobrecarga laboral?	X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	¿Usted considera que el personal cumple con todas sus actividades dentro de los plazos previstos?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal se caracteriza por el cumplimiento de metas en los tiempos programados?	X		X		X		X		
Disponibilidad		Actitud hacia el trabajo	¿Usted considera que el personal realiza sus actividades con actitud positiva?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene una actitud negativa, lo que hace difícil el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución?	X		X		X		X		
		Comportamiento organizacional	¿Usted considera que el personal se muestra proactivo ante las dificultades, asegurando así cumplir con todas sus obligaciones y responsabilidades laborales?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene conducta positiva al realizar sus labores?	X		X		X		X		
		Comunicación interpersonal	¿Considera usted que el personal se caracteriza porque mantiene una comunicación interpersonal y de mutuo respeto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
		Amabilidad y cordialidad	¿Usted considera que el personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		

	Productividad	Condición y ambiente de trabajo	¿Considera usted que las condiciones y ambiente de trabajo fomentan el cumplimiento de las actividades?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que su institución se preocupa por mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?	X		X		X		X		
		Grado de satisfacción	¿Usted considera que el personal se siente satisfecho con su trabajo, actividades y funciones que desempeña?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg, MARÍA NAIDÚ AQUINO CAVERO

Firma del experto : 

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

TESISTAS:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....

APROBADO: SI

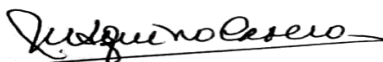
☒

NO

☐

Chiclayo, 30 de enero del 2022

Mg. MARÍA NAIDÚ AQUINO CAVERO



EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA POSGRADO

30 de enero del 2022

Señor(a) Dr. MARINO ENEQUE GONZALES

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el Grado de: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN CONTROL Y AUDITORIA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth.

.....

Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO.

Nombre del instrumento:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

Autor(a):

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth

Objetivo:

Determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

Estructura y aplicación:

Estimado (a) Sr. (a) Dr. MARINO ENEQUE GONZALES: El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el Derecho y Desempeño Laboral en la Corte de Justicia de Lambayeque, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta.

El presente cuestionario derecho laboral está estructurado en base a 16 ítems y 17 ítems para el cuestionario desempeño laboral, haciendo un total de 33 ítems para los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 163 personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: “Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Derecho Laboral	Remuneración	Pago Laboral	¿Considera que la institución le paga puntualmente por el desarrollo de las actividades asignadas?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago acuerdo al contrato firmado?	X		X		X		X		
		Documento de pago	¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifique su pago laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde a personal por la prestación de sus servicios laborales?	X		X		X		X		

	<i>Jornada Laboral</i>	<i>Horas de trabajo</i>	¿Considera que la institución respetó sus horas de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?	X		X		X		X		
		<i>Horas extras</i>	¿Considera que llega un registro de control de asistencia por horas extras trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?	X		X		X		X		
		Derecho al refrigerio	¿Considera que la institución incumple a diario sus minutos de refrigerio?	X		X		X		X		
		Descanso semanal obligatorio	¿Considera que la institución incumple su descanso semanal?	X		X		X		X		
	<i>Descanso remunerado</i>	Vacaciones	¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le remuneró económicamente las vacaciones?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?	X		X		X		X		
		Licencia laboral	¿Considera que la institución cumple con la licencia laboral cuando las circunstancia lo ameriten? (pre-natal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras)	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?	X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Confiable	Responsabilidad	¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma?	X		X		X		X		
			¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo a lo solicitado por la institución?	X		X		X		X		
		Desempeño	¿Usted considera que el personal es hábil en el desempeño de sus funciones a cargo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal planifica sus actividades para tener un buen desempeño?	X		X		X		X		
		Presión laboral	¿Usted considera que el personal está preparado para trabajar bajo presión cuando las circunstancias lo ameriten?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el no trabajar bajo presión genera una sobrecarga laboral?	X		X		X		X		

		<i>Cumplimiento de metas</i>	¿Usted considera que el personal cumple con todas sus actividades dentro de los plazos previstos?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal se caracteriza por el cumplimiento de metas en los tiempos programados?	X		X		X		X		
	<i>Disponibilidad</i>	<i>Actitud hacia el trabajo</i>	¿Usted considera que el personal realiza sus actividades con actitud positiva?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene una actitud negativa, lo que hace difícil el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución?	X		X		X		X		
		<i>Comportamiento organizacional</i>	¿Usted considera que el personal se muestra proactivo ante las dificultades, asegurando así cumplir con todas sus obligaciones y responsabilidades laborales?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene conducta positiva al realizar sus labores?	X		X		X		X		
		<i>Comunicación interpersonal</i>	¿Considera usted que el personal se caracteriza porque mantiene una comunicación interpersonal y de mutuo respeto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
		<i>Amabilidad y cordialidad</i>	¿Usted considera que el personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
	<i>Productividad</i>	<i>Condición y ambiente de trabajo</i>	¿Considera usted que las condiciones y ambiente de trabajo fomentan el cumplimiento de las actividades?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que su institución se preocupa por mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?	X		X		X		X		
		<i>Grado de satisfacción</i>	¿Usted considera que el personal se siente satisfecho con su trabajo, actividades y funciones que desempeña?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. MARINO ENEQUE GONZALES



Firma del experto :

Dr. Marino Eneque Gonzales

Registro Colegio de Economistas 104

DNI 16676879

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

TESISTAS:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

☒

NO

☐

Chiclayo, 30 de enero del 2022

Dr. MARINO ENEQUE GONZALES



Dr. Marino Eneque Gonzales
Registro Colegio de Economistas 104
DNI 16676879
EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA POSGRADO

30 de enero del 2022

Señor(a) Dr. WILSON IDROGO RENGIFO

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el Grado de: MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN CONTROL Y AUDITORIA EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

Instrumento detallado con ficha técnica.

Ficha de evaluación de validación.

Matriz de consistencia de la investigación.

Cuadro de operacionalización de variables.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth.

.....

Firma

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

Autor(a):

CPC. Bocanegra Pinedo, Kely Janeth

Objetivo:

Determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020.

Estructura y aplicación:

Estimado (a) Sr. (a) Dr. WILSON IDROGO RENGIFO: El presente instrumento tiene por objetivo recoger información sobre el Derecho y Desempeño Laboral en la Corte de Justicia de Lambayeque, agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta.

El presente cuestionario derecho laboral está estructurado en base a 16 ítems y 17 ítems para el cuestionario desempeño laboral, haciendo un total de 33 ítems para los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 163 personal administrativo nombrado de la Corte de Justicia de Lambayeque.

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: “Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Derecho Laboral	Remuneración	Pago Laboral	¿Considera que la institución le paga puntualmente por el desarrollo de las actividades asignadas?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha cumplido con el pago acuerdo al contrato firmado?	X		X		X		X		
		Documento de pago	¿Considera que la institución le entregó un documento o recibo que certifique su pago laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución ha incumplido con los beneficios de ley que le corresponde a personal por la prestación de sus servicios laborales?	X		X		X		X		

	<i>Jornada Labora</i>	<i>Horas de trabajo</i>	¿Considera que la institución respetó sus horas de trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que su jornada de trabajo se ha extendido por más horas de lo que se había planificado?	X		X		X		X		
		<i>Horas extras</i>	¿Considera que llega un registro de control de asistencia por horas extras trabajo?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente por horas extras laborales?	X		X		X		X		
		Derecho al refrigerio	¿Considera que la institución incumple a diario sus minutos de refrigerio?	X		X		X		X		
		Descanso semanal obligatorio	¿Considera que la institución incumple su descanso semanal?	X		X		X		X		
	<i>Descanso remunerado</i>	Vacaciones	¿Considera que la institución le ha negado el descanso vacacional?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le remuneró económicamente las vacaciones?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución ha interrumpido su descanso vacacional?	X		X		X		X		
		Licencia laboral	¿Considera que la institución cumple con la licencia laboral cuando las circunstancia lo ameriten? (pre-natal y post natal, paternidad, por enfermedad entre otras)	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución le ha retribuido económicamente cuando estuvo por licencia laboral?	X		X		X		X		
			¿Considera que la institución interrumpió la licencia laboral cuando estuvo bajo ese derecho?	X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Confiabilidad	Responsabilidad	¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas a tiempo y en forma?	X		X		X		X		
			¿Considera que el personal es responsable con entregar sus actividades asignadas de acuerdo a lo solicitado por la institución?	X		X		X		X		
		Desempeño	¿Usted considera que el personal es hábil en el desempeño de sus funciones a cargo?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal planifica sus actividades para tener un buen desempeño?	X		X		X		X		
		Presión laboral	¿Usted considera que el personal está preparado para trabajar bajo presión cuando las circunstancias lo ameriten?	X		X		X		X		

			¿Considera usted que el no trabajar bajo presión genera una sobrecarga laboral?	X		X		X		X		
		<i>Cumplimiento de metas</i>	¿Usted considera que el personal cumple con todas sus actividades dentro de los plazos previstos?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal se caracteriza por el cumplimiento de metas en los tiempos programados?	X		X		X		X		
	<i>Disponibilidad</i>	<i>Actitud hacia el trabajo</i>	¿Usted considera que el personal realiza sus actividades con actitud positiva?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene una actitud negativa, lo que hace difícil el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución?	X		X		X		X		
		<i>Comportamiento organizacional</i>	¿Usted considera que el personal se muestra proactivo ante las dificultades, asegurando así cumplir con todas sus obligaciones y responsabilidades laborales?	X		X		X		X		
			¿Considera usted que el personal tiene conducta positiva al realizar sus labores?	X		X		X		X		
		<i>Comunicación interpersonal</i>	¿Considera usted que el personal se caracteriza porque mantiene una comunicación interpersonal y de mutuo respeto con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		
		<i>Amabilidad y cordialidad</i>	¿Usted considera que el personal se muestra amable y respetuoso con sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		

	Productividad	<i>Condición y ambiente de trabajo</i>	¿Considera usted que las condiciones y ambiente de trabajo fomentan el cumplimiento de las actividades?	X		X		X		X		
			¿Usted considera que su institución se preocupa por mejorar las condiciones y ambientes de trabajo?	X		X		X		X		
		<i>Grado de satisfacción</i>	¿Usted considera que el personal se siente satisfecho con su trabajo, actividades y funciones que desempeña?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. WILSON IDROGO RENGIFO



Firma del experto : _____
EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario Derecho Laboral

Cuestionario Desempeño Laboral.

TESISTAS:

“Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020”

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

APROBADO: SI

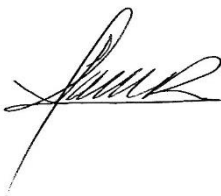
☒

NO

☐

Chiclayo, 30 de enero del 2022

Mg. MSc, Dr. WILSON IDROGO RENGIFO



EXPERTO

ANEXO 01

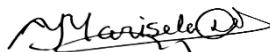
CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Yris Marisela Deza Navarrete, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) estudiante(s), Kely Janeth Bocanegra Pinedo

Titulada: Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, 2020, luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 06 de Setiembre del 2021



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital.

Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Corte de Justicia de Lambayeque, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

4%

3

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

3%

4

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

alicia.concytec.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

www.cem.itesm.mx

Fuente de Internet

1%

7

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

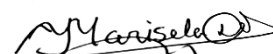
repositorioslatinoamericanos.uchile.cl

Fuente de Internet

<1%

Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora

9	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
14	alerta-laboral.com Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora

20	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
21	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
23	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos Trabajo del estudiante	<1 %
27	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante	<1 %

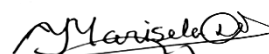
Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Kely Bocanegra
Assignment title: Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desem...
Submission title: Nivel de cumplimiento de los derechos laborales y el desem...
File name: Informe-Tesis-Kelly-03-09-21.pdf
File size: 1.38M
Page count: 72
Word count: 13,329
Character count: 74,103
Submission date: 05-Sep-2021 05:52PM (UTC-0500)
Submission ID: 1641956455



Dra. Deza Navarrete, Yris Marisela
Asesora