

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administrativas y Sistemas



TESIS

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de
la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo
2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Gomez Quilca Mariana de Rosario
Bach. Quezada Cachay Jovanna

Asesor : Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 12.02.2022 - 11.02.2023

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA
SELVA CENTRAL CHANCHAMAYO 2021**

PRESENTADA POR:

Bach. Gomez Quilca Mariana de Rosario
Bach. Quezada Cachay Jovanna

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VASQUEZ VASQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MG. GUEVARA SINCHER IVO GENARO

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. GONZALO PAUL INGA DAMIAN

Chanchamayo, 12 de diciembre del 2022

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LA SELVA CENTRAL CHANCHAMAYO 2021**

ASESOR:

DR. SANCHEZ SOTO JUAN MANUEL

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares que creyeron y forjaron en nosotras las perseverancias de lograr nuestras metas y ser ciudadanas de bien para servir a nuestra sociedad.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes, por convertirnos a ser grandes profesionales.

A la Corte Superior de Justicia de la Selva Central por permitirnos realizar la investigación, cuyo resultado servirán para la mejora de la gestión.

Al Dr. Juan Manuel Sánchez Soto por el asesoramiento en el desarrollo de la investigación.

A los trabajadores de la Corte Superior de Justicia Selva Central por la participación de realizar las encuestas.

A hacemos extensivo el agradecimiento a nuestros asesores, Dra. Angélica Sánchez Castro, Dr. César Fernando Solís Lavado y al Mg. Antonio Donato Perfecto Sosa, por sus aportes y consejos que se verán reflejados en la culminación de nuestra carrera universitaria.

Mariana y Jovanna

CONTENIDO

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática	15
1.2.1. Delimitación Espacial	20
1.2.2. Delimitación Temporal	20
1.3.1. Problema General	20
1.3.2. Problemas Específicos	21
1.4.1. Social	21
1.4.2. Teórica	22
1.4.3. Metodológica	22
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivos Específicos	23
CAPÍTULO II	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. Bases Teóricas	30
2.2.1. Clima organizacional	30
2.2.2. Desempeño laboral	36
2.3. Marco Conceptual	43
CAPÍTULO III	45
HIPÓTESIS	45
3.1. Hipótesis General	45
3.2. Hipótesis Específicos	45
3.3. Variables	45
3.4. Operacionalización de las variables	46
CAPÍTULO IV	48

METODOLOGÍA	48
4.1. Método de Investigación	48
4.2. Tipo de Investigación	48
4.3. Nivel de Investigación	49
4.4. Diseño de Investigación	49
4.5. Población y Muestra	50
4.5.1. Población	50
4.5.2. Muestra	50
4.5.3. Tipo de muestreo	50
4.5.4. Criterios de Inclusión	51
4.5.5. Criterios de exclusión	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.6.1. Técnica	51
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	51
4.6.3. Validez del instrumento	52
4.6.4. Confiabilidad del instrumento	53
4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos	55
4.7.1. Estadística descriptiva	55
4.7.2. Estadística Inferencial	55
4.8. Aspectos éticos de la investigación	56
CAPÍTULO V	57
RESULTADOS	57
5.1. Descripción de Resultados del Clima Organizacional	57
5.2. Descripción de Resultados del Desempeño Laboral	62
5.3. Correlación de Variables	68
5.4. Contraste de Hipótesis	72
ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	91

CONTENIDO DE TABLA

Tabla 1. Trabajadores judiciales del Poder Judicial sede Chanchamayo 2021 por régimen de contrato...	50
Tabla 2. Evaluación de protocolo de validez clima organizacional	52
Tabla 3. Evaluación de protocolo de validez Desempeño laboral	53
Tabla 4. Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach	54
Tabla 5. Resultados de la dimensión Liderazgo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	57
Tabla 6. Resultados de la dimensión Comunicación de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	58
Tabla 7. Resultados de la dimensión Relaciones humanas en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	60
Tabla 8. Resultados del Clima organizacional.	61
Tabla 9. Resultados de la dimensión Puesto de trabajo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	62
Tabla 10. Resultados de la dimensión Competencias de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	64
Tabla 11. Resultados de la dimensión Rendimiento en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.	65
Tabla 12. Resultados del Desempeño laboral.	67
Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables.	68
Tabla 14 Correlación de los puntajes de las variables.	69
Tabla 15. Correlación de los puntajes de las dimensiones del desempeño laboral y el Clima organizacional.	70
Tabla 16. Tabla de contingencia de los niveles del Clima organizacional y el Desempeño laboral.	70
Tabla 17. Prueba de hipótesis general mediante rho de Spearman.	73
Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 1.	74
Tabla 19. Prueba de hipótesis específica 2.	76
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3.	77

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Los factores de valoración serán ponderados según lo establecido en la siguiente tabla:	18
Figura 2 Los críticos de calificación del desempeño laboral serán.....	18
Figura 3. Resultado gráfico de la dimensión Liderazgo	57
Figura 4. Resultado gráfico de la dimensión Comunicación.	59
Figura 5. Resultado gráfico de la dimensión Relaciones humanas.....	60
Figura 6. Resultados del Clima organizacional.	61
Figura 7. Resultado gráfico de la dimensión Puesto de trabajo.....	63
Figura 8. Resultado gráfico de la dimensión Competencias.....	64
Figura 9. Resultado gráfico de la dimensión Rendimiento.....	66
Figura 10. Resultados del Desempeño laboral.	67
Figura 11. Diagrama de dispersión del clima organizacional y el desempeño laboral.	69
Figura 12. Niveles del Clima organizacional y el Desempeño laboral.	71

RESUMEN

La investigación se desarrolló en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La Merced, en la cual se observó ciertas falencias en relación al personal directivo y su gestión institucional con acuerdos y desacuerdos laborales que fluye definitivamente en el buen clima de la organización y en el desempeño laboral. Dicho esto, nace la interrogante ¿Qué relación existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021? Y como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral en los trabajadores de esta institución. Como método general específico, inductivo-deductivo, tipo de investigación básica, el nivel de investigación es relacional, con un diseño correlacional, la población y muestra de 122 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central, la técnica e instrumento la encuesta y cuestionario. En conclusión, logramos relacionar directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se hace la aseveración de acuerdo a la prueba rho de Spearman ($r_s=0,411$) para un $p\text{-valor}=0,000$

Palabras claves: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The research was carried out in the Superior Court of Justice of the Central Jungle Chanchamayo, La Merced, in which certain shortcomings were observed in relation to management personnel and their institutional management with labor agreements and disagreements that definitely affect the good climate of the organization and work performance. That said, the question arises: What is the relationship between organizational climate and work performance in the workers of the Superior Court of Justice of the Central Jungle Chanchamayo 2021? The objective is to determine the relationship between organizational climate and work performance in the workers of this institution. As a general specific method, inductive-deductive, basic research type, the level of research is relational, with a correlational design, the population and sample of 122 workers of the Superior Court of Justice of the Central Jungle, the technique and instrument the survey and questionnaire. In conclusion, there is a direct and significant relationship between organizational climate and work performance in the workers of the Superior Court of Justice of the Central Jungle Chanchamayo 2021, the assertion is made according to Spearman's rho test ($r_s=0.411$) with a p -value=0.000.

Key words: Organizational climate and work performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación nació a raíz de la percepción, percibido de una mala calidad de servicio por parte del trabajador de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La merced; esto se debió a que dicha institución no se tiene un buen clima organizacional y afecta al desempeño laboral. El clima organizacional es clave en toda organización, ya que es la interrelación activa entre los distintos trabajadores de una organización. Así como el liderazgo de sus directivos al promocionar este, también como la realización de sus reglas decretadas en la institución y el acceso a diferentes canales de comunicación.

El objetivo que se plantea es determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, creando la necesidad de alcanzar la investigación que existe dentro de la institución que ejercerá ideas para resolver el problema.

En cuanto a la metodología de la investigación se fundamentó desde un enfoque cuantitativo, con el método general el científico y como método específico, el hipotético deductivo. El tipo de investigación fue básica, el nivel es correlacional, el diseño es descriptiva no experimental. La técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 122 trabajadores de la Corte Superior y el muestreo fue censal, es decir toda la población se convirtió en muestra.

La investigación que busca la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La Merced, se estructura en cinco capítulos: Capítulo I. Planteamiento del problema, este contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivo. Seguidamente Capítulo II. Marco Teórico se basa en las recolecciones de

datos de antecedentes nacionales e internacionales sobre las dos variables para profundizar la investigación y comparó con los resultados obtenidos en nuestra investigación. Las bases teóricas que conceptualiza las variables como las dimensiones, cerrando este capítulo al marco conceptual.

Capítulo III. Hipótesis muestra relación con las dos variables que serán investigados y la operacionalización de las variables. Capítulo IV. Metodología de la investigación se describe la investigación se enmarcó en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La Merced, en esta se evidenció ciertas falencias en relación al personal directivo y su gestión institucional con algunos aciertos y desaciertos que fluye definitivamente en el buen clima de la organización y en el desempeño laboral. La cual se empleó tipos, nivel, diseño, la población y muestra, técnicas e instrumentos de la investigación para alcanzar resultados la cuales se encuentran el Método científico. Capítulo V. Resultados encontraremos la descripción de demostrar las dos variables del Clima organizacional y Desempeño laboral, contrastación de hipótesis, análisis y discusión de resultados donde se realizan las discusiones de los antecedentes internacionales y nacionales. Por último, se plantean las conclusiones, recomendaciones que se plantearan nuevas ideas para la investigación.

Las autoras.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

El clima organizacional de acuerdo a Rodríguez (2008) señaló que son aquellas percepciones por los participantes de una organización relacionados con las labores, tanto al aspecto físico, los vínculos interpersonales y las distintas regulaciones formales que de cierta forma afecta al trabajo en sí. Por otro lado, nos señala Werther y Davis (2000) refirieron al desempeño laboral es un proceso donde el trabajador pueda mostrar su eficiencia durante el tiempo que perciba frente a un empleo y que este al final sea válido con una gratitud por sus labores (p. 96).

De acuerdo a Miguel (2017) manifestó el estudio en Cuba, que a nivel mundial existe diversos estudios sobre clima organizacional puesto que sus mediciones permiten conocer acerca de la experiencia que tuvieron el colaborador en relación a su entorno laboral incidiendo en sus comportamientos y actitudes porque afecto de cierta manera en los resultados de una organización. Por su parte la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en uno de sus objetivos que desarrollaron sosteniblemente señalando que el trabajo debió ser decente que asegure un crecimiento económico en los países, puesto que el trabajo decente abarca precisamente que las personas posean las mismas oportunidades e igualdades para realizar una determinada actividad productiva que genere de cierta manera un ingreso justo, así como tenga cierta seguridad laboral de tal manera que asegure también un crecimiento personal y por ende favorezca también a la integración social.

Meza (2017) manifestó que el desempeño laboral en las distintas entidades de México, ya sean públicas y privadas se ven influenciadas por el buen clima y la organización de la institución es por ello que para evitar la renuncia, salida repentina del trabajador o la poca satisfacción laboral

es necesario crear y propiciar un buen clima dentro de la organización de tal manera que el trabajador se pueda desempeñar de la mejor manera y sumando esfuerzos en la producción y productividad de la empresa.

Flores (2020) señalo que, en el colegio primaria de San Juan de Lurigancho, diariamente evaluaron de manera integral a todo su personal con el objetivo de hallar la clave que favoreció a potenciar el desempeño laboral de los colaboradores permitió de esta manera competitividad y posicionamiento en el mercado.

Es así que Palomino (2017) el estudio realizado en Perú nos dio a conocer que la búsqueda de la alta producción y la misma capacidad exigente en los distintos mercados mundiales, hacen que las organizaciones sometan a sus colaboradores a condiciones paupérrimas y extremas en sus labores, dañando la salud física y mental; muchas instituciones y empresas exponen a sus empleados a altos movimientos para lograr metas y objetivos planificados.

Es más Soto (2018) por ello señalo que en el campo internacional las instituciones públicas, afrontan alteraciones permanentes debido a la globalización y el adelanto de la ciencia y la tecnología, sobre tal sentido de dichas instituciones deben buscar óptimas condiciones donde se desarrolle un estable clima organizacional para que este modo impacte al desempeño laboral con los colaboradores para alcanzar los objetivos y metas planeadas.

Nuestro país no es ajeno a ello puesto que, según Soto (2018) pese a los cambios descritos anteriormente pese a que las diferentes organizaciones realizaron su máximo esfuerzo por mantener y conservar el buen clima, aquella mitad que sufrieron series problemas en su ámbito laboral tal como y manifiesta la encuesta de Aptitus, que resulta un 53.7% de los integrantes notables de haber

sido envueltos al menos una vez por impedimentos con sus compañeros. (2016, diariogestion.com.pe).

En ese orden de ideas se realizó en la ciudad de Tacna según Aguirre (2018) señaló además que, hay amplias partes de instituciones en el Perú que existe el dominio del poder de autoridad por parte del personal directivo de la organización, puesto que se fundamenta por medio de prácticas represivas e intolerantes que lo único que generan en los colaboradores es temor y por ende deficiente desempeño laboral.

Según Gómez (2020) nos da conocer que en el Poder Judicial del Perú tenía establecidos evaluar el desempeño laboral a todos los trabajadores judiciales. Los encargados del cumplimiento de la presente Directiva, es el Gerente de Recursos Humanos y Bienestar y los Administradores de la Sede de Gerencia u Oficinas de Administración Distrital de las Cortes Superiores de Justicia. La disposición general es de modo reservado y se realizó con regularidad anual, la evaluación del trabajador judicial es el responsable de Recursos Humanos o coordinadores de Recursos Humanos encargado de asignar al evaluador a su cargo (jefe inmediato, Supervisores y/o colaboradores que designe, según sea el caso). Menciono que tiene dos tipos de evaluación por competencia que es la evaluación que ocupa sus destrezas y cogniciones en su desempeño laboral y la medición del logro de metas, es identificar la contribución del trabajador judicial para conseguir dichas metas. Los elementos de medición son tanto funcional, como habilidades y conocimientos, la escala numérica de 1 a 10. Indica que 1 es la valoración más baja, la 10 será la más alta y valores entre medio dos líneas (1-10) indicará al grado de inclinación de valoración baja o alta según como sea mirado. Esto se aplicó a todo el trabajador del poder judicial que son contratados por el estado.

Figura 1 Los factores de valoración serán ponderados según lo establecido en la siguiente tabla:

FACTORES	PONDERACIÓN
Funcionales	60%
Habilidades y Conocimientos	40%

Fuente: Elaboración del Poder Judicial del Perú

En esta tabla los factores funcionales tuvieron la mayor ponderación que presenta cumplimiento, tareas y metas, de funciones propias del cargo.

Los factores relativos de habilidades y conocimientos representaron un estimable porcentaje, ya que el comportamiento implicó un gran interés y acuerdo específico del trabajador con su labor en la institución.

Figura 2 Los críticos de calificación del desempeño laboral serán

CRITERIOS	ESCALA
Desempeño Sobresaliente (DS)	9.5 - 10.0
Desempeño Muy bueno (DMB)	9.0 - 9.4
Desempeño Bueno (DB)	7.0 - 8.9
Desempeño Regular (DR), capacitación sugerida	5.0 - 6.9
Desempeño Deficiente (DD), capacitación necesaria	1.0 - 4.9

Fuente: Elaboración del Poder Judicial del Perú

Una vez que se haya la valoración de la tabla anterior se realiza un cálculo aritmético con las ponderaciones establecidas, la valoración total es de evaluación, en los siguientes son:

Ahora bien, el porcentaje de los factores funcionales es: 8

Por ende, se multiplica por su ponderación: $8 \times (60\%) = 4.8$

Si el promedio de conocimientos y habilidades es: 8.5

Entonces se multiplicas por su ponderación: $8.5 \times (40\%) = 3.4$

Después se suma ambos resultados parciales (a+b):

Esto es. $4.8 + 3.4 = 8.2$

En fin, la evaluación de desempeño obtenida es de 8.2

Se debió de hacer de conocimiento y de transparencia, táctica de evaluación y calificación y que regio el desarrollo de evaluación de desempeño. Las disposiciones complementarias de evaluación del desempeño en la presente Directiva fueron realizadas la primera quincena del primer trimestre del año.

Ante todo lo dicho esta investigación se dio inicio bajo la base de trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La Merced, actualmente se observó ciertas diferencias y falencias en relación al personal directivo y su gestión institucional con algunos acuerdos y desacuerdos que influye definitivamente en el buen clima de la organización y en el desempeño laboral en la institución, se ha podido evidenciar que en dicha institución existe falta de comunicación entre los servidores judiciales y directivos, así como el escaso trabajo en equipo y esto debido a que algunos de los colaboradores no se palparon de las normas y reglamentos internos del puesto de trabajo, así mismo mencionar la falta de identificación de algunos de ellos causando de cierta manera una mala impresión para los usuarios y a ello añadir la falta de liderazgo de algunos directivos fomentando el favoritismo en el personal generando de esta manera conflicto entre los trabajadores judiciales.

Así mismo, lo expuesto es menester que se realizó dicha investigación para poder identificar las causantes de este problema y poder de cierta forma solucionar esta problemática en la Corte

Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo sede La Merced, puesto sin lugar a dudas estas condiciones de trabajo influyen definitivamente en el desempeño laboral de la institución.

Se sugirió como alternativa de solución que se realice una buena planificación de estrategias para mejorar los canales de comunicación, así mismo realizar inducciones pertinentes desde el momento que el trabajador comienza a laborar para que de esta manera desarrollar metas y estrategias claras, evaluando las debilidades y virtudes para lograr un solo objetivo.

Así mismo la investigación nace a raíz de muchos usuarios percibieron una mala calidad de servicio por parte del trabajador de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo sede La Merced; esto se debió a que dicha institución no se tiene un buen clima organizacional y daña al desempeño laboral.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

La investigación se desarrolló en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central (CSJSC), provincia de Chanchamayo.

1.2.2. Delimitación Temporal

Con respecto a la delimitación temporal la investigación se realizó en el período 2021 - 2022.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

PG: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

PE1: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?

PE2: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?

PE3: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La razón que motivo el estudio se centra en el ambiente que percibieron los trabajadores del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede La Merced quienes fueron los principales afectados por un clima organizacional y desempeño laboral inadecuado, afectando de manera directa a los usuarios que acuden diariamente. Los resultados benefician de manera directa los 122 trabajadores y de forma indirecta a los ciudadanos de la Selva Central sede La Merced. Luego de analizar el clima organizacional y desempeño laboral se pretendió plantear propuestas a la institución para que pueda ver un clima y un desempeño laboral favorable con una comunicación fluida, reconocimientos entre los trabajadores de la institución, practicando el liderazgo y a su vez realizando contratos laborales etc. Ya que esto creará un ambiente de trabajo

adecuado y no saturado, así genere la motivación dentro del ambiente laboral, de tal modo demostró lo valiosos que son, como también se sientan en un estado de confort, a la vez generen la satisfacción del desempeño laboral y un clima organizacional.

1.4.2. Teórica

La variable clima organizacional se fundamentaron con la teoría del clima organizacional de Rensis Likert que mencionó que esta teoría es muy dinámica y activa puesto que facilita la eficacia y eficiencia en una empresa determinada ya sea de manera individual u organizacional. Refiere que el comportamiento desarrollado por los colaboradores de una empresa dependió en gran medida del comportamiento administrativo y organizacional esto ligado a la tecnología y estructura de la organización, la posición jerárquica de cada colaborador ocupa en la organización, el sueldo ganado, actitudes, nivel de recompensa y la percepción de los colaboradores referente al clima organizacional.

En cuanto respecta a la variable desempeño laboral se basaron en relación al enfoque sobre resultados puesto que consiste en que la evaluación se centra en función a los productos y por ende a los resultados en el trabajo, uno de los formatos más difundidos de este enfoque la dirección por objetivos, evaluando a los gerentes (retribución por logros) evita que laboren en temas que no van con los objetivos y fines. Por último, que sirva como finalidad el sustento para otras investigaciones y alimente su marco teórico.

1.4.3. Metodológica

Desarrollando el trabajo de investigación ya que tiene como finalidad de alcanzar objetivos trazados, con una investigación válida y confiable, con el tipo de investigación descriptiva – correlacional y un diseño no experimental, utilizando las técnicas de la encuesta e instrumento

cuestionario. La población y muestra son todos los trabajadores del poder judicial de la Corte Superior de Justicia de la Selva Centra – Chanchamayo ciudad La Merced, en donde se relacionaron el clima organizacional con sus instrumentos que es el liderazgo, comunicación y relaciones humanas, así mismo el desempeño laboral tiene tres instrumentos es el puesto de trabajo, competencia y rendimiento.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

OE2: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

OE3: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Aguirre (2018) desarrollo una tesis titulada: *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de logística del Batallón de Servicio N° 6 de la Sexta Brigada Blindada, Fuerte Arica, Locumba - Tacna 2018*, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, como objetivo tiene: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del área de logística de dicha institución, manejo un diseño correlacional simple, trabajo con una muestra censal de 30 trabajadores, uso como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad del personal administrativo del área de Logística de dicha institución.

Resulta que el trabajo es muy sugestivo en nuestra investigación puesto que las dos variables estudiadas son las mismas que se están investigando en este trabajo además que también utilizaron la misma metodología que pretendemos utilizar a parte de ello también utilizaron la misma técnica y como instrumento un cuestionario de tal manera que sus resultados son muy importantes para compararlos y discutirlos en nuestra tesis.

Mancha (2019) desarrollo una investigación titulada: *Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019*, para alcanzar el grado de Doctor en Administración en Salud, planteo como objetivo: implanta el liderazgo sé que vincule con el clima organizacional deducido por el experto de enfermería en dicha institución, utilizo un diseño no experimental transversal, el cuestionario como instrumento

y la encuesta como técnica, trabajo con 94 enfermeras, concluye que existe afinidad de 45% la cual es significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional y así mismo que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

La investigación se trata para optar el grado de Doctor aplicaron un cuestionario como instrumento y por ende la encuesta como técnica a los profesionales de enfermería de la institución arriba mencionada, relacionando las variables liderazgo y clima organizacional cuyos resultados se compararán con los resultados obtenidos en nuestra investigación y se trabajarán en el capítulo de discusiones de la tesis.

Maticorena (2020) realizó una investigación denominada: *Desempeño laboral y gestión educativa de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018*, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, cuyo objetivo: determinar de cómo se relaciona el desempeño laboral con la gestión educativa de los docentes en dicha institución, una investigación de diseño no experimental, aplico un cuestionario y la encuesta como técnica a 55 docentes como muestra censal, concluyo que el desempeño laboral se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018.

Esta investigación es importante puesto que se relaciona con nuestra segunda variable de estudio, trabajo con una muestra censal aplicando un cuestionario a los docentes de dicha institución, desarrollaron desde un enfoque cuantitativo con diseño correlacional simple por lo que sus resultados serán comparados con los resultados de nuestra investigación.

Novoa (2020) desarrollo un trabajo titulado: *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020*, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, propone como objetivo: determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los colaboradores de dicha Municipalidad, una investigación de diseño no experimental transversal, aplico el cuestionario y como técnica la encuesta a una muestra de 132 colaboradores, concluye el clima organizacional y el desempeño laboral con los colaboradores en la municipalidad ya mencionada, obtienen una relación estimada, está considerado en el nivel de correlación de ($r_s = 0.705$).

Se trata de un estudio para optar el grado de Maestro, trabajo importante puesto que posee las dos variables con el que estamos trabajando utilizaron el mismo enfoque y por ende la misma metodología aplicando como instrumento un cuestionario y la encuesta como técnica cuyos resultados nos permitirá compararlos y discutirlos en nuestro informe de tesis.

Rojas (2018) desarrollo una tesis titulada: *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco, 2018*, para optar el grado de Maestra de Gestión Pública, planteo como objetivo: determinar el coeficiente de adecuación tanto en variables del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la institución, utilizo el tipo de exploración la descriptiva correlacional, el diseño no experimental correlacional-transversal, aplico la encuesta y la muestra 21 personas, concluye que ambas variables se vinculan significativamente, sin embargo la prueba de hipótesis ejecutada al coeficiente tiene un valor 0.522, y un p-valor igual a 0.015 es menor que el error estimado (0,05).

En realidad, el trabajo es muy interesante en nuestra investigación puesto que las dos variables estudiadas son las mismas que se están investigando en este trabajo además que también utilizaron la misma metodología que pretendemos utilizar a parte de ello también aplicaron la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de tal manera que sus resultados son muy importantes para compararlos y discutirlos en nuestra tesis.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Meza (2017) presento un artículo titulado: *Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial-México*, cuyo objetivo: Analizar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y clima organizacional en el sector industrial, un trabajo de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, con alcance descriptivo-comparativo, utilizo como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario, trabajo con una población de 490 y muestra 132 trabajadores de dicha empresa. Determinan que en la empresa existe un nivel equitativo para hombres y mujeres relacionado al clima y la satisfacción laboral.

Este artículo científico es muy importante para esta investigación puesto que sus resultados permitirán comparar con los nuestros de acuerdo a nuestras variables de estudio, aparte de ello es importante esta investigación porque utilizo un cuestionario como instrumento y también la misma técnica que es la encuesta que se aplicara en nuestro trabajo para después poder comparar, contrastar y nos ayudara en la elaboración de nuestras discusiones.

Cáceres, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) presentaron un artículo denominado: *“Satisfacción laboral y su relación con el Clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”*, planteo según objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile: Se trató de un trabajo de tipo cuantitativo, correlacional, aplico la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario en 166 trabajadores. Concluyeron que la apreciación de un clima organizacional elevado se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

Es muy interesante este artículo científico porque trabajo con nuestra variable de investigación con los funcionarios administrativos de una universidad, además tiene el mismo tipo, nivel y diseño de investigación, así como también aplico la misma técnica que es la encuesta y utilizaron el cuestionario como su instrumento por lo que nos servirá comparar sus resultados con los nuestros en nuestra tesis en la elaboración de las discusiones.

Pedraza (2018) presento un artículo titulado: *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*, cuyo objetivo: Analizar la relación de ambas variables de clima organizacional y satisfacción laboral desde la percepción de los funcionarios en organizaciones públicas y privadas, investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Se utilizó la técnica encuesta y el instrumento el cuestionario, trabajo con una muestra a conveniencia de 133 encuestados, concluyendo que tres dimensiones del clima organizacional evidencio relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, presentado evidencias reales desde otros entorno y unidades de análisis.

Este artículo científico donde se investigó una de nuestras variables de estudio, pero vistos desde los empleados de las distintas organizaciones públicas y privadas, este trabajo también utilizo la misma metodología que pretendemos utilizar además que también aplicaron como instrumento el cuestionario y la misma técnica que se trató de la encuesta, por lo que sus resultados nos permitirán comparar con nuestros resultados y discutirlos en nuestra tesis.

Díaz, Gutierrez y Amancio (2018) presentaron un artículo denominado: *Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas*, planteo como objetivo: Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas, investigación correlacional, prospectivo, de corte transversal, la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, la

población estuvo conformada 65 enfermeras, concluyeron que el ausentismo presento una relación directa y significativa con el desempeño laboral.

El artículo científico tiene en común nuestra segunda variable de estudio que es el desempeño laboral esta investigación lo trabajaron en las profesionales de enfermería, trataron de determinar qué factores condicionan tanto el ausentismo y el desempeño laboral, utilizando para ello un cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica respectivamente, por lo que sus resultados son muy importantes para nuestras discusiones en la elaboración de nuestra tesis.

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2019) presentaron un artículo titulado: *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*, cuyo objetivo: determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución, investigación con diseño no experimental, transversal, utilizo la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, la población estuvo establecida por la mayoría de trabajadores, concluyeron con gestión del talento humano es conveniente, incidiendo en el progreso de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

El artículo científico está relacionado a nuestra variable, el desempeño laboral en los empleados del Ministerio de Salud, trabajaron la misma metodología que pretendemos poner en práctica, por lo que pudieron completar que efectivamente la gestión del talento humano incide en el mejoramiento también del desempeño laboral y que será comparado con los resultados en nuestra investigación y discutido en nuestra tesis posteriormente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima organizacional

Definición

De acuerdo a Chiavenato (1999) el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento. Así mismo para Meza (2017) manifestó que el clima organizacional es la forma y la manera cómo perciben los trabajadores entorno al ambiente laboral, estos visto por medio de sus actitudes, comportamientos dentro de la empresa.

Por su parte Montoya , et al., (2017) mencionaron que el clima organizacional viene hacer “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en que se da, a las relaciones interpersonales que tienen en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (p. 8). Ante todo, lo dicho podemos mencionar que el buen clima organizacional de una organización es imperiosamente puesto que permitirá a la organización tener mejor productividad y algunos estudios refieren que también inciden en la satisfacción laboral. Para Chiavenato (2004), el clima organizacional establece en gran medida el medio interno que existe contra los trabajadores de una determinada empresa y que a ello sea ligado el nivel de motivación de los mismos, a eso se suma también la calidad de organización que son percibidas y vividas por cada uno de sus integrantes, que finalmente son elementos decisivos para lograr un óptimo clima organizacional.

En síntesis, el clima organizacional se fija en las medidas del ambiente interno, como se relacionan los trabajadores de una organización y así mismo medir el nivel de motivación que repercute en el rendimiento y satisfacción del trabajo individual, en ello se ve la calidad de cada

trabajador y la calidad de la organización que son percibidas y vividas con una finalidad de lograr un óptimo clima organizacional.

Tipos de Clima organizacional

De acuerdo a Brunet (1992) citado por Aguirre (2019) existen cuatro tipos de Clima organizacional entre ellos:

- **Clima de tipo autoritario: Sistema I - Autoritarismo explotador**

Según el autor este modelo de clima los líderes no tienen confianza en sus trabajadores y éstos trabajan en un ambiente de temor, intimidaciones, sanciones y por lo tanto el autor evidencia un ambiente no sólido, pero no existe diálogo fluido con los trabajadores.

- **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista**

En este tipo de clima los jefes tienen una seguridad condescendiente con sus colaboradores, la mayoría de las decisiones lo admiten las áreas más altas, en muchas ocasiones lo toman los puestos de grado menor, ahora bien, concerniente a la motivación de sus trabajadores lo realizan con recompensas y castigos en algunas ocasiones, por lo que se evidencia el entorno permanente y ordenado.

- **Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo**

Como su nombre lo indica es un clima mucho más participativo y existe confianza en con sus colaboradores, definitivamente las políticas y las iniciativas son tomadas necesariamente por ocupaciones superiores, pero lo importante es que se les autoriza a los puestos inferiores también coger decisiones, en cuanto a la conversación es descendente y en cuanto a la forma de incentivar a los colaboradores son también las incentivadas y en

ciertas ocasiones las sanciones, el clima organizacional comprende un ambiente suficientemente dinámico y activo en donde la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar en la organización.

- **Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo**

En este sentido los jefes tienen plena esperanza en sus colaboradores, en cuanto a la toma de decisiones lo realizan de manera divididas en cada uno de los distintos niveles de la empresa, ahora bien, en cuanto a la forma de comunicación en este clima se realiza de manera lateral, en cuanto al ánimo se fundamenta la intervención así como por la institución y cumplimiento de objetivos, también por los procedimientos, formas de trabajo el método de análisis del rendimiento en responsabilidad al cumplimiento o no de los objetivos. En este clima existe un lazo de amistad y confianza en medio de los superiores y los subordinados por lo que deja obtener los fines y los objetivos de la organización, bajo el perfil de planeación estratégica.

Fundamentos teóricos de Clima organizacional

- **La teoría de Rensis Likert**

Para Likert (1968) citado por Rodríguez (2016) manifiesta esta teoría de Likert es una teoría muy dinámica y activa puesto que establece el origen y el inicio de un clima participativo facilitando la eficacia y eficiencia en una empresa determinada ya sea de manera individual y organizacional, puesto que refiere que la participación motiva sin lugar a dudas a que las personas trabajen de la mejor manera. Este tipo de teoría señala que el comportamiento desarrollado por los colaboradores de una organización depende en gran medida del comportamiento administrativo y organizacional esto ligado a la tecnología y estructura de

la organización, la posición jerárquica de cada colaborador ocupa en la organización, el salario que gana, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción de los colaboradores referente al clima organizacional.

- Teoría sobre el clima laboral de McGregor

De acuerdo a esta teoría de Mc Gregor (1996) es una teoría llamada X también conocida como la teoría Humanista, incide sobre la dirección y el control de una organización y se basa sobre ciertos supuestos de la naturaleza del hombre, donde manifiesta que el ser humano siente una repugnancia intrínseca por el trabajo, señala que tiene que ser amenazado u obligado para que trabaje, por lo tanto el líder debe utilizar ciertas medidas para controlar el comportamiento y la conducta de sus empleados, de esta forma desarrolle cierto esfuerzo para el cumplimiento para el objetivos de una empresa. Mencionando la teoría Y de MgGregor manifiesta que las personas trabajarán de la mejor manera y asumirán ciertas responsabilidades si tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades individuales, logrando al mismo tiempo cumplir con los objetivos de la empresa, puesto que el ser humano es capaz de dirigirse y controlarse a sí mismo cuando la oportunidad lo amerite.

- Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

Para Forehand y Glimer (1964) citado por Olaz (2013) señala que se trata de “Un patrón con la ubicación al impacto a una arquitectura organizativa (tamaño, estructura y complejidad), a través con el estilo de liderar y guiar cerca al fin determinado”. Esta teoría sostiene sobre lo importante de la estructura o arquitectura de una organización sino también es necesario tener en consideración el estilo

de liderazgo, así como la orientación pertinente hacia el cumplimiento de logros, fines y objetivos de una empresa.

Dimensiones de Clima organizacional

Según Aguirre (2018) consideró que el clima organizacional debe medirse en función a estas tres dimensiones que a continuación detallamos:

- Liderazgo

Según el autor el liderazgo viene hacer la capacidad o habilidad que tiene una persona para poder influir, inducir, animar o motivar a otras personas para llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y voluntad propia. El autor añade que el liderazgo es una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta y unida por un objetivo en común.

De acuerdo a Chiavenato (2009) señalo que el liderazgo debe ser asumido netamente por las personas encargadas de recursos humanos, así mismo es muy importante como función de los administradores puesto que debe ser un personal que tenga la capacidad de motivar, conocer y conducir a los colaboradores en general para que de esta manera pueda llevar un buen liderazgo.

Nos da a conocer que el liderazgo debe de estar liderado por recursos humanos y como función de los administradores, por lo cual debe ser un personal que tenga capacidades de llegar a cada uno de los trabajadores y sean guiados a poder realizar un trabajo eficaz generando un buen ambiente laboral.

De la misma forma Dessler (2009) considera que en una organización es imprescindible el liderazgo por cuanto se debe tener la capacidad de inspirar, dirigir y guiar a todos los

colaboradores de la organización de tal manera que tenga una visión que conozcan todos y saber de la mejor manera hasta dónde quieran llegar como organización. El liderazgo para este autor es imprescindible que no fallar en una organización y que tengan capacidades de dirigir, inspirar y guiar a los trabajadores ya que esto hace que la organización se vea un ambiente optimo y así sepan a donde quieran visionar como organización.

- Comunicación:

Para Aguirre (2018) manifiesta que la comunicación es entendida como una habilidad innata que posee cada ser humano lo cual permite expresar nuestras ideas, pensamientos, sentimientos y en otros es de forma ilimitada y amplia, pero algunas veces puede ser usada para lo contrario como: educar mal, desinformar, mal informar y persuadir para que se haga lo contrario de lo que se debe hacer, es por ello muy importante utilizar de la mejor manera una comunicación adecuada, fluida y pertinente dentro de una organización.

Jones y George (2010) mencionan que la comunicación en una determinada organización consiste en que la información debe darse de manera compartida entre los colaboradores de tal manera que se pueda llegar a un buen entendimiento dentro de la empresa. Los autores mencionan que debe existir una comunicación fluida dentro de la organización con el propósito que la información compartida entre colaboradores pueda llegar a un buen entendimiento dentro de la institución.

- Relaciones humanas

Po otro lado Aguirre (2018) indica que las relaciones humanas son consideradas como todo un conjunto de interacciones que se da en los individuos dentro de una sociedad, la cual tiene ciertos niveles y grados de órdenes jerárquicos, así mismo las relaciones humanas se

dan respetando culturas y normas de las demás personas, compartiendo y conviviendo entre sí. En tal sentido en toda organización son muy básicas y totalmente necesarias las relaciones humanas porque nos permiten establecer vínculos entre los miembros de una organización, puesto que permite el desarrollo intelectual e individual de los seres humanos.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Palací (2005) el desempeño laboral se utiliza para referirnos a la capacidad, pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización.

Para Koontz, Weihrich y Cannice, (2008) señalaron que es una manera la cual identifica el progreso de los colaboradores en sus respectivas áreas de trabajo, puesto que hay como objetivo establecer distintas peticiones organizacionales, así como las mismas necesidades particulares, por intermedio de la administración predeterminada en la organización que recaerá con una valoración de aquella identificación que tiene con el puesto de trabajo. De la misma forma según Matas (2006) menciono que el desempeño laboral es la efectividad en función a ciertos sistémicos que se evalúan y por ende se mide la capacidad de la administración, a ello añade que dicho desempeño laboral se debe a una serie de comportamientos combinados con sus resultados dirigidos hacia el logro de los objetivos, metas y fines de una organización.

Chiavenato (2007) considero que el desempeño laboral se debe al cumplimiento del colaborador en función a los requisitos de su trabajo, demostrando para ello el desarrollo de sus capacidades a pleno actividad de su función en el puesto laboral, en relación a los objetivos establecidos y planteados en la compañía u organización.

Niveles de desempeño laboral

De acuerdo a Rodríguez y Lechuga (2019) el grado de desempeño laboral se comunica básicamente la postura de los colaboradores comprendidas a sus obligaciones, habilidades, actos, tareas diarias y su rendimiento en sus puestos de trabajos. Aun así, Blanco y Di Vora (2000, p. 68) establecen cuatro grados o niveles de desempeño laboral: «Destacado, competente, básico e insatisfactorio». Estos constituyen respuestas reconocibles y evaluables ante las preguntas: ¿cuán bien se debe hacer?, o ¿cuán bien se está haciendo?

- Destacado

Blanco y Di Vora (2000) señalaron que este tipo de nivel manifiesta el orden y esmero de los colaboradores en el trabajo logrando una buena calidad, se manifiesta en el conocimiento que tiene en el trabajo y lo demuestra por medio de las experiencias en el cumplimiento de sus funciones, en esta magnitud se verifica un notable espíritu de aportación en vínculos interpersonales con los colegas.

Según Rodríguez y Lechuga (2019) señalaron que este nivel de desempeño destacado laboralmente se expresa como la cualidad de ser capaz llevando a cabo y formar exitosamente una actividad profesional plenamente identificada. De tal manera, sobresalir no es la posibilidad de éxito en la realización de un trabajo, es una capacidad real y justificada.

Según Díaz (2005) este nivel de desempeño es la facultad que un individuo se desempeñe de manera eficaz en el trabajo, así como de la competencia profesional que posee el colaborador puesto que posee además la capacidad de resolver problemas de manera

autónoma y flexible. El autor da a conocer que todo ser humano tiene capacidad de solucionar problemas y trabajar tranquilamente en cualquier situación donde se encuentre.

- Competente

Este nivel de desempeño según Blanco y Di Vora (2000) señalaron que el colaborador demuestra interés en el trabajo que desempeña, desarrollando funciones y roles con conocimientos moderados, así mismo se observó ciertas relaciones interpersonales. Nos da a conocer que el trabajador demuestre que es suficiente para desarrollar funciones y apto para competir, demostrar sus destrezas dentro de la institución en el área donde se encuentre.

Díaz (2005) manifestó que una persona competente es aquella que posee la capacidad de responder de manera exitosa un trabajo, una actividad o una tarea de acuerdo a ciertos criterios de desempeño establecidos por la organización, a su vez el autor añade que la persona competente es aquella que desarrolla ciertos conocimientos, habilidades y actitudes dentro de su lugar de trabajo.

-Básico

Del mismo modo según Blanco y Di Vora (2000) menciono este tipo de nivel de desempeño el colaborador demuestra una mínima calidad de trabajo, solo conoce lo necesario y suficiente sobre las tareas o actividades que debe realizar en la empresa, demostrando solo un conocimiento básico en sus funciones establecidas.

Para Tobón (2004) el nivel de desempeño básico se realiza a principio precisamente del desempeño de las tareas, comprendiendo ciertos entendimientos, habilidades y destrezas

que permita al colaborador mejorar paulatinamente la fase laboral, otra característica importante en este nivel es que el colaborador soluciona problemas e interactúa con los demás y demuestra cierto manejo de las tecnologías de información

- Insatisfactorio

Y finalmente en este nivel de desempeño de acuerdo a Blanco y Di Vora (2000) muestra una mala función en el trabajo, esto debido de no tener idea de este, no se planifica anticipadamente, no se controla el proceso, se suele improvisar. En cuanto a los colaboradores no existe un trabajo colaborativo, las relaciones interpersonales no son las adecuadas, no existe comunicación fluida con los jefes ni tampoco con sus compañeros de trabajo, no colaboran con la empresa ni con los compañeros, entre otros.

Da a conocer que el nivel de insatisfacción causa problemas a una organización, por lo que no prevalece un buen rendimiento en sus labores.

Tobón (2004) señaló que este tipo de nivel es la causante principal de los problemas en una organización, en el bajo rendimiento y por ende en las bajas laborales, esto debido probablemente a que los colaboradores no se sienten cómodos en su trabajo ni la función que desarrollan.

Según Díaz (2005) añade que, en el nivel insatisfactorio, el colaborador no se siente a gusto en el lugar donde laboran porque no cumple sus expectativas, producto de ello se produce la frustración de no poder cumplir con lo deseado, repercutiendo sin lugar a dudas en el desempeño laboral.

La insatisfacción para este autor es que el trabajador no se encuentra cómodo en el área asignado por lo que no cumple sus expectativas y por ello no existe una motivación para cumplir dichos deseos.

Modelos y enfoques de la evaluación del Desempeño laboral

Entre los enfoques más conocidos para evaluar el desempeño laboral tenemos entre ellas:

- Enfoques comparativos o referidos a normas

Este enfoca para entender quien rinde sobre todo en un grupo o a quien nombran una tarea e imponen a un jefe a efectuar una opinión a cada trabajador relacionándose con otro (Dolan, Cabrera, Jackson, y Schuler, 2007, p.235).

Este enfoque lo aplicaron algunas organizaciones para poder decidir a qué colaboradores darles mayor responsabilidad, mayores tareas en el trabajo, trata de identificar a los mejores de un determinado grupo comparándolos unos con otros.

- Enfoques conductuales y Escalas de apreciación

Esta acción resulta ser muy interesante puesto que se evalúa el rendimiento de cada colaborador de una organización, pero de manera independiente e individual en función a unos criterios de evaluación establecidas por la misma organización, entre las principales técnicas inmersos en este enfoque tenemos:

Ensayos narrativos. De acuerdo a Dolan, Cabrera y Jackson (2007) manifestaron que este tipo de técnica utiliza el ensayo narrativo, que consiste en que la persona que evalúa, identifica e indica aspectos firmes y frágiles del evaluado, realiza algunas sugerencias y de este modo incrementa la productividad de dicho trabajador, este tipo de técnica proporciona solo dos cualitativos más no cuantitativos.

Escalas convencionales de valoración. Esta técnica es una de las más utilizadas para evaluar el rendimiento del personal, el evaluador utiliza formularios convencionales utilizando algunas dimensiones de rendimiento para evaluar características o rasgos de la

personalidad como: la agresividad, independencia, la madurez, el sentido de responsabilidad, pero no evalúa las propias conductas reales.

- Enfoques sobre resultados

Según Rodríguez y Lechuga (2019) la evaluación se centra en función a los productos y por ende a los resultados en el trabajo, uno de los formatos más difundidos de este enfoque es la dirección por objetivos, que estima a los gerentes (retribución por logros) impide a trabajar en temas que no competen con sus objetivos y propósitos.

El autor da a entender que los resultados se evaluaron en función a los productos obtenidos, uno de los formatos más dispersos es el enfoque de dirección por objetivos, al evaluar a los gerentes evita resolver otros objetivos trazados.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Para Novoa (2020) señala que el desempeño laboral debe ser dimensionado en tres aspectos muy relevantes entre ellos tenemos:

- Puesto de trabajo

De acuerdo a Dessler y Valera (2011) es el procedimiento en el que se establece las características que debe poseer el colaborador para desarrollarse de la mejor manera en el puesto de trabajo, para ello se brinda toda la información pertinente sobre todas las actividades, acciones, tareas que tiene que realizar, así mismo se menciona los requisitos del puesto de trabajo, así como el perfil que debe poseer el colaborador para el puesto dentro de la organización. Por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2008) señalaron que el puesto de trabajo requiere de un diseño de tal manera que lo relacionen con el estilo de liderazgo,

es muy importante diseñar puestos de trabajos con el objetivo de poder utilizar todas las cualidades y potencialidades del colaborador en beneficio de la organización.

- Competencias

Chiavenato (2009) considero que la competencia es todo un conjunto de comportamientos en el que se integran, movilizan y transfieren diferentes conocimientos, habilidades, actitudes y juicios produciendo un valor económico para la organización y además un valor social para el colaborador.

De la misma forma Jones y George (2010) añadieron que también se tiene en cuenta los conocimientos y experiencias dentro del puesto de trabajos, así como el desempeño en sus funciones, asegurando de esta manera el potencial de sus colaboradores en sus puestos de trabajos. Los autores nos dicen que la competencia que tiene cada trabajador cuentan con sus conocimientos y experiencias, el cual genera un mejor desenvolvimiento en sus funciones asignadas.

- Rendimiento

Para algunos autores consideran que el rendimiento es una medida para conocer si el colaborador ha aprendido Dessler (2009) puesto que mide no solo conocimientos sino también la responsabilidad que han asumido en sus diferentes puestos de trabajo, así mismo algunos autores consideran que el rendimiento también evalúa la eficacia y la eficiencia del colaborador. Jones y George (2010) añaden que el rendimiento se demuestra con la destreza que utiliza el colaborador en el desarrollo de sus actividades diarias en el trabajo, apoyando a todo el grupo para una buena productividad en la organización.

2.3. Marco Conceptual

- **Clima organizacional:** Chiavenato (1999) el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento.

- **Liderazgo:** De acuerdo Dessler (2009) menciona que consiste en demostrar y establecer que el individuo cuenta con la capacidad de inspirar, guiar y dirigir íntegramente a los colaboradores, además tiene una percepción que entiendan todos y de cualquier forma desean llegar como organización o empresa.

- **Comunicación:** Asimismo Chiavenato (2009) señala que la comunicación en una organización debe ser siempre perseverante, continua y eficiente, en forma de retroalimentación para perseguir u orientar su mejor desempeño.

- **Relaciones humanas:** Aguirre (2018) menciona que en toda empresa son necesarias las relaciones humanas puesto que facultan determinar e implantar lazos debajo de los integrantes de una organización, permitiendo el crecimiento intelectual e individual de los seres humanos.

- **Desempeño laboral:** Palací (2005) el desempeño laboral se utiliza para referirnos a la capacidad, pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización.

- **Puesto de trabajo:** Induce un diseño que adapta al estilo de liderazgo de un integrante de la organización en especial, diseñar para personas extraordinarias con el fin de manejar todas sus habilidades y toda su estimulación como trabajador de la organización. (Koontz, Weihrich, y Cannice,2008).

- **Competencias:** Es una totalidad de conducta la cual se constituye, moviliza y transfiere conocimientos, habilidades, juicios y actitudes, en el cual aumenta un aprecio económico para dichas empresas. Calcula un valor social para aquel trabajador. (Chiavenato, 2009).

- **Rendimiento:** Son los colaboradores, que llevan a cabo sus labores con muchas habilidades y ayuda a la agrupación de trabajadores a poseer una buena productividad con abundante celeridad y así poder efectuar múltiples deberes dentro del puesto de trabajo. (Jones y George, 2010).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

HG: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

3.2. Hipótesis Específicos

HE1: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

HE2: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

HE3: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

3.3. Variables

V1: Clima organizacional

Chiavenato (1999) el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento.

V2: Desempeño laboral

Según Palací (2005) el desempeño laboral se utiliza para referirnos a la capacidad, pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización.

3.4. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Clima organizacional	El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento. Chiavenato (1999)	Esta variable se medirá a través de tres dimensiones: Liderazgo, comunicación y relaciones humanas, para ello se utilizará como instrumento un cuestionario con opciones de respuestas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	D1: Liderazgo	- Trabajo en equipo - Toma de decisiones	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
			D2: Comunicación	- Empatía - Respeto - Tolerancia - Cortesía	
			D3: Relaciones humanas	- Cooperación mutua y recíproca - Respeto mutuo	

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2: Desempeño laboral	Como desempeño laboral se utiliza para referirnos a la capacidad, pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización. Palací (2005)	Esta variable se medirá a través de tres dimensiones: Puesto de trabajado, competencias y rendimiento, para ello se utilizará a manera como instrumento un cuestionario con opciones de respuesta: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre	D1: Puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Productividad - Roles 	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
			D2: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Actitudes 	
			D3: Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Responsabilidad 	

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

De acuerdo a Gómez (2012) señala que es “la disciplina que se encarga del estudio crítico de los procedimientos, y medios aplicativos por seres humanos, que permiten alcanzar y crear el conocimiento en el campo de la investigación científica” (p.11). Efectivamente el método en una investigación consiste en la aplicación de diversas técnicas, procedimientos, estrategias que se utilizan para recolectar los datos en una investigación y posteriormente utilizarlos. En tal sentido el método general que se manejó en este trabajo fue el método científico según Carrasco (2019), viene hacer un “Sistema de procedimientos, técnicas, instrumentos, acciones estratégicas y tácticas para resolver problema de investigación, así como para probar la hipótesis científica” (p.269).

Como método específico se utilizó el método hipotético deductivo puesto que de acuerdo a Bernal (2010) señala que es: “Un procedimiento que parte de unas afirmaciones en cualidad de hipótesis y buscar refutar o falsear tales hipótesis, sacando de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p. 60). Mediante este método plantearon las hipótesis de investigación en base a las teorías de las variables se contrastaron las hipótesis para llegar a conclusiones y decisiones estadísticas por medio de la estadística inferencial.

4.2. Tipo de Investigación

Será una investigación tipo básica que según Esteban (2018) menciona que “Conducen a un conjunto de respuestas probables, orientadas a responder aquellas grandes interrogantes, las que forman parte del saber universal, del modo de vida y bienestar social” (p. 1). Ya que esta se dirige a describir el comportamiento de las variables del clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede Chanchamayo, para finalmente

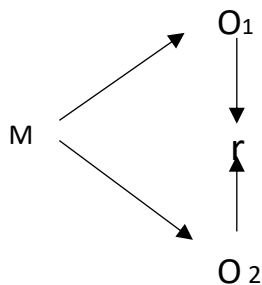
determinar el tipo de relación existente y realizar predicciones hacia el futuro, nos quiere decir que es una investigación básica.

4.3. Nivel de Investigación

Este trabajo pertenece al nivel relacional o correlacional, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2019) de acuerdo con el objetivo establecer la relación que existe entre dos o más variables de estudio. en este caso de las variables son: clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021 sede La Merced.

4.4. Diseño de Investigación

En tal sentido este trabajo se trata de una investigación no experimental, con el esquema siguiente:



Donde

M: trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central

O1 : Clima Organizacional

r : Relación de variables o correlación

O2 : Desempeño Laboral

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Según Palella y Martins (2006) señalaron que es “un conjunto de unidades de las que desea obtener información sobre las que se va a generar conclusiones” (p. 115). En tal sentido la población estuvo compuesto por 122 trabajadores de la Corte Superior de Justicia Selva – Chanchamayo 2021 sede La Merced, distribuidos según régimen de contrato como se describe en la tabla.

Tabla 1. *Trabajadores judiciales del Poder Judicial sede Chanchamayo 2021 por régimen de contrato.*

RÉGIMEN DE CONTRATO	CANTIDAD
1057	58
728	42
276	22
TOTAL	122

Fuente: Elaboración propia.

4.5.2. Muestra

La muestra según Hernández y Mendoza (2019) consideraron que “La muestra suele ser definida como un subgrupo de población” (p. 210). Por lo tanto, la muestra fue censal en donde todos los colaboradores pertenecientes a la población serán parte de la muestra.

4.5.3. Tipo de muestreo

Figuerro M. y Narea G. (2016) citado por Tamayo y Tamayo (2001) sugiere llamarla muestra censal pues agrupa, conformado por la totalidad del personal adscrito al estudio. La cual es

representativa toda la población que conforma la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede La Merced.

4.5.4. Criterios de Inclusión

Como parte integrante de la población y de la muestra se incluyó a todos los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central – Chanchamayo sede La Merced, pertenecientes al Régimen Laboral de contrato N° 1057, N° 728 y N° 276.

4.5.5. Criterios de exclusión

Se excluyeron a todas aquellas personas que se encuentren con licencia de descanso médico, licencia de comisión de servicio, vacaciones y lactancia dentro de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central – Chanchamayo sede La Merced.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnica

Encuesta: Se aplicaron como técnica la encuesta donde se formularon los ítems relacionados a cada indicador perteneciente a la dimensión de cada variable de estudio, destinados a los trabajadores la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede La Merced Chanchamayo que estén dentro de sus labores.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizaron como instrumentos una escala, Gomez B. (2012) el cuestionario se aplique en primera petición como una prueba, con la finalidad de descubrir errores que se hayan presentado, como preguntas inútiles, poco precisas, repetidas, redactadas de forma incorrecta, etc. (p. 59)

La primera escala se aplicó sobre la primera variable denominada clima organizacional, el cual comprende de 18 ítems, con una medición de escala ordinaria, cuyas opciones de respuesta son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. De la misma forma se aplicó para la variable denominada desempeño laboral se aplicó otra escala conformada por 18 ítems, con una medición de escala ordinaria, con opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

El cuestionario de la variable clima organizacional contiene 18 ítems y está dividida en tres dimensiones: Liderazgo, comunicación y relaciones humanas. La aplicación será de 15 minutos como máximo, por lo tanto, se espera una contestación pronta sin posibilidad de elaborar juicios. Y el cuestionario de desempeño contiene 18 ítems y está dividida en tres dimensiones: puesto de trabajo, competencia y rendimiento. La aplicación será de 15 minutos como máximo, por lo tanto, se espera una respuesta rápida sin posibilidad de elaborar juicios.

4.6.3. Validez del instrumento

Carrasco (2019) señalo que la validez se basa que “éstos miden con metas, precisión, veracidad y autenticidad la cual se desea medir de la variable o variables en estudio” (p. 336). Nos da entender que el instrumento debe ser válido para calcular las variables de estudio, en tal caso se realizara mediante el juicio de expertos, para lo cual se solicitó el apoyo de los siguientes especialistas cuyos efectos son los siguientes:

Tabla 2. *Evaluación de protocolo de validez clima organizacional*

Expertos Evaluador	Items Evaluados					Evaluador Cualitativa Por Items
		Suficiencia	Coherencia	Relevante	Claridad	
Dra. Angélica Sánchez Castro (metodóloga)	18	4	4	4	4	4

Dr. César Fernando Solís Lavado (estadista)	18	4	4	4	4	4
Mg. Antonio Donato Perfecto Sosa (especialista)	18	3	3	3	3	3

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. *Evaluación de protocolo de validez. Desempeño laboral*

Expertos Evaluador	Items Evaluados	Suficiencia	Coherencia	Relevante	Claridad	Evaluador Cualitativa Por Items
Dra. Angélica Sánchez Castro (metodóloga)	18	4	4	4	4	4
Dr. César Fernando Solís Lavado (estadista)	18	4	4	4	4	4
Mg. Antonio Donato Perfecto Sosa (especialista)	18	3	3	3	3	3

Fuente: Elaboración propia.

4.6.4. Confiabilidad del instrumento

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizará el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

El instrumento se empleó a una muestra piloto o también llamado prueba piloto conformado por 20 personas la Corte Superior de Justicia de la Selva Central – Chanchamayo sede La Merced. Era necesario que la escala debía pasar por el proceso de validez y por criterio de expertos antes de ser aplicados a la muestra real.

Tabla 4. Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretacion
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Para los autores Celina y Campo (2005) señalaron que “Es un índice usado para medir la confiabilidad del tipo consistencia interna de una escala, es decir, para evaluar la magnitud en que los ítems de un instrumento están correlacionados” (p. 575). Asimismo, permite medir la confiabilidad y la aproximación de la escala de las magnitudes de los ítems. Es en tal sentido que todos los instrumentos en este caso la escala para su aplicación a la muestra real debe pasar por el proceso de confiabilidad para conocer la consistencia interna de los ítems.

De tal manera el resultado que se realizó con el alfa de cronbach, fue de un 0,780, esto nos quiere decir que el resultado es excelentemente confiable para su evaluación.

4.7. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Por ende, recolectado y recopilado la información el siguiente procedimiento es el procesamiento de los datos para tal fin se utilizaron en primer término:

4.7.1. Estadística descriptiva

Fue necesario para presentar e interpretar de manera resumida la totalidad de los datos obtenidos del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central – Chanchamayo 2021. Por el cual se hicieron uso de tablas de frecuencias absolutas, frecuencias relativas y frecuencias porcentuales, así como medidas de tendencia central: media aritmética, medianas de dispersión: desviación típica, error típico de la media, varianza, asimetría y curtosis.

4.7.2. Estadística Inferencial

Se utilizaron diferentes técnicas de la estadística inferencial a lo largo de la investigación, las cuales se detallan a continuación:

1. Para determinar el tamaño de la muestra de investigación se utilizaron las calificaciones estándar (z) y la distribución normal.
2. Para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación se utilizaron el coeficiente rho de Spearman, el coeficiente alfa (α) de Cronbach.
3. En la muestra de hipótesis se utilizaron la prueba rho de Spearman, para establecer el grado de relación entre las variables de estudio.
4. En la significatividad será necesario utilizar el valor de “p” (p-valor), a fin de establecer si existe la significatividad o no en cada una de las pruebas estadísticas que se utilizaron.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En consecuencia, las indagaciones se fundamentaron en el Reglamento general de Investigación actualizado UPLA (2019) de la Universidad Peruana los Andes, particularmente en el Capítulo IV: Ética de Investigación, donde se establece las convicciones que son el amparo del sujeto y de distintos conjuntos étnicos y participantes culturales, consentimiento informado y expreso, generosidad y no maldad, responsabilidad y por último la veracidad.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados del Clima Organizacional

Se presentan los resultados de la aplicación de la escala sobre el clima organizacional en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central - Chanchamayo, en el periodo 2021, las deducciones se indican a continuación.

Tabla 5.

Resultados de la dimensión Liderazgo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,82	0,82
Casi nunca	5	4,10	4,92
A veces	8	6,56	11,48
Casi siempre	83	68,03	79,51
Siempre	25	20,49	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

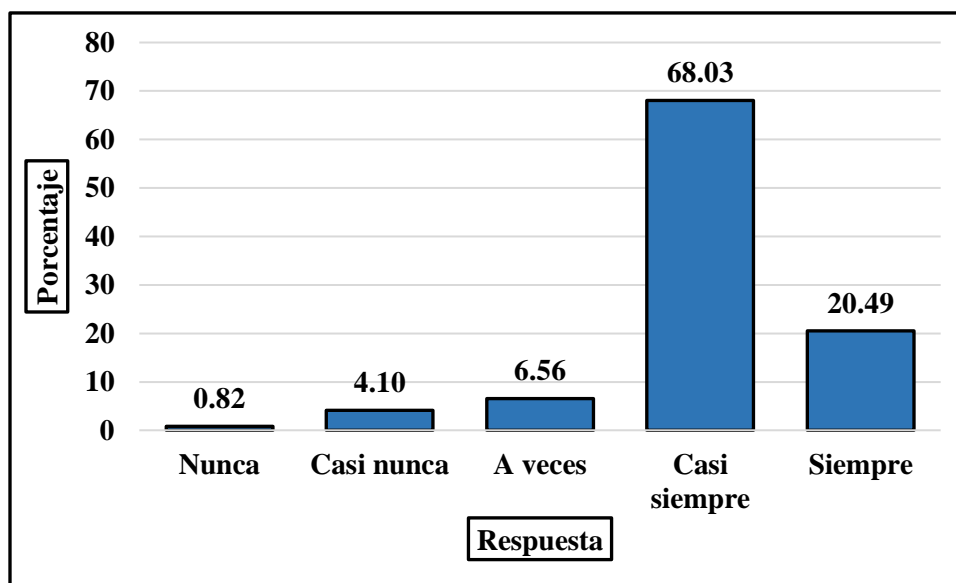


Figura 3. Resultado gráfico de la dimensión Liderazgo

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Según la Tabla 5 y Figura 3, se aprecia la opinión de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el año 202 sobre la dimensión Liderazgo, en el que la mayoría 68,03% (83) de los encuestados sostienen que Casi siempre se aprecia el liderazgo en la institución, el 20,49% (25) a los encuestados señala que Siempre, el 6,56% (8) de los trabajadores afirman que A veces, el 4,10% (5) de los encuestados indican que Casi nunca aprecian el liderazgo en la institución y el 0,82% (1) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 70,79% (108) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si se ha observado un liderazgo en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 6.

Resultados de la dimensión Comunicación de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,82	0,82
Casi nunca	9	7,38	8,20
A veces	9	7,38	15,57
Casi siempre	57	46,72	62,30
Siempre	46	37,70	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

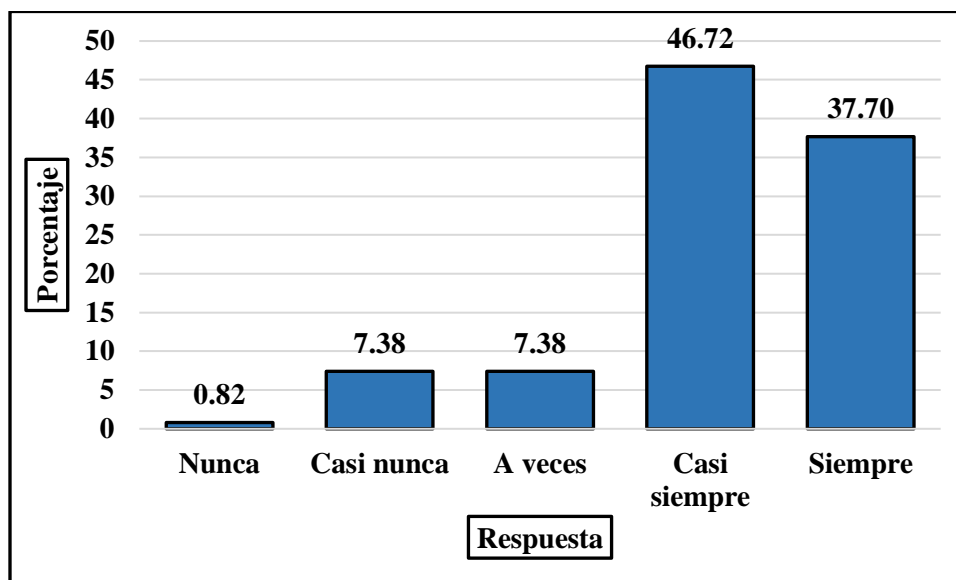


Figura 4. Resultado gráfico de la dimensión Comunicación.

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

De la Tabla 6 y Figura 4, se afirma que según el pronunciamiento de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el tiempo del 2021 sobre la dimensión Comunicación, la mayoría 46,72% (57) de los encuestados sostienen que Casi siempre hay comunicación en la institución, el 37,70% (46) de los encuestados señala que Siempre, el 7,38% (9) de los trabajadores afirman que A veces, otro 7,38% (9) de los encuestados indican que Casi nunca hay una buena comunicación en la institución y el 0,82% (1) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 84,42% (103) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si hay una buena comunicación en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 7.

Resultados de la dimensión Relaciones humanas en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,64	1,64
Casi nunca	11	9,02	10,66
A veces	11	9,02	19,67
Casi siempre	55	45,08	64,75
Siempre	43	35,25	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

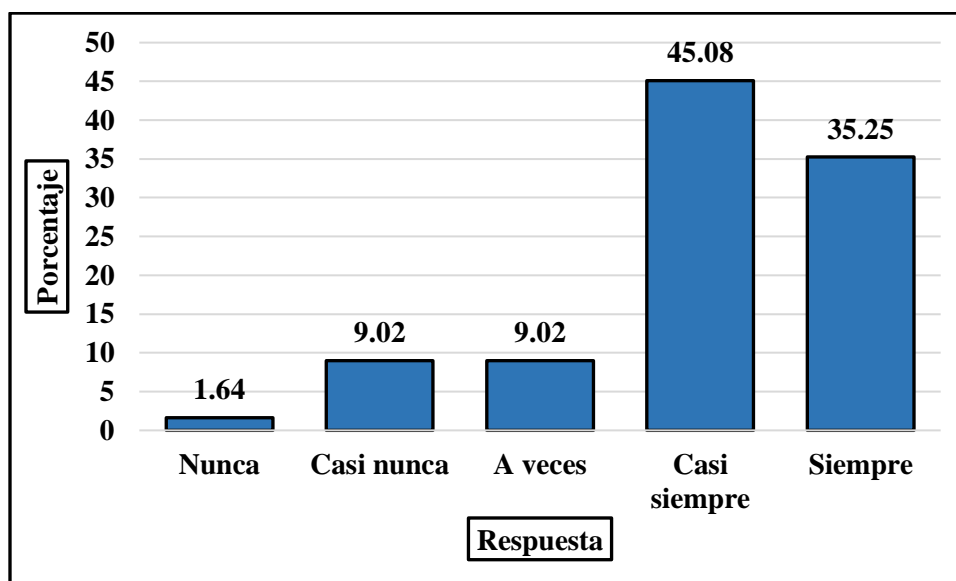


Figura 5. Resultado gráfico de la dimensión Relaciones humanas.

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Según la Tabla 7 y Figura 5, se aprecia el criterio de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021 sobre la dimensión Relaciones humanas, donde la mayor parte es 45,08% (55) de los encuestados sostiene Casi siempre hay

buenas relaciones humanas en la institución, el 35,25% (43) de los encuestados señala que Siempre, el 9,02% (11 de los trabajadores afirman que A veces, otro 9,02% (11) de los encuestados indican que Casi nunca hay relaciones humanas cordiales en la institución y el 1,64% (2) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 80,33% (98) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si se ha observado buenas relaciones humanas en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 8.

Resultados del Clima organizacional.

Respuesta	Baremo	Fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	18 – 41	2	1,64	1,64
Regular	42 – 66	16	13,11	14,75
Bueno	67 – 90	104	85,25	100,00
Total		50	100%	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación

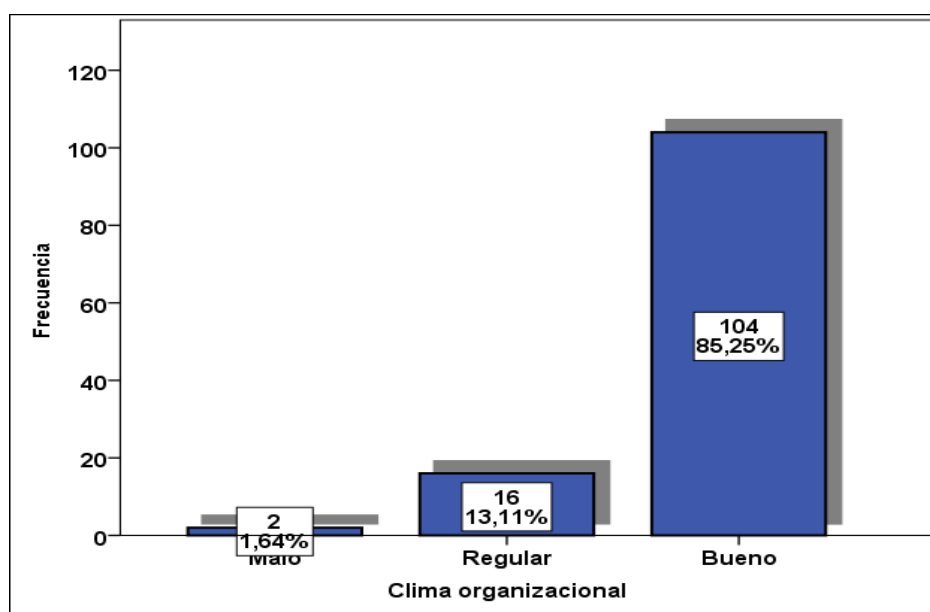


Figura 6. Resultados del Clima organizacional.

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

De la Tabla 8 y Figura 6 se observa que la mayoría 85,25% (104) de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021 afirman que presenta un nivel Bueno, el 13,11% (16) de los encuestados señalan que el nivel del Clima organizacional es Regular y sólo el 1,64% (2) de los trabajadores que participan en la investigación encuestados sostienen que el nivel es Malo.

5.2. Descripción de Resultados del Desempeño Laboral

En consecuencia, la aplicación de la escala sobre el Desempeño laboral aplicado a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo en el periodo 2021 se indica seguidamente:

Tabla 9.

Resultados de la dimensión Puesto de trabajo de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	3,28	3,28
Casi nunca	2	1,64	4,92
A veces	13	10,66	15,58
Casi siempre	76	62,30	77,88
Siempre	27	22,12	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

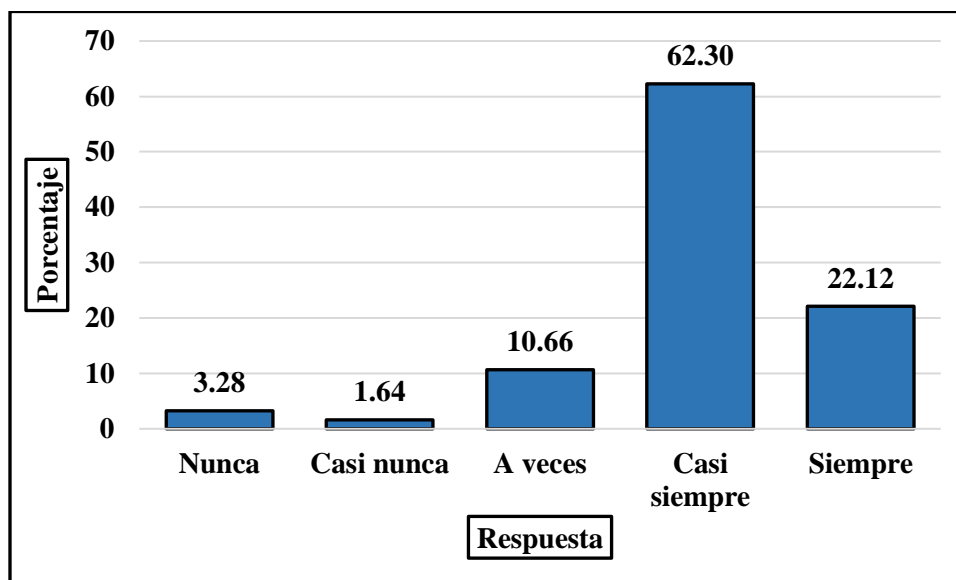


Figura 7. Resultado gráfico de la dimensión Puesto de trabajo.

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Según la Tabla 9 y Figura 7, consideramos la opinión de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021 sobre la dimensión Puesto de trabajo, donde la mayoría 62,30% (76) de los encuestados sostienen que Casi siempre se aprecia el puesto de trabajo en la institución, el 22,12% (27) de los encuestados señala que Siempre, el 10,66% (13) de los trabajadores afirman que A veces, el 1,64% (2) de los encuestados indican que Casi nunca aprecian el adecuado puesto de trabajo y el 3,28% (4) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 84,42% (103) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si se ha observado que les han ubicado en un buen puesto de trabajo en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 10.

Resultados de la dimensión Competencias de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	4,92	4,92
Casi nunca	1	0,82	5,74
A veces	16	13,11	18,85
Casi siempre	70	57,38	76,23
Siempre	29	23,77	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

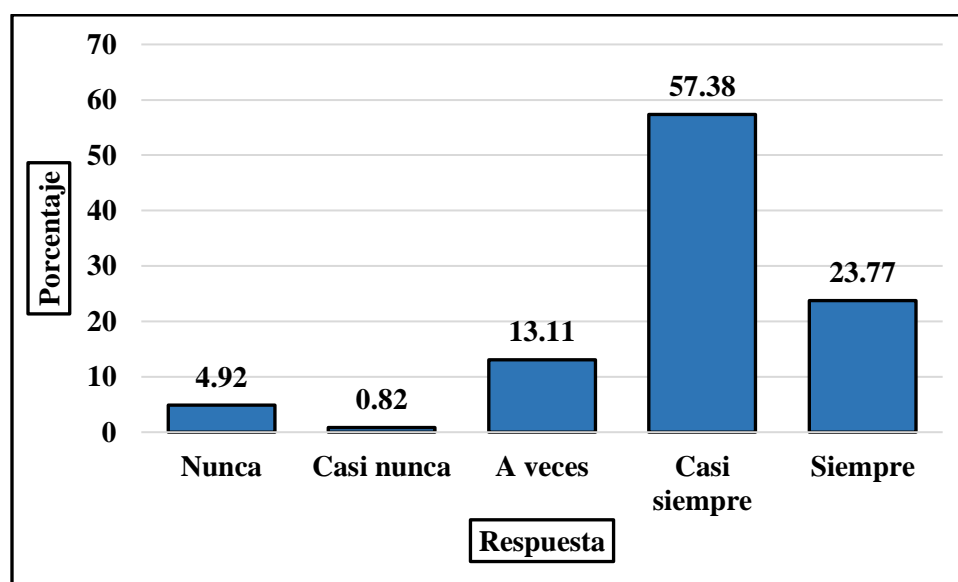


Figura 8. Resultado gráfico de la dimensión Competencias.

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

De la Tabla 10 y Figura 8, se afirma que según el juicio de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021 sobre la dimensión Competencias, la mayoría 57,38% (70) de los encuestados sostienen que Casi siempre se ha

valorado las competencias de los trabajadores en la institución, el 23,77% (29) de los encuestados señala que Siempre, el 13,11% (16) de los trabajadores afirman que A veces, el 0,82% (1) de los encuestados indican que Casi nunca se valora las competencias de los trabajadores en la institución y el 4,92% (6) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 81,15% (993) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si se toma en cuenta las competencias de los trabajadores en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión Rendimiento en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2,46	2,46
Casi nunca	3	2,46	4,92
A veces	12	9,84	14,76
Casi siempre	65	53,28	68,04
Siempre	39	31,96	100,00
Total	122	100,00	

Fuente: Escala aplicada a los trabajadores de la Corte Superior de la Selva central Chanchamayo 2021

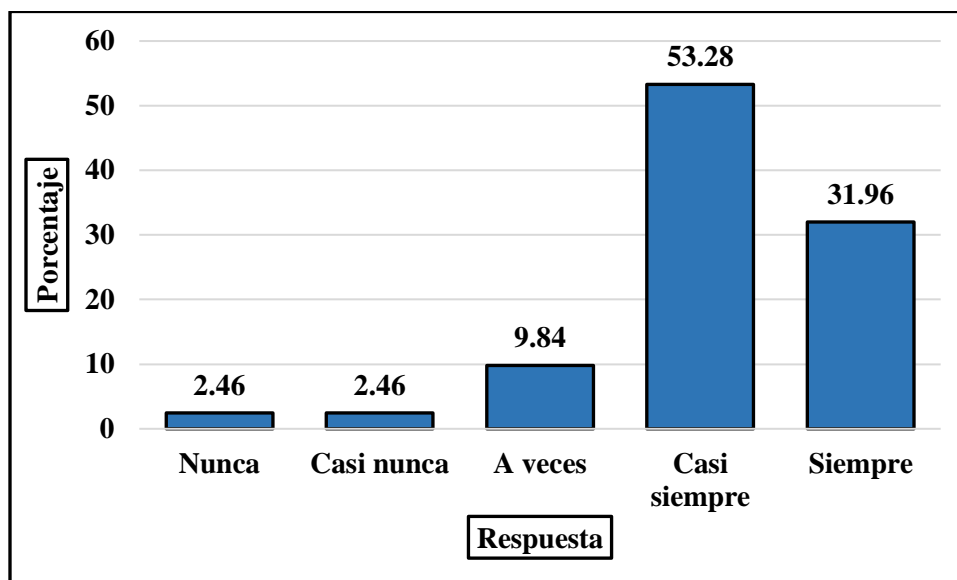


Figura 9. Resultado gráfico de la dimensión Rendimiento.

Fuente: Tabla 11

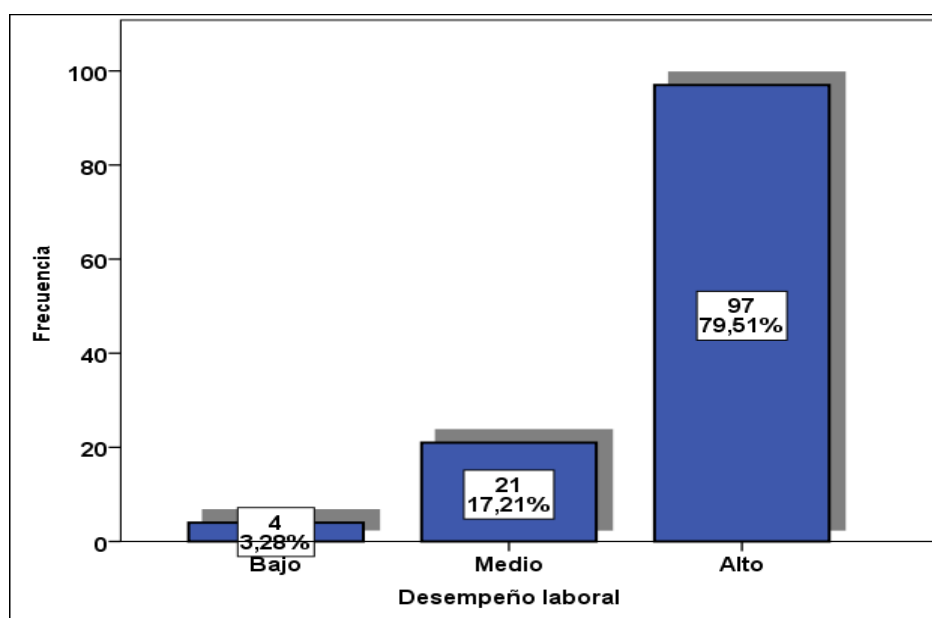
Interpretación:

Según la Tabla 11 y Figura 9, se estima la opinión de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el año 2021 sobre la dimensión Rendimiento, en el cual la mayoría es 53,28% (65) de los encuestados sostienen que Casi siempre se observa un buen rendimiento laboral en la institución, el 31,96% (39) de los encuestados señala que Siempre, el 9,84% (12) de los trabajadores afirman que A veces, el 2,46% (3) de los encuestados indican que Casi nunca hay un buen rendimiento en la institución y otro 2,46% (3) de los encuestados señalan que Nunca. La mayoría 85,24% (104) de los trabajadores afirman que en el periodo 2021, si se ha observado un buen rendimiento laboral en la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, ya que respondieron Siempre y Casi siempre.

Tabla 12.*Resultados del Desempeño laboral.*

Respuesta	Baremo	fi	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	18 - 41	4	3,28	3,28
Regular	42 - 66	21	17,21	20,49
Bueno	67 - 90	97	79,51	100,00
Total		122	100%	

Fuente: Aplicación de la escala a la muestra de investigación

**Figura 10.** Resultados del Desempeño laboral.

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

De la Tabla 12 y Figura 10 percibimos que la mayoría 79,51% (97) de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021 afirman que el nivel del Desempeño laboral es Alto, el 17,21% (21) de los interrogados señalan el nivel es Medio y sólo el 3,28% (4) de los trabajadores que participan en la investigación encuestadas, sujetas al nivel Bajo del Desempeño laboral de los trabajadores.

5.3. Correlación de Variables

Seguidamente, se desarrolla el reconocimiento de la relación que existe entre ambas variables de estudio:

Prueba de normalidad de las variables (Kolmogorov-Smirnov n=122)

Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1)

H_0 : La distribución de la variable cumple la normalidad.

H_1 : La distribución de la variable no cumple la normalidad.

Se halla los valores correspondientes con el SPSS versión 28 y se obtiene la tabla:

Tabla 13.

Prueba de normalidad de las variables.

Variables	Kolmogorov-Smirnov (n>50)		
	Estadístic o	gl	Sig.
Clima organizacional	0,177	12 2	0,000
Desempeño laboral	0,158	12 2	0,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la Tabla 13, se observa que las dos variables Clima organizacional (0,000) y Desempeño laboral (0,000) son menores a la significancia ($\alpha=0,050$), así que se acepta la hipótesis alternativa (H_1) es decir: La distribución de la variable no proviene de una distribución normal, por lo tanto, se debe utilizar una prueba no paramétrica como rho de Spearman como validación de las hipótesis.

Tabla 14.

Correlación de los puntajes de las variables.

			Desempeño laboral
Rho de	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	0,411**
Spear		Sig. (bilateral)	0,000
man		N	120

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

En la tabla 14 se evidencia el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s=0,411$), permite afirmar que en particular los puntajes de las variables se encuentran una correlación positiva significativa, para $\alpha=0,05$. Este efecto indica que a mejor clima organizacional corresponde mejor desempeño laboral y a peor clima organizacional corresponde peor desempeño laboral

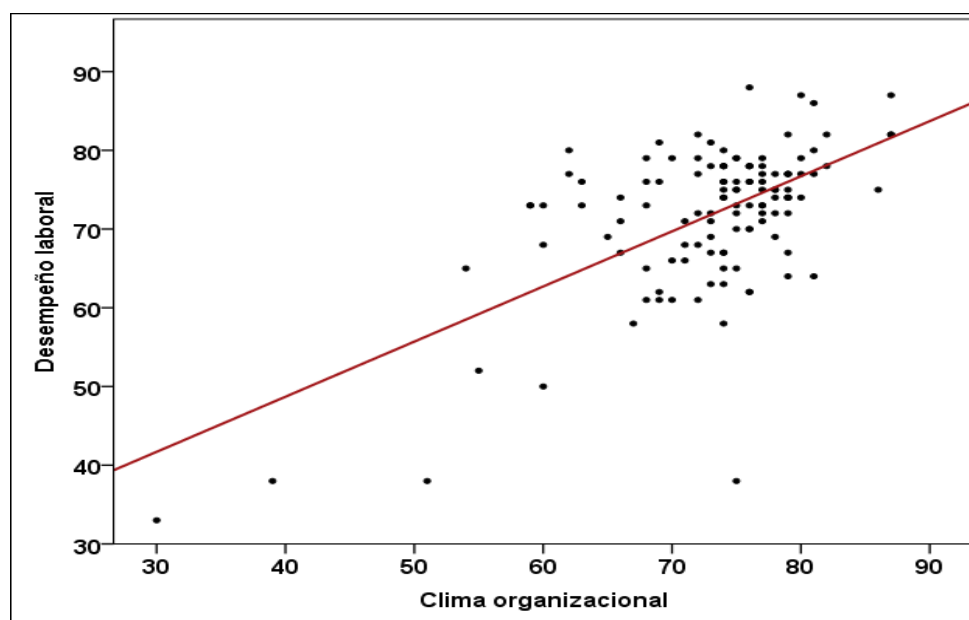


Figura 11. Diagrama de dispersión del clima organizacional y el desempeño laboral.

Fuente: Tabla 14

Tabla 15.

Correlación de los puntajes de las dimensiones del desempeño laboral y el Clima organizacional.

	Dimensiones del desempeño laboral	Clima organizacional	Sig. Bilateral	N
Rho de Spear man	Puesto de trabajo	0,455**	0,000	12 2
	Competencias	0,463**	0,000	12 2
	Rendimiento	0,377**	0,000	12 2

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

Se examina en la tabla 15, los coeficientes de correlación de Spearman entre la variable Clima organizacional y las dimensiones de la variable Desempeño laboral, entre las tres correlaciones son positivas y significativas, ya que el p-valor es menor a la significancia ($\alpha=5\%$). Se percibe mayor fortaleza de correlación entre la dimensión Competencias y el Clima organizacional (0,463) y se muestra menor fuerza de correlación entre la dimensión Rendimiento y el Clima organizacional (0,377).

Tabla 16.

Tabla de contingencia de los niveles del Clima organizacional y el Desempeño laboral.

		Niveles del Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Niveles del Clima organizacional	Malo	2	0	0	2
	Regular	1	3	12	16
	Bueno	1	18	85	104
	Total	4	21	97	122

Fuente: Aplicación de los instrumentos en la muestra de estudio.

En la tabla 16 se analiza que, la mayoría 69,67% (85) de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central de Chanchamayo, en el periodo 2021, exige un nivel Bueno de Clima organizacional y un nivel Alto de Desempeño laboral, el 14,75% (18) de los trabajadores señalan que el presentan un valor Bueno de Clima organizacional y tienen un grado Medio de Desempeño laboral, el 9,84% (12) de los trabajadores afirman que presentan un nivel Regular de Clima organizacional y tienen un nivel Alto de Desempeño laboral, a 2,46% (3) de los encuestados señalan que presentan una magnitud Regular del Clima organizacional y tienen un nivel Medio de Desempeño laboral, el 1,64% (2) de los trabajadores afirman que presentan un nivel Malo de Clima organizacional y tienen un nivel Bajo de Desempeño laboral, el 1,64% (2) de los trabajadores afirman que presentan un nivel Malo de Clima organizacional y tienen un nivel Medio de Desempeño laboral.

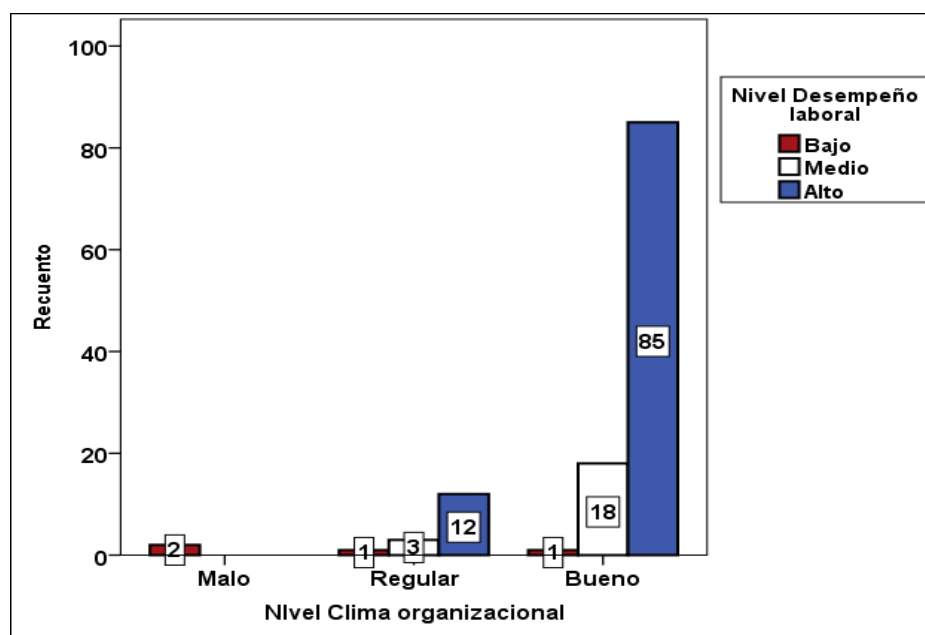


Figura 12. Niveles del Clima organizacional y el Desempeño laboral.

Fuente: Tabla 16

5.4. Contraste de Hipótesis

a) Hipótesis general

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021

Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes del Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

H_1 : Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes del Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se manejó la demostración rho de Spearman, debido a las dos variables son ordinales y no procede de una distribución normal.

Tabla 17.*Prueba de hipótesis general mediante rho de Spearman.*

		Desempeño laboral
Rho de	Coefficiente de correlación	0,411 **
Spearman Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	122

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se repudia la hipótesis nula (H_0) y se reconoce la hipótesis alterna (H_1), es decir se demuestra que: Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes del Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, mediante la tabla 17 se aprecia el valor rho de Spearman ($r_s=0,411$) y el p-valor (0,000) inferior a la significancia $\alpha=0,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se señala la validez de la hipótesis general de investigación: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

b) Hipótesis específicas

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Hipótesis específica 1

Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa entre la evaluación del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

H_1 : Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se emplea la prueba rho de Spearman, debido a las dos variables son ordinales y no provienen de una distribución normal.

Tabla 18.

Prueba de hipótesis específica 1.

		Puesto de trabajo
Rho de	Coeficiente de correlación	0,455**
Spearman Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	122

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Se da un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se anuncia que: Existe relación directa

entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, debido a que la tabla 18 se reconoce el valor rho de Spearman ($r_s=0,455$) y el p-valor (0,000) es inferior a la significancia $\alpha=0,050$.

Conclusión: Al verificarse la hipótesis alterna, se declara la validez de la hipótesis específica 1: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

H_1 : Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se usa la prueba rho de Spearman, debido a que las dos variables son ordinales y no procedente de una distribución normal.

Tabla 19.

Prueba de hipótesis específica 2.

		Competencias
Rho de	Coeficiente de correlación	0,463**
Spearman	Clima organizacional Sig. (bilateral)	0,000
	N	122

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se aprueba la hipótesis alterna (H_1), se indica que: Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, en razón de la tabla 19 se estima el valor rho de Spearman ($r_s=0,463$) y el p-valor (0,000) es inferior a la significancia $\alpha=0,050$.

Conclusión: Al confirmarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 2: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Formulación de H_0 y H_1

H_0 : No existe relación directa mediante la calificación del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

H_1 : Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión Rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Nivel de significancia: $\alpha=0,050$

Prueba estadística: Se emplea la prueba rho de Spearman, debido a que las dos variables son ordinales y no proceden de una distribución normal.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 3.

		Rendimiento
Rho de	Coeficiente de correlación	0,377**
Spearman Clima organizacional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	122

Fuente: Elaboración propia

Regla de decisión: Con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), se señala que: Existe relación directa entre los puntajes del Clima organizacional y los puntajes de la dimensión rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, conque en la tabla 20

se considera el valor rho de Spearman ($r_s=0,377$) y el p-valor (0,000) es inferior a la significancia $\alpha=0,050$.

Conclusión: Al constatar la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 3: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

ANÁLISIS DE DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo de la presente investigación fue de determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se pudo encontrar según la prueba rho de Spearman ($r_s=0,411$) hacia un p -valor=0,000, cuál demostró que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva

Estos hallazgos guardan relación con los trabajos de Aguirre (2018) en su tesis denominada: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de logística del Batallón de Servicio N° 6 de la Sexta Brigada Blindada, Fuerte Arica, Locumba - Tacna 2018 concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad del personal administrativo del área de Logística de dicha institución., del mismo modo que Novoa (2020) realizó una investigación denominada: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2020, concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad de Nuevo Chimbote, tienen una relación considerable, esto está sustentado en el índice de correlación de ($r_s = 0.705$).

Montoya, et al., (2017) consideraron efectivamente el clima organizacional es percibido por los colaboradores integrantes de una organización referente al trabajo, así como el ambiente físico y de las relaciones interpersonales que tienen entre si y que por lo tanto un buen clima organizacional permitirá mayor y mejor productividad y por ende mayor satisfacción laboral. Es por tal motivo que en función a lo descrito por el autor consideramos efectivamente el clima organizacional de una empresa influye de manera directa con el desempeño laboral de los mismos por lo tanto a mejor clima laboral mejor desempeño en las organizaciones.

El propósito de este trabajo fue de determinar la relación que existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021 el cuál demostró que existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Estos descubrimientos guardan relación con lo encontrado por Maticorena (2020) quién llevo a cabo un trabajo titulado: Desempeño laboral y gestión educativa de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018, concluyendo que el desempeño laboral se relaciona directamente con la gestión educativa de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018, estos resultados son similares a las investigaciones de Jara, Asmat, Alberca y Medina (2019) su trabajo denominado: Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, concluyeron que la coordinación del talento humano es apropiado, incidiendo en la mejora de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud estudiada.

Teniendo en cuenta lo señalado por (Ñaña, 2017 citado por Novoa, 2020) que señala que el desempeño laboral en su forma efectiva y primordial se demuestra por medio del puesto de trabajo en el cual los integrantes de una organización demuestran todas sus competencias y obligaciones en beneficio de dicha institución. En tal sentido en función a lo señalado por el autor consideramos que efectivamente que un buen clima organizacional en una organización se debe a que los colaboradores han demostrado y desarrollado todas sus capacidades en beneficio de la institución.

La finalidad de esta investigación fue de determinar la relación que existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021 el cuál demostró que existe relación directa y significativa entre Clima

organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Estos hallazgos guardan relación con los trabajos de Mancha (2018) quién desarrolló una investigación titulada: Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019, concluyendo que existe vínculo en 45% es decir significativa entre estas dos variables Liderazgo y Clima Organizacional ya que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

De acuerdo a Díaz (2005) manifiesta que un colaborador competente es aquella persona que posee y demuestra la capacidad de responder de forma eficiente un trabajo específico considerando ciertos criterios de desempeños establecidos por la institución. En función a lo señalado por el autor queda demostrado esta teoría, que efectivamente un buen clima organizacional beneficia sin lugar a dudas al logro y el desarrollo de las competencias del colaborador produciendo de manera eficaz y eficiente.

Este resultado confirma lo dicho por Blanco y Di Vora (2000) indica que el colaborador cuando se encuentra dentro de un buen clima organizacional demuestra que es suficiente para desarrollar diferentes funciones y está apto para competir, demostrar sus destrezas dentro de la institución en el área donde se encuentre, así mismo Díaz (2005) añade que los colaboradores satisfechos son personas competentes puesto que demuestra en su organización la capacidad de responder de manera exitosa su trabajo, actividad o cualquier tarea.

El objetivo de este trabajo fue de determinar la relación que existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021 motivó la presente investigación el cuál demostró que existe relación directa y

significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.

Estas averiguaciones guardan relación con lo hallado por Cáceres, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba y Padilla (2017) en su investigación titulado: Satisfacción laboral y su relación con el Clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, concluyendo que la sensación de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

De la misma forma para (Dessler, 2009) refiere que el rendimiento es una forma de medición a los colaboradores para corroborar si efectivamente han desarrollado diferentes capacidades como conocimientos, destrezas, entre otros, así como la responsabilidad de asumir funciones dentro de sus puestos de trabajos, por otro lado, el rendimiento según el autor también mide la eficacia y eficiencia del colaborador y en función a los resultados obtenidos podemos precisar que efectivamente el buen y mejor rendimiento de los colaboradores ayuda de la mejor manera en el clima organizacional de una empresa haciendo que los colaboradores puedan asumir de manera eficiente sus responsabilidades y demostrando ciertas capacidades y destreza para el beneficios de la institución.

Efectivamente con estos resultados se comprueba que un buen clima organizacional dentro de una organización el rendimiento del colaborador es mucho más eficiente y efectivo además que asume la responsabilidad en sus diferentes puestos de trabajo toda vez que según Jones y George (2010) consideran que el rendimiento de un colaborador se demuestra con la destreza que utiliza en el desarrollo de sus actividades diarias en el trabajo, apoyando a todo el grupo para una buena productividad en la organización.

CONCLUSIONES

Después de analizar y discutir los resultados de la investigación, según los objetivos y problemas planteados consienten llegar a las conclusiones:

1. Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se hace la aseveración por la prueba rho de Spearman ($r_s=0,411$) para un p-valor=0,000
2. Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se hace la aseveración por medio de la prueba rho de Spearman ($r_s=0,455$) para un p-valor=0,000
3. Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se hace la aseveración con la prueba rho de Spearman ($r_s=0,463$) para un p-valor=0,000
4. Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021, se hace la aseveración según la prueba rho de Spearman ($r_s=0,377$) para un p-valor=0,000

RECOMENDACIONES

Posterior al análisis y discusión de resultados, los valores conseguidos mediante la interpretación del coeficiente del alfa de Cronbach son considerables estadísticamente, sin embargo, no se puede dejar de lado que no fueron muy fiables, por ello es puntal mencionar que las conclusiones arribadas admiten llegar a las siguientes recomendaciones:

Se sugiere mediante el área de recursos humanos, en implementar capacitaciones sobre temas de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, competencia entre otros. Así ayude a mejorar el ambiente de relaciones interpersonales y entre los niveles jerárquicos.

Se recomienda realizar un diagnóstico situacional sobre el puesto de trabajo, competencia, rendimiento, liderazgo, comunicación y relaciones humanas., la cual ayudara a reforzar sus funciones teniendo un resultado excelente entre las dos variables.

Se sugiere implementar talleres y jornadas de motivación de reflexión sobre el fortalecimiento del clima organizacional para tener una mejora en el desempeño laboral.

Del mismo modo se propone mediante el jefe de recursos humanos, que debe de informar la presentación del nuevo personal así permitirá que estén informados, para llegar a una confraternidad y apoyo en dicha área que se asignara.

Recomendamos que dispongan con los directivos de recursos humanos evaluar qué tipos de recompensa se daría a los trabajadores y de esta forma mejorara el desempeño laboral de los personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de logística del Batallón de Servicio N° 6 de la Sexta Brigada Blindada, Fuerte Arica, Locumba - Tacna 2018*. Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Ángel, M. (2017). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas holguineras. *Ciencias Holguín*, 23(4), 71–83.
- Avidon Flores, M. (2020). Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. *La Dirección Institucional y La Calidad Del Desempeño Docente de Las Instituciones Educativas de Educación Primario de La RED N° 08 Del Distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2012, 1*, 192.
- Bazalar, M. (2020). *Clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional del Callao*. Lima – Perú: Universidad César Vallejo.
- Belleza Torrejón, S. E. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Doctorado En Administración. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49422>
- Bernal T., C. A. (2010). Metodología de la Investigación administración, economía, humanidades y ciencia sociales. Colombia: Pearson educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanco, E.; Di Vora, M. (2000). Evaluación del personal. Caracas: Ediciones Publicitarias.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.

- Celina, H., & Campo, A. (2005). Revista Colombiana de Psiquiatría. Asociación Colombiana de Psiquiatría Colombia, <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>.
- Chiavenato, I. (2004). Organización y administración. La dinámica del éxito en las Organizaciones. México: Thompson.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos (Vol. Quinta Edición). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (Tercera edición ed.). (J. Mares, Ed., & P. Mascaró, Trad.) México: McGraw-Hill. Recuperado el 27 de 05 de 2019.
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos (Decimoprimera ed.). (F. Hernández, Ed., & L. E. Pineda, Trad.) México: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler
- Dessler, G. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. México: Pearson.
- Díaz Ledesma, C. R., Gutiérrez Crespo, H., & Amancio Castro, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Díaz, M. (2005). La comunicación interna de la empresa. Gestipolis.
- Dolan, L., Valle, R., Jackson, S.y Schuler, R. (2007). La gestión de los recursos humanos, editorial Mac Graw Hill, Madrid, España, pp. 507.

- Esteban, N. N. (25 de junio de 2018). Tipo de investigación consultado de Universidad Santos Domingo de Guzmán: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Figuerra M., J., & Narea G., A. (2016). *Competencias ddel modelo UCAB desarrollados mediante las actividades ejecutadas en la séptima edición del MOIT*. Caracas, Perú.
- Gómez Bastar, S. (2012). Metodología de la Investigación (Primera Edición ed.). Mexico: Red TercerMilenioS.C.http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2019). Metodología de la Investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas. Mexico: Mc Graw Hill Education. <https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-1nbsped-1456260960-9781456260965.html>
- Inocente, A. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de logística del Batallón de Servicio N° 6 de la Sexta Brigada Blindada, Fuerte Arica. 93. http://www.etnomatematica.org/publica/trabajos_doctorado/Tesis-Wenceslao.pdf
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Jones, G., & George, J. (2010). Administración Contemporánea (Sexta ed.). (J. Mares, Ed., P. Carril, A. Deras, & R. A. Haas, Trads.) Perú: McGraw Hill Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Vol. 1 N° 25. Disponible en

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-envalores/v1n25/art01.pdf>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.

Mancha, V. (2019). *Liderazgo Y Clima Organizacional Percibido Por El Profesional De Enfermería. Dirección Regional De Salud, Callao-2019*". *Univerdidad Nacional Del Callao*, 130. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5053>

Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.

Maticorena, C. (2020). *Desempeño laboral y gestión educativa de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018*. Lima – Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Mc Gregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones*. Colombia: Mc Graw – Hill.

Melo, N. A. P. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigacion*, 15(1), 90–101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>

Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial - México. *Comuni@cción - Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 148-158–158.

Moisés, B. W. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. Lima: San Marcos. <https://isbn.cloud/9786123156367/disenio-del-proyecto-de-investigacion-cientifica/>

Montoya Caceres P., Bello-Escamlila N., Bermudez Jara N., Burgos Rios F., Fuentealba Sandoval M., & Padilla Perez A. (2017). Satisfaccion laboral y su relacion con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo [revista en Internet]*

- 2017 [acceso 2 enero de 2018]; 19(58): [7-13]. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–13.
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071824492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Novoa Paz Soldán, V. H. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote*, 2020.
<http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14861>
- Olaz, A. (2013) El clima laboral en cuestión. *Revista de Ciencias Sociales*, N° 56. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Palací D., F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la Investigación cuantitativa* (Vol. 2° edición). Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador la editorialcpedagógica de venezuela.
https://www.academia.edu/35200587/2006_Metodologia_de_la_investigacion_cuantitativa_Palella_pdf
- Palomino Sánchez, S. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Pedraza, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Losallista de Investigación*, 101.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter

- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 79–101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez D. 2008. *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. 4ª ed. Santiago: Eds. Universidad Católica de Chile; 2008.
- Rojas, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco*. Maestra en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Huánuco.
- Soto, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Aucallama 2018*. Perú: Universidad César Vallejo.
- Tobón, S. (2004). *Formación Integral y Competencias*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- UPLA. (2019). *Reglamento general de investigación*. Huancayo.
- Werther, W., Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos (5ªed.)*. México D.F.: McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
Problema general: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021	Hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.	Antecedentes Nacionales Bermejo (2019) en su trabajo titulado: Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil 2019. Universidad César Vallejo. Perú.	V1: Clima organizacional D1: Liderazgo D2: Comunicación D3: Relaciones humanas	Método general: Científico Método específico: Hipotético Deductivo Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental
Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?	Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021	Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y puesto de trabajo en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.	Novoa (2020) en su trabajo denominado: Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2020. Universidad San Pedro. Perú.	V2: Desempeño laboral D1: Puesto de trabajo D2: Competencias D3: Rendimiento	Población y/o Muestra 122 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede La Merced Chanchamayo. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Técnica es la encuesta y cuestionario.
¿Qué relación existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?	Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021	Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y competencias en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.	Antecedentes Internacionales Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) su artículo denominado: Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas.		
¿Qué relación existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021?	Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.	Existe relación directa y significativa entre Clima organizacional y rendimiento en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021.	Cáceres, Bello, Bermúdez, Burgos y Padilla (2017) en su artículo titulado: Satisfacción laboral y su relación con el Clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.		Técnicas de procesamiento y análisis de datos Estadística descriptiva: Gráficos de barras simples Estadística inferencial: rho de Spearman, para las demostraciones de hipótesis.

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de la Variable Clima organizacional.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1: Clima organizacional	El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la org. y que influye en su comportamiento. Chiavenato (1999)	Esta variable se medirá a través de tres dimensiones: Liderazgo, comunicación y relaciones humanas, para ello se utilizará como instrumento un cuestionario con opciones de respuestas: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	D1: Liderazgo	- Trabajo en equipo - Toma de decisiones	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
			D2: Comunicación	- Empatía - Respeto - Tolerancia - Cortesía	
			D3: Relaciones humanas	- Cooperación mutua y recíproca - Respeto mutuo	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de la Variable Desempeño laboral.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se utiliza para referirnos a la capacidad, pericia con la cual los individuos llevan a cabo conductas o actividades que son relevantes para la organización. Palací (2005)	Esta variable se medirá a través de tres dimensiones: Puesto de trabajado, competencias y rendimiento, para ello se utilizará como instrumento un cuestionario con opciones de respuesta: Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre y siempre	D1: Puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Productividad - Roles 	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
			D2: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Actitudes 	
			D3: Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Responsabilidad 	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 03: Matriz de Operacionalización del Instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V1: Clima organizacional	D1: Liderazgo	- Estilo de liderazgo	1. Las autoridades ejercen un liderazgo compatible con las necesidades de la institución. 2. Considero que las autoridades dirigen en forma adecuada. 3. El clima creado por las autoridades me permite trabajar sin presiones.	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
		- Trabajo en equipo	4. El trabajo en equipo permite que mi área y la institución del Poder Judicial en su conjunto funcionen mejor. 5. Las experiencias en nuestro trabajo las compartimos con nuestros compañeros. 6. La coordinación entre los miembros de mi área aumenta la productividad de nuestro trabajo.	
		- Toma de decisiones	7. Mi jefe de área conversa conmigo antes de tomar decisiones. 8. Tengo libertad para realizar mi trabajo de la mejor manera posible.	
	D2: Comunicación	- Comunicación entre colaboradores.	9. Existen suficientes canales de comunicación entre todos los trabajadores judiciales. 10. Expreso mis opiniones con sus compañeros con total libertad. 11. Expresa mis sentimientos de forma ilimitada y amplia.	
		- Comunicación oportuna	12. Expreso una comunicación oportuna y precisa con mis compañeros de trabajo. 13. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. 14. En los grupos de trabajo existe una comunicación armoniosa.	
	D3: Relaciones humanas	- Cooperación mutua y recíproca.	15. La institución del Poder Judicial se preocupa por las metas profesionales que me he trazado. 16. La institución es justa conmigo y con los demás colaboradores.	
		- Respeto mutuo	17. La institución actúa con equidad ante las diversas situaciones presentadas. 18. El trato que recibo por parte de las autoridades de la institución es motivacional y agradable.	

Fuente: Elaboración propia.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2: Desempeño laboral	D1: Puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades - Productividad - Roles 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los trabajadores judiciales cuentan con las capacidades para desarrollar sus tareas 2. Los trabajadores que son contratados cuentan con las capacidades para desempeñar sus tareas. 3. Los trabajadores judiciales permiten a la institución cumplir sus metas 4. Los trabajadores usan de manera óptima los recursos para cumplir sus metas. 5. Los roles en la institución están bien definidos 6. No existe duplicidad de funciones en el Poder Judicial. 	Ordinal Nunca: 0 Casi nunca: 1 A veces: 3 Casi siempre: 4 Siempre: 5
	D2: Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Habilidades - Actitudes 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Los trabajadores judiciales tienen los conocimientos y la preparación pertinente para desarrollar sus actividades 8. El Poder Judicial tiene políticas de capacitación permanentes para que el trabajador fortalezca su conocimiento. 9. Los trabajadores judiciales cuentan con las destrezas necesarias para solucionar problemas 10. El trabajador judicial de la institución es proactivo. 11. Los trabajadores siempre están predispuestos a dar solución a los problemas internos. 12. Los trabajadores judiciales están predispuestos a dar solución a los problemas de los usuarios 	
	D3: Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 13. Los trabajadores cumplen con sus actividades diarias. 14. Los trabajadores del Poder Judicial permiten que la institución cumpla con sus actividades. 15. Los trabajadores judiciales generan costos óptimos a la institución 16. Los usuarios sienten que los trabajadores lo atienden bien 17. Los trabajadores judiciales se responsabilizan de todas las actividades que les designan. 18. Los Trabajadores internalizan sus actividades 	

Anexo N° 04: Instrumento de Investigación: "Cuestionario de Encuesta"

ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: "Clima organizacional y Desempeño laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central Chanchamayo 2021", el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a pelando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención.

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta.

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

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	D1: LIDERAZGO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Las autoridades ejercen un liderazgo compatible con las necesidades de la institución.					
2	Considero que las autoridades dirigen en forma adecuada.					
3	El clima creado por las autoridades me permite trabajar sin presiones.					
4	El trabajo en equipo permite que mi área y la institución del Poder Judicial en su conjunto funcionen mejor.					
5	Las experiencias en nuestro trabajo las compartimos con nuestros compañeros.					
6	La coordinación entre los miembros de mi área aumenta la productividad de nuestro trabajo.					
7	Mi jefe de área conversa conmigo antes de tomar decisiones.					
8	Tengo libertad para realizar mi trabajo de la mejor manera posible.					
D2: COMUNICACIÓN						
9	Existen suficientes canales de comunicación entre todos los trabajadores judiciales.					
10	Expreso mis opiniones con sus compañeros con total libertad.					

11	Expresa mis sentimientos de forma ilimitada y amplia.					
12	Expreso una comunicación oportuna y precisa con mis compañeros de trabajo.					
13	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
14	En los grupos de trabajo existe una comunicación armoniosa.					
D3: RELACIONES HUMANAS						
15	La institución del Poder Judicial se preocupa por las metas profesionales que me he trazado.					
16	La institución es justa conmigo y con los demás colaboradores.					
17	La institución actúa con equidad ante las diversas situaciones presentadas.					
18	El trato que recibo por parte de las autoridades de la institución es motivacional y agradable					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
N°	D1: PUESTOS DE TRABAJO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Los trabajadores judiciales cuentan con las capacidades para desarrollar sus tareas.					
2	Los trabajadores que son contratados cuentan con las capacidades para desempeñar sus tareas.					
3	Los trabajadores judiciales permiten a la institución cumplir sus metas.					
4	Los trabajadores usan de manera óptima los recursos para cumplir sus metas.					
5	Los roles en la institución están bien definidos.					
6	No existe duplicidad de funciones en el Poder Judicial.					
D2: COMPETENCIAS						
7	Los trabajadores judiciales tienen los conocimientos y la preparación pertinente para desarrollar sus actividades					

8	El Poder Judicial tiene políticas de capacitación permanentes para que el trabajador fortalezca su conocimiento.					
9	Los trabajadores judiciales cuentan con las destrezas necesarias para solucionar problemas					
10	El trabajador judicial de la institución es proactivo.					
11	Los trabajadores siempre están predispuestos a dar solución a los problemas internos.					
12	Los trabajadores judiciales están predispuestos a dar solución a los problemas de los usuarios					
D3: RENDIMIENTO						
13	Los trabajadores cumplen con sus actividades diarias.					
14	Los trabajadores del Poder Judicial permiten que la institución cumpla con sus actividades.					
15	Los trabajadores judiciales generan costos óptimos a la institución.					
16	Los usuarios sienten que los trabajadores lo atienden bien.					
17	Los trabajadores judiciales se responsabilizan de todas las actividades que les designan.					
18	Los Trabajadores internalizan sus actividades					

Anexo N° 05: Validez del Instrumento

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central - Chanchamayo 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombre y apellidos del juez: César Fernando Solís Lavado.

Formación académica: Licenciado en Pedagogía y Humanidades, especialidad Matemática y Física.

Áreas de experiencia profesional: Docencia universitaria en Estadística e investigación

Tiempo: 30 años, actual: 5 años.

Institución: Universidad Peruana Los Andes.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Variable: **Clima organizacional**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
D3	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	

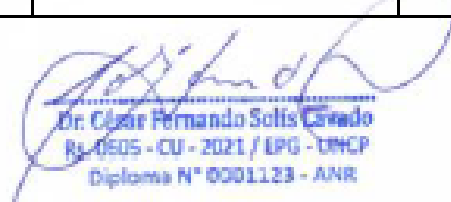
Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de
contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
CÉSAR FERNANDO SOLÍS LAVADO	DOCTOR	18	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


Dr. César Fernando Solís Lavado
R. 0505 - CU - 2021 / EPG - UNCP
Diploma N° 0001123 - ANR

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Variable: **Desempeño laboral**

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D2	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
D3	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	

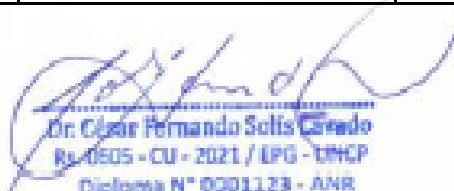
Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación:

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de
contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
CÉSAR FERNANDO SOLÍS LAVADO	DOCTOR	18	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


 Dr. César Fernando Solís Lavado
 R3-0505 - CU - 2021 / EPG - UNCP
 Diploma N° 0001123 - ANR

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACION

Hoja de Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central - Chanchamayo 2021 La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: ANTONIO DONATO PERFECTO SOSA

Formación académica: CONTADOR PUBLICO

Áreas de experiencia profesional: CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL

Tiempo: 08 actual: 06

Institución: LESTP "LA MERCED"

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. 2. Los ítems miden algunas partes de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total. 3. Se debe incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. 4. Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no se lee. 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en uno de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación no dada con la dimensión que está midiendo. 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. 3. El ítem es relativamente importante. 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Cuadro 1.

Variable: **Clima organizacional**

DIVISION	ITEM	SUPLENTO	CONTENIDO	RELEVAN	CLARID	EVALUACION CUALITATIVA No CUMPLIMIENTO	CLASIFICACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	1	1	1	1	1	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	3	3	3	3	
	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
	7	2	2	2	2	2	
	8	3	3	3	3	3	
D2	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	1	1	1	1	1	
	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
D3	16	3	3	3	3	3	
	17	3	3	3	3	3	
	18	3	3	3	3	3	
	19	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: contenido del libro Validez y Confiabilidad de Instrumentos de Investigación.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

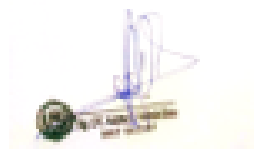
Validez de

contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Ejemplo	Grado académico	Evaluación	
		Ítem	Calificación
ANTONIO DOMINGO FERRAZO, 2016	MAESTRÍA	18	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1:

Variable: **Desempeño laboral**

OPCIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	BUENA	REGULAR	BUENA	EVALUACIÓN CUALITATIVA No. CUMPLIDOS	COMENTARIOS
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	4	4	4	4	4	
	3	2	2	2	2	2	
	4	3	3	3	3	3	
	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
D2	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	2	2	2	2	2	
	12	3	3	3	3	3	
D3	13	2	2	2	2	2	
	14	1	1	1	1	1	
	15	1	1	1	1	1	
	16	3	3	3	3	3	
	17	3	3	3	3	3	
	18	3	3	3	3	3	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		3	3	3	3	3	

Fuente: contenido del libro Validez y Confiablez de instrumentos de investigación:

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de

contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítem	Calificación
ANTONIO DOMINGO MURILLO SOSA	MAESTR	18	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



Cuestionario 1:

Variable: **Clima organizacional**

DIVISIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	+	+	+	+	+	
	2	+	+	+	+	+	
	3	+	+	+	+	+	
	4	+	+	+	+	+	
	5	+	+	+	+	+	
	6	+	+	+	+	+	
	7	+	+	+	+	+	
	8	+	+	+	+	+	
D2	9	+	+	+	+	+	
	10	+	+	+	+	+	
	11	+	+	+	+	+	
	12	+	+	+	+	+	
	13	+	+	+	+	+	
	14	+	+	+	+	+	
D3	15	+	+	+	+	+	
	16	+	+	+	+	+	
	17	+	+	+	+	+	
	18	+	+	+	+	+	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS							

Fuente: tomado del libro Validez y Confiablez de instrumentos de investigación:


Calificación:	
1.	No cumple con el criterio
2.	Med baja
3.	Med adecuada
4.	Med alta

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Especialista	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ANGÉLICA BÁNCHEZ CASTRO	DOCTOR	18	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


 CONSEJO NACIONAL INTERDISCIPLINARIO DE LA
 UNIVERSIDAD SAN CARLOS, GUATEMALA

 DR. ANGÉLICA BÁNCHEZ CASTRO
 FIRMANTE

Cuestionario 1:

Variable: **Desempeño laboral**

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	CONTENIDO	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA No. POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	3	4	
	2	4	3	4	4	4	
	3	4	3	4	4	4	
	4	4	3	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	3	4	
D2	7	3	4	4	4	4	
	8	4	4	3	4	4	
	9	3	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	3	4	4	
	12	4	4	4	4	3	
D3	13	4	3	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	3	4	4	
	16	3	4	4	3	4	
	17	3	4	3	4	4	
	18	4	4	3	4	4	
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	4

Fuente: uso del libro Validez y Confabilidad de instrumentos de investigación:

Calificación:	
1.	No cumple con el criterio
2.	Nivel bajo
3.	Nivel adecuado
4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
ANGÉLICA SÁNCHEZ CASTRO	DOCTOR	18	NIVEL ALTO

Sello y Firma:


 CONSEJO NACIONAL INTERDISCIPLINARIO DE LA
 UNIVERSIDAD DE CIEGO DE AVILA

 DR. ANGÉLICA SÁNCHEZ CASTRO
 FIRMANTE

Confiabilidad del Instrumento

Escala: 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,780	,774	18

Anexo N° 07: SOLICITUD DE PERMISO A LA INSTITUCION

12/10/21 8:30

Correo de PODER JUDICIAL DEL PERU - Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación



Presidencia CSJ Selva Central <presidencia_csjseivacentral@pj.gob.pe>

Solicita: Autorización para desarrollar trabajo de investigación

1 mensaje

6 de octubre de 2021, 19:19

marianita gomez <gomezmarianita93@gmail.com>
Para: presidencia_csjseivacentral@pj.gob.pe



Doctora: ANA MARIA LOPEZ ARROYO

Presidenta de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central

Presente.

Yo, Mariana de Rosario Gomez Quilca con DNI 75082722 y mi compañera Jovanna Quesada Cachay con DNI 76800453, en mi calidad de tesisistas. Es de nuestros intereses realizar la investigación cuyo título es "Clima organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central - Chanchamayo 2021" el objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que, una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Chanchamayo, 06 de octubre 2021

correo institucional mgomezq@pj.gob.pe

PODER JUDICIAL DEL PERU - LA SELVA CENTRAL

12 10 21

Comunicar autorización

S/c. Adm. Distrital, a fin de que brinde las facilidades.



ANA MARIA LOPEZ ARROYO
PRESIDENTA
Corte Superior de Justicia de la Selva Central

Anexo N° 08: Fotos de la Aplicación del Instrumento

Fotografías utilizadas para la recolección de datos dentro de la institución de la Corte Superior de Justicia de la Selva Central sede La Merced Chanchamayo 2021.

