



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño de  
los servidores públicos de la CSJSM, sede Tarapoto, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTOR:**

Ramirez Culquicondor, Marco ([orcid.org/0000-0003-1340-842X](https://orcid.org/0000-0003-1340-842X))

**ASESOR:**

Mg. Moreno Aguilar, Jhin Demetrio ([orcid.org/0000-0003-4958-9605](https://orcid.org/0000-0003-4958-9605))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral,  
Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO — PERÚ  
2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a mis preciosos hijos, a mi compañera de vida, amigos, profesores y todos aquellos que formaron parte de este maravilloso viaje lleno de muchos conocimientos y experiencias, gracias por su apoyo, amor y sabiduría. Hoy, con gratitud y alegría, dedico mi tesis a cada uno de ustedes. Este logro es nuestro testimonio y marca el inicio de nuevos logros. Con todo mi cariño, gracias.

## **AGRADECIMIENTO**

En el ocaso de este prolongado viaje académico, extiendo mi sincero agradecimiento a quienes han iluminado mi camino. A mis padres, faros de amor y sabiduría, cuya constante guía ha sostenido mis sueños. A mis amigos, cómplices de risas y confidentes de noches de estudio, su apoyo ha transformado este desafío en una aventura compartida. A mis profesores y mentores, cuyas enseñanzas han sido faros en mi búsqueda de conocimiento, les debo una deuda de gratitud. A todos aquellos que han dejado su huella en esta travesía, les agradezco de corazón. Esta tesis es un testimonio de sus influencias y contribuciones.

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022", cuyo autor es RAMIREZ CULQUICONDOR MARCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 16 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORENO AGUILAR JHIN DEMETRIO <b>DNI:</b> 43236240 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4958-9605	Firmado electrónicamente por: JDMORENOM el 16- 11-2023 15:52:45

Código documento Trilce: TRI - 0654951

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMIREZ CULQUICONDOR MARCO estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RAMIREZ CULQUICONDOR MARCO <b>DNI:</b> 70112922 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1340-842X	Firmado electrónicamente por: RRAMIREZCUL el 16-11-2023 16:18:20

Código documento Trilce: INV - 1526683

## Índice de contenidos

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
III. METODOLOGÍA .....	15
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1. Validez de juicios de expertos .....	17
Tabla 2. Análisis de Confiabilidad de variable Clima organizacional .....	18
Tabla 3. Índice de Confiabilidad de Cuestionario Clima organizacional .....	18
Tabla 4. Análisis de la fiabilidad de la variable. ....	18
Tabla 5. Índice de Confiabilidad de Cuestionario. ....	19
Plazo para negar el reconocimiento .....	19
Tabla 6. Nivel del clima organizacional: .....	20
En la corte superior de justicia de San Martín sede Tarapoto, 2022. ....	20
Tabla 7. Nivel de Desempeño: .....	20
De los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022. ....	20
Tabla 8. Dimensiones y la relación con el desempeño .....	21
Tabla 9. Prueba de Normalidad .....	21
Tabla 10. Cálculo de coeficiente de correlación de Rh. Spearman .....	22

## RESUMEN

La investigación en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, en 2022, revela una correlación positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores. Mejorar el clima organizacional se relaciona con un aumento constante en el rendimiento, mientras que su deterioro se asocia con una disminución en el desempeño. El 50% de los colaboradores calificó el clima organizacional como medio, el 26.7% como bajo y el 23.3% como alto. Respecto al desempeño, el 25% fue bajo, el 50% regular y el 25% alto. Las restricciones en el clima organizacional mostraron una correlación positiva moderada (0.729) con el desempeño de los empleados, indicando una relación significativa entre ambas variables. Estos hallazgos subrayan la importancia de un clima laboral favorable para maximizar el rendimiento. La investigación destaca la necesidad de atención continua al clima organizacional para mejorar la eficiencia de los colaboradores en la institución.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño, relación.

## **ABSTRACT**

The research conducted at the Superior Court of Justice of San Martín, Tarapoto Headquarters, in 2022, reveals a moderate and statistically significant positive correlation between organizational climate and employee performance. Improving the organizational climate is associated with a consistent increase in performance, while its deterioration is linked to a decrease in performance. 50% of employees rated the organizational climate as medium, 26.7% as low, and 23.3% as high. Regarding performance, 25% was rated as low, 50% as regular, and 25% as high. Restrictions within the organizational climate showed a moderate positive correlation (0.729) with employee performance, indicating a significant relationship between these variables. These findings underscore the importance of a favorable work environment for maximizing performance. The research emphasizes the need for ongoing attention to the organizational climate to enhance employee efficiency within the institution.

**Keywords:** Organizational climate, performance, relationship.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel internacional se puede identificar información respecto al clima organizacional en una entidad pública y la correcta ejecución del desempeño son de gran importancia para todas las instituciones públicas, ya que se centran en una administración constante y la continua mejora de la misma, dado que, varios investigadores han podido comprobar Cuando un empleado opera en un entorno favorable, trabajando con un equipo excepcional, podremos ver los frutos lo cual se van a reflejar en la productividad y competitividad de la organización, lo que permitirá alcanzar los objetivos y metas establecidos.

Por este motivo, se ha reconocido que el clima organizacional del trabajo y la manera que se realizan las actividades son factores fundamentales para el avance del desempeño. Por lo tanto, en este estudio, se pretende evaluar si en el caso de que exista una vinculación significativa entre nuestras dos variables que estamos analizando en nuestra investigación reflexiva.

Para conseguir que esta investigación se ejecute adecuadamente, es esencial realizar una encuesta que analice las variables y permita identificar la relación que puedan tener las variables, lo que asegurará la validez los datos obtenidos, esta investigación con el tiempo va ser de mucha ayuda para investigaciones futuras relacionadas a estas dos variables que están en estudio lo cual el índice obtenido en los resultados serán vitales.

A escala nacional podemos determinar que los resultados de este estudio enriquecerán significativamente la base de datos científicos sobre la Corte Superior Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022. Dada la gran relevancia que abarca el clima organizacional y el desempeño de tareas en esta entidad gubernamental, Se trabaja para garantizar una calidad de vida de los funcionarios públicos, el propósito de conseguir un rendimiento eficiente, rápido y efectivo en la tramitación de documentos.

Por este motivo, a lo largo de la historia, se ha mantenido una constante dificultad la búsqueda de un entorno adecuado para los servidores. Desde el surgimiento de conflictos bélicos, como la Primera Guerra Mundial, Se ha dedicado esfuerzo no solo a buscar poner fin a la violencia, sino también promover ciertos derechos que tiene que tener los hombres y mujeres, ha sido objeto de atención. Además, se han establecido Condiciones básicas e ideales para garantizar el bienestar de

los trabajadores, esto se ha debido a los abusos cometidos por los de la alta sociedad en perjuicio de la de la gente trabajadora. La lucha por alcanzar un clima laboral justo y favorable ha sido una batalla constante a lo largo del tiempo.

Los acuerdos internacionales que surge para salvaguardar ciertos derechos es el "Tratado de Versalles", según lo señalado por Villasmil (2019). A finales del siglo XVIII, este tratado estableció en unos de sus artículos, las regulaciones conocidas en la actualidad como los estándares mínimos para un entorno laboral adecuado, en los cuales se garantizaron fundamental mente ciertos derechos que protegían a los trabajadores. Los cuales fueron reconocidos a nivel internacional, incluyen respeto a una jornada laboral de 8 horas, la prohibición del trabajo infantil, la remuneración justa de acuerdo con las funciones desempeñadas, por lo cual se le estará brindando un descanso de 24 horas durante la semana, como implementar un adecuado ambiente de trabajo.

En América latina se pudo observar cuando apareció la formación de la OIT en el año 1919, un fenómeno al que el autor Villasmil (2016) llamó "El proceso de ratificación". Este proceso implicaba que los países latinoamericanos comenzaron a tomar esta gran medida en sus leyes es donde los acuerdos realizados por esta organización mundial. Sin embargo, es crucial recordar que cinco países latinoamericanos ya habían incorporado la jornada laboral de ocho horas en sus leyes laborales como una representación y garantía de los derechos laborales antes de que se estableciera la OIT. enero de 1919 estaban entre estas naciones, Panamá, Ecuador, México, Uruguay. De tal manera solamente es relevante considerar el respeto de los derechos laborales que se da en nuestro país, para que se pueda realizar un análisis de forma detallada. 78.9% de los peruanos mostraron un rechazo al trabajo y desempeño de los trabajadores del poder judicial.

señala Fisfálen (2020), según el estudio del informe de Diario Gestión (2019). Estos y otros elementos causan malestar a los consumidores del sistema judicial. Estos factores deben ser tenidos en cuenta para comprender la afectación que tienen los trabajadores del poder judicial en su ambiente laboral, lo que incide personalmente en su productividad.

Siguiendo lo que previamente lo que se ha mencionado, en esta investigación se propuso el problema general: ¿En qué medida se relaciona el clima

organizacional con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín Sede Tarapoto, 2022?

Es así que adicionalmente agregamos problemas específicos: ¿Cómo describirías el clima organizacional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto 2022? ¿Cómo sientes que tu motivación y compromiso influyen en tu desempeño laboral en la Corte Superior San Martín, Sede Tarapoto 2022?, ¿Cuáles son las experiencias y percepciones de los servidores públicos en relación con el clima organizacional y cómo creen que esto influye en su desempeño laboral en la Corte Superior San Martín, Sede Tarapoto 2022?

La principal razón de esta investigación: Es esencial resaltar que, de acuerdo a lo investigado por Hernández, Pitre y de la Ossa (2020), es ventajoso comprender algunos rasgos esenciales que subyacen a la productividad y la dedicación que tienen los empleados dentro de una institución. Esta información es especialmente pertinente cuando se toman en cuenta los efectos que tuvo la pandemia y el modo en que se ejecutó el sistema de orden público de nuestra nación. El valor otorgado a la sociedad a través de este estudio se demostró además el hecho de que ayudó a la sociedad en su conjunto a comprender cómo interactúan nuestros factores judiciales.

A la luz de esto, Comastri (2020) sostiene que la importancia teórica de esta investigación está en la capacidad de contrastar modelos de predicciones teóricas utilizados en la gestión pública. Se podría argumentar que la relevancia práctica se centra en el tipo de diplomacia pública que la judicatura puede implementar a fin de promover un ambiente de trabajo favorable, asimismo, la importancia metodológica del estudio se encuentra en su capacidad para brindar una comprensión de los problemas en los órganos gubernamentales encargados de la administración de justicia, mediante el análisis de la interacción de nuestras variables aplicadas a este estudio de investigación.

**Como objetivo general** de esta tesis de investigación, analizar cómo el clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, durante el año 2022, influye en el desempeño de sus servidores públicos, determinando elementos que inciden en la percepción del clima organizacional y proponiendo recomendaciones para su mejora, por lo tanto definimos nuestros **objetivos específicos** : 1) Analizar las Percepciones del Clima Organizacional en

los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022. 2) Analizar las Percepciones del desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022. 3) Identificar las dimensiones del clima laboral que tienen una menor relación servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022.

Al final, se pudo establecer la siguiente **hipótesis**: El clima organizacional influye directa y significativamente en la variable dependiente en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022. Se formuló la hipótesis nula de la siguiente manera: El clima organizacional no influye directa y significativamente en la variable dependiente en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO.

El autor Espriella, en su trabajo del año (2016), nos brinda un enfoque interesante sobre el tema *“Intervenciones y técnicas para la prevención del acoso laboral”* (Tesis de pregrado). Internacionalmente utilizó una técnica fundamental y un diseño descriptivo correlacional en un estudio realizado en la Unid. de los Andes en Bogotá, Colombia. Participaron ocho gerentes como también analistas de recurso humano, El enfoque del uso de cuestionario como método para obtener información, junto con un conjunto de preguntas estructuradas que guían la conversación. Los resultados expresaron que las empresas evaluadas se limitaron a poner en marcha iniciativas para frenar el acoso laboral en sus organizaciones. Las conclusiones de este estudio sugieren que con frecuencia existe un desajuste entre los protocolos establecidos y la realidad del trabajo. Esto sugiere que los protocolos no se cumplen.

Vega. M (2019), *“Evaluación del impacto del programa Hermes de resolución de conflictos en colegios de Bogotá”* (Investigación de pregrado). La investigación se realizó en la Unid. de los Andes de Colombia en Bogotá. Un enfoque descriptivo que implica la correlación y una estrategia de investigación directa. 100 alumnos de 5 instituciones educativas de nivel secundario conformaron la población y la muestra. Se aplicó una guía de entrevista sirvió de instrumento para la técnica, que fue la entrevista. Según los resultados, el 60% de los alumnos afirmaron que nunca habían sido tratados de forma grosera por un profesor, y esta observación fue confirmada por las entrevistas con los instructores. Según las conclusiones obtenidas de este estudio, los procedimientos operativos normalizados dentro de una organización y los principios éticos son esenciales para crear un entorno de trabajo adecuado, agradable.

Adicionalmente el autor Hurtado, B (2019), en su investigación *“Migración, capital social y éxito agrícola en la Colombia rural”*. (Artículo de Científico) La Unid. de los Andes en Bogotá, Colombia, realizó un tipo de investigación fundamental utilizando un enfoque correlacional. Se escogieron 130 registros Para ilustrar los resultados del estudio, que se aplicó a una población de 222 registros migratorios. Una guía de análisis documental individual sirvió de instrumento para la técnica, que fue el estudio de documentos. Según la investigación, la emigración afecta al 18% de la actividad agrícola, lo que repercute negativamente en su rendimiento.

Además, se demostró que la actividad se ve afectada en un 22% por la disminución de los ingresos agrícolas. Estos resultados son pertinentes para la presente investigación porque las variables que se están construyendo están conectadas con las conclusiones del Investigador Hurtado. Donde Villegas, Álava, Ponce y Palacios. (2020), afirman que los cambios de personal y de capital tienen un impacto continuo en el rendimiento de los empleados. En consecuencia, se tendrán en cuenta los consejos y reflexiones ofrecidos por estos autores.

Rodríguez, A. (2018). *“Clima laboral y atención al cliente en el servicio de farmacia del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, Huánuco – 2018”* (Tesis de pregrado). Utilizando un diseño descriptivo correlacional, se realizó una forma básica de investigación en la Universidad de Huánuco en Huánuco, Perú. La población y muestra de esta investigación se tuvo que conformar por 40 usuarios del hospital, entre jefes de área, farmacéuticos, técnicos de farmacia y pacientes. Utilizando el método de encuesta y el formulario como instrumento de recogida de datos, se adoptó un enfoque que se apoya en datos cuantitativos. Según los resultados, el 50% de los trabajadores opinaba que el lugar de trabajo era regular, el 40% que era extremadamente terrible y el 10% que era bueno. A través de este estudio, fue posible conocer cómo percibían el entorno de trabajo los altos directivos y el personal de la institución, así como la percepción que tenían de él los pacientes, las personas que realmente utilizan el servicio sanitario. Este punto de vista, en mi opinión, debe tenerse en cuenta en este estudio la investigación del autor Sánchez, J. (2017). *“Influencia del clima laboral en la satisfacción de los empleados de la Dirección Regional de Salud Huánuco”* (Tesis de pregrado), Utilizando un enfoque descriptivo correlacional, se realizó una forma fundamental de investigación en la Unid. de Huánuco en Huánuco, Perú. Setenta participantes conformaron la población y muestra de estudio. Para la selección de información se empleó el método de encuesta, cuyo instrumento fue un formulario individual. Con un valor (0,752), los resultados obtenidos indicaron que había una correlación sustancial entre las variables estudiadas. Este estudio demuestra que no todas las organizaciones públicas tienen un ambiente de trabajo positivo o altos niveles de satisfacción laboral. En realidad, los datos demuestran que las organizaciones públicas son las que menos cumplen las normas del ambiente de trabajo.

Soria, C. (2018). *"Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y administrativos de la I.E.", 32629 "La Punta" - Huánuco.* (Tesis de posgrado). Utilizando un enfoque descriptivo correlacional, se realizó una forma fundamental de investigación en la Unid. de Huánuco en Huánuco, Perú. El estudio contó con 49 participantes, que constituyeron la población y la muestra. Se utilizó el cuestionario como instrumento para la técnica de encuesta. Los resultados mostraron una importante asociación inversa entre el personal administrativo y el rendimiento laboral de los instructores.

A nivel local, Hidalgo, C. (2018), *"El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Farmacia San José E.I.R.L., Tarapoto - 2015"*, Tarapoto. (Tesis de grado). La Unid. Nacional de San Martín de Tarapoto, Perú, Llevó a cabo una investigación aplicada que se enfocó en la correlación entre variables. Dicho estudio se realizó la población y muestra de quince participantes, utilizando la encuesta y el fichaje como estrategias para obtener información, el cuestionario y las fichas de recopilación de información bibliográfica como herramientas. Finalmente, observó una conexión significativa entre las variables bajo investigación, enfatizando especialmente el grado de estructura y las actividades que realizan.

Castillo, D. S., y Córdova, F. S. (2019), *"La comunicación interna y su impacto en el clima laboral de los colaboradores del departamento de cirugía del hospital Es salud, periodo 2018."* (Tesis de pregrado). Se efectuó un estudio básico que involucró la investigación descriptiva y correlacional en la Uni.Nacional de San Martín de Tarapoto, Perú. 43 trabajadores del Hospital de EsSalud conformaron la muestra y población del estudio. Se empleó una guía de entrevista como herramienta en el proceso de entrevista. Los resultados mostraron que la comunicación interna y el clima laboral de los trabajadores del Hospital EsSalud en el año 2018 tuvieron una buena asociación.

D. Bravo (2020). "sobre el clima laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto". (Tesis de postgrado). En Tarapoto, Perú, en la Unid. César Vallejo, se inició un estudio de tipo básico utilizando una metodología descriptiva correlacional. La población y muestra del estudio consistieron en cincuenta trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se utilizó la encuesta como

técnica para obtener los datos, empleando un cuestionario como instrumento. Las conclusiones obtenidas revelaron la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el estímulo laboral.

Por lo tanto, las teorías vinculadas a nuestra variable Clima organizacional, de esta investigación, se encuentran en la Teoría de Likert. Este estudio permitió comparar el tipo y la estructura de investigación apropiados para el presente estudio. Renis Likert, conocido psicólogo y experto en teorías de gestión de recursos, se concentró sobre todo en el clima laboral de las empresas japonesas. A través de sus investigaciones, Likert llegó a la conclusión de que los mejores directivos de cada organización eran aquellos que anteponen las necesidades de las personas. Sostuvo que las empresas con objetivos de alto rendimiento y equipos de trabajo eficientes eran las más productivas. Esta teoría hace referencia a las teorías del clima organizacional, y el sistema autoritario es una de ellas.

Yeren (2017), afirma que, los altos directivos establecen las metas y los objetivos que se imponen a los miembros del personal de la organización. La razón de ello es la falta de confianza en los equipos de trabajo. Sin embargo, la investigación ha revelado que algunas empresas corporativas optan por esta estructura organizativa.

Según Rosiles, Lugo, Zafra y Ramírez (2020), al implicar la imposición de una estructura organizativa a la que los trabajadores deben adaptarse, esta forma de ambiente laboral refleja un entorno estable en las instituciones. Las compañías que se inclinan por esta estrategia, tienen en cuenta que sus directivos cuentan con amplia capacidad y conocimientos, lo que les facultará basar sus expectativas en el profesionalismo que mostraran.

Según García, Galvis y Ortiz (2020), en este modelo de clima laboral, es visible que hoy, por hoy no se intenta esclavizar a los trabajadores, Las opiniones colectivas estarán regidas por los criterios establecidos en los derechos garantizados por nuestra constitución, en lugar de ser completamente libres. No se intenta ahora oprimir a los empleados en este tipo de clima laboral, solo se desea que los juicios que se realicen sean coherentes con los derechos garantizados por nuestra constitución.

Según García, Galvis y Ortiz (2020), en este tipo de clima laboral, es evidente que actualmente no se intenta esclavizar a los trabajadores, pero las decisiones se toman dentro de los límites predefinidos por los derechos reconocidos por nuestra constitución. No se intenta ahora oprimir en este tipo de clima laboral a los empleados, sino que se desea que los juicios que se realicen sean coherentes con los derechos garantizados por nuestra constitución. En una línea similar, tenemos al autor Bordas (2016), menciona la existencia de la Teoría del Comportamiento Humano X e Y, hace hincapié en el desarrollo de líderes y sostiene que la autoridad debe hacer conocer las actividades a través de una rendición de cuentas lo cual deben distribuirse de forma más uniforme en todas las instancias, en lugar de concentrarse únicamente en los puestos de alta dirección. Este cambio en la teoría refleja un proceso de toma de decisiones más descentralizado y participativo, que fomenta una cultura organizativa que apoya el liderazgo en los diversos niveles en lugar de depender únicamente de la autoridad centralizada.

El ingeniero y psicólogo Douglas McGregor se hizo un nombre en el siglo XX al avanzar significativamente en el tema de la gestión empresarial, sobre todo en relación con la filosofía de la productividad y el énfasis en los RR.HH. Su trabajo fue revolucionario porque, en aquella época, Después de la Primera Guerra Mundial, la clase trabajadora estaba oprimida y los derechos laborales apenas empezaban a reconocerse internacionalmente. Sin embargo, esto no implica que todas las naciones no tomarán medidas para mejorar sus recursos humanos, como plantea este punto de vista. Nuestro estudio bibliográfico reveló que numerosas naciones latinoamericanas, entre ellas Panamá en 1914, Uruguay en 1915, Ecuador en 1916, México en 1917 y Perú en enero, ya habían adoptado la jornada laboral de ocho horas.

El objetivo principal de esta idea, según Piazza y Mengual (2020), es ayudar a los empleados a sentirse identificados con su empresa para que no se limiten a cumplir sus obligaciones o a obedecer instrucciones mecánicamente. Por el contrario, brinda a que la participación sea activa cuando se tiene que tomar decisiones, esto cuando sea necesario. En comparación con la gestión tradicional, esta teoría pone un mayor énfasis en las relaciones interpersonales, ya que supone que los directivos pueden aplicar medidas de motivación para promover el

aumento en la producción y mejorar el rendimiento de los empleados cuando observan su comportamiento e identifican las deficiencias en el rendimiento. Para ilustrar esto, podemos tomar el caso de Henry Ford, un empresario de éxito del sector del automóvil. Ford inventó el método de producción en cadena que, durante el auge de la industrialización, separaba la estructura de sus compañías en bloques de trabajo asignados a tareas concretas en función de sus capacidades. Este método fomenta la capacitación en cada etapa del progreso de la producción no solo brindaba a los empleados una sensación de logro personal, sino que también les proporcionaba las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse de manera más efectiva en sus roles, esta inversión en desarrollo y formación contribuía directamente al aumento de la productividad en el lugar de trabajo.

De acuerdo a la teoría de la motivación de los autores Porter - Lawler, que fue desarrollada por Lyman Porter, se conecta estrechamente con nuestra búsqueda de una mayor productividad, la cual esta teoría sugiere que la motivación de un individuo se basa en una combinación de factores internos y externos, como satisfacer las demandas individuales y la percepción de la equidad en el entorno laboral, al proporcionar capacitación y oportunidades de crecimiento, estamos abordando de forma directa ciertos factores que van a motivar y influir en el desempeño de los trabajadores, entonces nos daremos cuenta que también influye en la evaluación de la eficiencia general de una entidad en términos de producción Podemos decir que porter tenía un modelo de motivación la cual se basaba en dos categorías, la primera es la motivación intrínseca la cual anima a las personas a que realicen tareas solo por el deseo de realizarlo, sin que exista una recompensa adicional, la segunda aplicaba la sensación de logro o también de autorrealización, la que inspiraba a los empleados que superen ellos mismos.

De acuerdo a la opinión de Nolzco (2020), la productividad de un trabajador se basaba en los factores de necesidad y expectativas que tenía su motivación para realizar la actividad que le corresponde, pero Reyes (2018), nos indica que hay que tener en cuenta distintas variables, como se indicó anteriormente, un incentivo que afecta la motivación de los empleados por lo tanto va afectar su felicidad con sus logros, objetivos que se proponieron, otra variable es que las instituciones tienen que brindar al personal las herramientas que van hacer

usados para que puedan ejercer o cumplir la meta con el fin de que no se desorienten, esto va ser de gran ayuda a las personas para que realicen las tareas que tienen a su cargo desde una visión positiva y factible, cuando incrementa la motivación personal, sabremos que va incrementar el desempeño a reforzar ese sentimiento de pertenencia institucional, otra variable es que las primas o estímulos que van a tener un efecto positivo en la productividad de los servidores o empleados, tenemos que saber que los incentivos van adoptar distintas formas, no siempre van a ser monetarios, los elogios, oportunidades de ascenso y otros tipos de beneficios van hacer que el rendimiento laboral se vea reflejado en incremento.

El planteamiento de la Teoría de la productividad del autor Fiertman, hace que impulsar la productividad de los trabajadores de su empresa va ser primordial a través del crecimiento monetario, lo cual en crecimiento positivo de la productividad de una empresa repercute directamente en su capacidad para prosperar económicamente.

Por ello, en palabras de Bordas (2016), en el éxito de una organización laboral influyen algunos componentes esenciales, entre ellos el personal, así como las herramientas y los suministros. Esto sugiere que los empleados de una institución deben tener acceso a equipos que permitan una ejecución eficaz de las tareas productivas, así como una estructura de mando y producción adecuada. Estos elementos son esenciales para aumentar la productividad de una compañía, ya que los trabajadores necesitan los suministros y equipos adecuados para hacer bien su trabajo.

Para Sarmiento (2020), la productividad es primordial para que pueda ejecutar las funciones de una empresa y las actividades laborales de los trabajadores, para eso hay que brindar la mejora del potencial humano y esfuerzo que va realizar para mejorar estas condiciones son los propósitos clave de la gestión de la productividad. En nuestra investigación, hemos tenido en cuenta la idea de que la creación de un buen entorno de trabajo debe ser un resultado directo de la productividad de los empleados, así como del cumplimiento de sus obligaciones y del respeto de sus derechos. Con este planteamiento, entendemos que el aumento de la productividad contribuye a fomentar un ambiente de trabajo positivo que favorezca el bienestar de los empleados.

Sin embargo, existen pruebas convincentes de que las circunstancias laborales productivas repercuten en el rendimiento de una institución, basadas en investigaciones anteriores e hipótesis afines. Esto sugiere que es más probable alcanzar un mayor nivel de desempeño si se dan unas condiciones de trabajo ventajosas, como un buen entorno laboral, recursos suficientes y una cadena de mando aceptable. La importancia de las circunstancias laborales con el propósito de elevar el desempeño, en una organización es algo comúnmente reconocido, aunque pueda haber influencias externas que afecten momentáneamente a la productividad.

Es crucial recordar que el término "regulación" se refiere a la actividad de proporcionar directrices y circunstancias para el crecimiento del trabajo, dicen Gutiérrez, Escobar, Ruiz, Pérez, & Martínez (2020). Esta regulación puede estar formada por varios medios, incluyendo la legislación, los convenios colectivos, los contratos individuales, o incluso las decisiones unilaterales de los empleadores o los empleados que actúan dentro de sus respectivas esferas de autoridad, según Velázquez, Garca, Landeros, Hayakawa, & Olvera (2020). En el contexto de nuestro estudio, nos concentramos en el ambiente laboral y su conexión con el derecho laboral judicial. Es crucial traer a colación la Ley N° 30745 (11 de enero de 2018), a menudo conocida como "Ley de la Carrera Judicial", al hablar del clima organizacional. En esta ley se establecen aspectos del proceso de ingreso, el proceso disciplinario, los principios rectores y los derechos, Según Reyes y Ortiz (2016), este marco legal genera un impacto importante en la comprensión que las personas tienen de las expectativas de la institución sobre el comportamiento adecuado, lo cual afecta el ambiente en el trabajo.

En cuanto a nuestra segunda categoría, que representa la productividad de los trabajadores judiciales, cabe señalar que el Poder Judicial ha concedido beneficios particulares a los funcionarios a fin de promover su esfuerzo, de acuerdo a la normativa que regula el aspecto de la productividad. A modo de ejemplo, podemos utilizar el Decreto Supremo N° 045-2011-EF, que crea la concesión de una recompensa por el rendimiento a los servidores judiciales vinculados a los términos de empleo establecidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Ello incluye a todos los servidores judiciales, con excepción de los magistrados quienes están amparados por un contrato independiente.

Mediante la promulgación de este decreto supremo, se buscó otorgar estímulos para impulsar la mejora de los resultados. Sin embargo, se espera que el Poder Judicial cumpla con un nivel de producción suficiente para los tribunales a los que están adscritos estos servidores públicos, además de otorgar estos incentivos a sus empleados. En la siguiente Resolución Administrativa N° 000224-2020-CE-PJ, emitida el 24 de agosto de 2020, que Calcula el avance en porcentaje de los tribunales que forman parte de la CSJSM y ordena que cumplan con una meta anual de resolución de casos como resultado de dicha directiva.

Como resultado, se ha calculado que, en circunstancias típicas, el progreso equivale al 9% del objetivo anual, lo que equivale que para finales de diciembre se esperaba haber logrado el 100% de la producción judicial prevista. Dado que el objetivo es resolver y finalizar cada proceso judicial, por ejemplo, todos los tribunales deben alcanzar un objetivo del 9% de su producción durante el primer mes de cada año, que comprende sentencias y autos definitivos. Estas decisiones se consideran el trabajo del poder judicial. Si un tribunal tiene 120 casos pendientes, debería dictar aproximadamente 10,8 resoluciones o redondeando 11 resoluciones durante el mes de enero. De esta manera, el Poder Judicial evaluará la efectividad de un tribunal. Tal como se establece en la citada resolución administrativa, los juzgados que resuelvan menos asuntos de los previstos serán considerados no productivos y se les solicitará un informe en el que se exponga el incumplimiento de la meta predeterminada.

De esta forma, se ha retrasado la estimación por parte del poder judicial de la productividad de los servidores judiciales y de sus instancias judiciales. En este aspecto, donde el art 82 inciso 26 del Texto Único del Poder Judicial exige la rápida resolución de los procesos judiciales por parte de los órganos jurisdiccionales del Estado. Ante la circunstancia, la Resolución Administrativa N° 000224-2020-CE-PJ sugiere un incremento porcentual óptimo en la producción del Poder Judicial para los meses que restan del año 2020. Sin embargo, es crucial recordar que este progreso se ha ralentizado en comparación con 2019, con una necesidad de producción del 5% frente al 9%. Además, en lugar del requisito anterior del 100%, ahora se espera que todas las autoridades jurisdiccionales avancen al menos un 55% para diciembre de 2020. El Boletín Estadístico Institucional No. 02-2020 identifica las métricas importantes a

considerar en relación a la evaluación de la productividad del Poder Judicial a nivel nacional. Estas señales consisten en: los procedimientos contienen tres categorías: 1) Procesos Ingresados, 2) Procesos Resueltos con emisión de autos o sentencias definitivas, y 3) Carga Procesal, que incluye los procesos que se encuentran en trámite y ejecución. Estas métricas facilitan a la corte de justicia hacer un seguimiento de la progresión de los casos que se resuelven en un plazo determinado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque de estudio que utilizamos teniendo en cuenta el objetivo, optamos por el tipo básico, Entonces, se llevó a cabo la recopilación de conceptos relacionados con las variables y dimensiones (Valderrama, 2019), lo que contribuyó al entendimiento de la entidad de estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se cuantificaron las variables (Valderrama, 2019). El diseño utilizado fue no experimental, ya que no se realizaron manipulaciones de las variables. Se trató de un enfoque correlacional, dado que se investigaron las relaciones entre las variables. Además, se siguió un diseño transversal, ya que el instrumento se aplicó a la muestra en un único momento.



M: Muestra de Participantes.

O1: Observación Variable 1 : Clima organizacional.

O2: Observación Variable 2: Desempeño laboral.

R: Relación entre las variables.

#### 3.2. Variables y Operacionalización.

**3.2.1. V1: Clima organizacional:** Hace referencia a la manera en que los individuos que trabajan en una institución conocen el entorno en el que se relacionan con dicha organización (Iglesias y Torres, 2018)..

##### **Dimensiones e Indicadores:**

- Ambiente laboral
- Liderazgo y Gestión
- Crecimiento y Desarrollo profesional

**medición:** Ordinal.

**3.2.2. V2: Desempeño laboral:** se relaciona con las tareas llevadas a cabo por los servidores que contribuyen al logro de los objetivos de la entidad, de acuerdo con lo indicado por Schneider (1983). La evaluación de las variables se realizó mediante cuestionarios individuales, cada cuestionario fue diferente, lo que permitió evaluar su nivel y el de sus dimensiones. Se utilizaron escalas que iban desde 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre, 4 = siempre. La

información detallada sobre cómo se llevaron a cabo estas mediciones se encuentra registrada en la matriz de operacionalización. anexo N° 2.

**Dimensiones e Indicadores:**

- Eficiencia en el trabajo
- Calidad del trabajo

**medición:** Ordinal.

**3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población y Muestra:** Se trabajara con un total de 30 funcionarios del sistema judicial. con sede en la provincia de San Martín.

**Incluidos:** incluiremos en esta presente investigación solo a los servidores judiciales que estén en el régimen 728 y CAS, que puedan tener 06 mes de antigüedad.

**Excluidos:** Se ha visto conveniente excluir a los del régimen laboral 276, que están laborando como magistrados.

**Muestreo:** aplicaremos el modo no probabilístico, vamos a seleccionar de forma virtual a través de nuestra encuesta, De acuerdo con lo mencionado por Baena (2017), El método de selección se define por las características de la muestra por permitir un acceso más ágil a la población. y se podrá trabajar de una manera adecuada para esta investigación, el espacio de tiempo, la disponibilidad.

**Unidad de análisis:** se cuenta con los servidores judiciales de la sede Tarapoto de la CSJSM.

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

**Técnica:**

Para esta investigación se aplicó la técnica de cuestionario virtual lo cual de acuerdo a la explicación del autor Hernández (2018), involucra la formulación de una serie de cuestionamientos con el propósito de recopilar información de la opinión pública orientada hacia una población específica para lo cual se estará aplicando a los servidores públicos de la corte superior de justicia de san martín.

**Instrumentos:**

Utilizamos un cuestionario virtual que se dividió según nuestras variables el formulario inicial se centró en la evaluación de clima organizacional, que también tiene una escala de tipo ordinal, por tanto, se escogió criterios de percepción del uno al cinco, mediante el cual los encuestados consiguieron emitir distintas

respuestas la cual será evaluada en una escala, desde muy malo, malo hasta bueno y muy bueno. Este formulario consta de dieciocho interrogantes lo cuales se podrá medir el clima organizacional dentro de las instalaciones correspondientes. Es así, que se ha considerado apropiado desarrollar un formulario diseñado para evaluar el desempeño de los funcionarios judiciales, el cual incluye seis preguntas que van hacer que podamos evaluar a través de gradualidad de las distintas contestaciones.

### **Validez:**

La validación de la idoneidad de los instrumentos empleados en esta investigación se realizó mediante la revisión de expertos en la materia, siguiendo las recomendaciones de Hernández, Fernández y Baptista (2014), con el objetivo de garantizar su fiabilidad. En consecuencia, se presenta a continuación una tabla que resume los resultados derivados de la evaluación efectuada aplicadas a los tres especialistas.

**Tabla 1. Validez de juicios de expertos**

Variable	N.º	Especialidad	Promedio	Criterio de aplicabilidad
Clima Organizacional	1	metodólogo	4,9	Valido
	2	especialista	5,0	Valido
	3	especialista	4,9	Valido
Desempeño	1	metodólogo	4,9	Valido
	2	especialista	4,9	Valido
	3	especialista	4,9	Valido

### **Interpretación**

Los instrumentos utilizados para la variable clima organizacional y el desempeño de los servidores públicos, al ser evaluados por los expertos evidenciaron un promedio de 4.91 en el puntaje de calificación, que representa un 98.2% de concordancia para un instrumento válido, por lo que se concluye que ambos instrumentos de investigación reúnen las características metodológicas para su aplicación válida.

## Confiabilidad

Con el propósito de evaluar la fiabilidad de las herramientas, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.. En este contexto, se presentan las conclusiones correspondientes para cada uno de los instrumentos.

**Análisis de confiabilidad: Clima Organizacional**  
**Tabla 2. Análisis de Confiabilidad de variable Clima organizacional**

	N	%
Válido	32	100.0
Excluido	0	0.0
Total	30	100.0

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

**Tabla 3. Índice de Confiabilidad de Cuestionario Clima organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	18

**Interpretación:** La aplicación del cuestionario relacionado con la variable Clima organizacional el resultado fue un puntaje de 0.935 en el coeficiente de Alpha de Cronbach, demostrando superar el valor referencial de 0.70 como valor estándar para un instrumento de investigación, evidenciándose su confiabilidad.

## Análisis de confiabilidad: Desempeño de los servidores públicos

**Tabla 4. Análisis de la fiabilidad de la variable.**  
Desempeño para negar el reconocimiento

	N	%
Válido	32	100.0
Excluido	0	0.0
Total	32	100.0

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

**Tabla 5. Índice de Confiabilidad de Cuestionario.**  
Plazo para negar el reconocimiento

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.783	6

**Fuente:** Elaboración Propia.

**Interpretación:** La realización del cuestionario, relacionado con la variable desempeño laboral obtuvo una puntuación de 0.783 en el coeficiente de Alpha de Cronbach, demostrando superar el valor referencial de 0.70 como valor estándar para un instrumento de investigación, evidenciándose su confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos.**

Se diseñó la herramienta de aplicación para la recogida de datos de campo de cada variable. Para validar estos instrumentos se utilizó el juicio de especialistas. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para analizar la confiabilidad de los datos obtenidos. Para llevar a cabo este estudio, también fue necesario obtener aprobación previa para la recopilación de datos mediante nuestras herramientas de investigación, y la organización de la información y la transcripción del informe se realizarán en la oficina. A continuación, el informe se presentará a la Escuela de Pre Grado para su aprobación y presentación al jurado.

### **3.6. Método de análisis de la información.**

Las variables y sus dimensiones se identificaron mediante cálculos inferenciales empleando el software estadístico SPSS versión 23, y se determinó el método de correlación que se aplicaría en función de la configuración relacionada con la normalidad de la distribución. Para su presentación, los resultados del procesamiento y los datos se presentarán en formato Word.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Durante la investigación, se consideraron constantemente aspectos éticos como la confidencialidad y el resguardo de la información en cada fase, desde la adquisición hasta la divulgación de resultados. Esto se hizo para garantizar la seguridad de los trabajadores y su participación sin implicar responsabilidad. Se informó a los participantes sobre los alcances y consecuencias de la investigación, destacando su contribución para mejorar la eficiencia laboral en la organización.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel del clima organizacional en la corte superior de justicia de San Martín sede Tarapoto, 2022.

**Tabla 6. Nivel del clima organizacional:**

En la corte superior de justicia de San Martín sede Tarapoto, 2022.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59 - 69	10	31.3
Medio	70 - 89	15	46.9
Alto	90 - 105	7	21.9
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los Servidores Judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Tarapoto.

##### **Interpretación:**

Observamos la tabla 6, nos indica que los resultados relativos al estado del clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022, con un 46.9% de los servidores califica el nivel del clima organizacional como moderado. Ya que el 21.9% de los colaboradores percibe el clima organizacional como elevado, en cambio con un valor del 31.3% de los evaluados considera que el clima organizacional es deficiente.

##### 4.2. Nivel de Desempeño de los servidores públicos de la corte superior de justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022.

**Tabla 7. Nivel de Desempeño:**

De los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	59 - 69	8	25.0
Medio	70 - 89	16	50.0
Alto	90 - 105	8	25.0
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los Servidores Judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Tarapoto.

##### **Interpretación:**

Se observa la siguiente (tabla 7), el desempeño laboral de los empleados de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, en el año 2022, evaluado por los mismos empleados del órgano judicial. Para un 50% de los

colaboradores, se califica el nivel de desempeño como medio, como también un 25% Alto. Además, un 25 % de los colaboradores indica que el desempeño de los servidores de la corte se considera baja.

**4.3. Dimensiones del clima organizacional que muestran una relación más débil con el desempeño de los servidores públicos de la corte superior de justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.**

**Tabla 8.** Dimensiones y la relación con el desempeño

<b>Dimensiones del Clima Organizacional</b>	<b>Relación con el Desempeño (Rh.SPEARMAN)</b>	<b>Rango de Relación</b>
Ambiente laboral	0.729	Correlación positiva
Liderazgo y Gestión	0.238	Correlación positiva
Crecimiento y Desarrollo profesional	0.096	Correlación positiva baja

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los Servidores Judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto.

**Interpretación:**

En la Tabla 8, se detalla que los aspectos relacionados con el clima organizacional que muestran una correlación más baja con la variable de desempeño de los servidores públicos son Desarrollo profesional, con un valor de 0.096 lo que refleja una correlación positiva baja insignificante, como también Liderazgo y Gestión, con un valor de 0.238, que indica una correlación positiva baja.

**4.3. Relación entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.**

**Tabla 9.** Prueba de Normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	.809	32	.000
Desempeño	.810	32	.000

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los Servidores Judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto.

**Interpretación:**

De acuerdo a la Tabla 9, donde el análisis de normalidad de las variables, y los resultados arrojaron un valor de significación bilateral (p-valor) igual a 0.000. De acuerdo con la regla de decisión propuesta por Donoso y González (2013), Se establece que, a fin de que las variables presenten una distribución normal., el valor del nivel de significación bilateral debe ser mayor a 0.05. En consecuencia, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Rh de Spearman para analizar la relación entre las variables de estudio.

**Tabla 10.** Cálculo de coeficiente de correlación de Rh. Spearman

	Variables	Clima Org.	Desempeño
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.729
	Sig. (bilateral)		.000
	N	32	32
Desempeño	Coeficiente de correlación	.729	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	32	30

La correlación es significativa en el menor nivel 0.01 (2 colas)

**Fuente:** *Cuestionario aplicado a los Servidores Judiciales de la Corte Superior de Justicia de San Martín.*

**Interpretación:**

Dentro del estudio, se propuso la siguiente hipótesis:

Ho: El clima organizacional no influye directa y significativamente en la variable dependiente desempeño de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022

Ha: El clima organizacional influye directa y significativamente en la variable dependiente desempeño de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022

El coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.729 indica una correlación positiva moderada entre las dos variables clasificadas o evaluadas, esto sugiere una moderada correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores. Esto significa que a medida que la variable “el clima organizacional mejora o empeora, la variable “desempeño de los servidores”

tiende a mejorar o empeorar de manera constante. Por lo tanto, el resultado respalda la hipótesis alternativa (Ha) que afirma que existe una influencia directa y significativa del clima organizacional en el desempeño de los servidores.

## V. DISCUSIÓN

Después de un análisis exhaustivo de los resultados, a través del cálculo del coeficiente correlacional de Spearman se obtuvo un valor de 0.729, Esto implica que existe una correlación positiva moderada entre los elementos investigados, a saber, el clima organizacional y el desempeño de los servidores. Sin embargo, no se puede asegurar de manera concluyente que no haya una correlación importante entre estas dos variables. En cambio, los resultados respaldan la hipótesis alternativa (Ha) que establece que el clima organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño de los servidores públicos en la CSJSM, sede de Tarapoto, 2022. Por lo tanto, sería más apropiado concluir que los resultados respaldan la hipótesis Ha.

En consecuencia, los resultados no confirman la hipótesis nula planteada, sino que más bien respaldan la hipótesis alternativa (Ha), sugiere que la variable clima organizacional tiene un impacto directo y considerable en el desempeño de los servidores públicos en esa sede. Por consiguiente, se puede concluir que, en contraposición a la afirmación de la inexistencia de una relación significativa, efectivamente existe una relación significativa entre las variables.

El estudio realizada por Espriella (2017) demuestra que, en muchas ocasiones, los procedimientos y la realidad laboral se manejan desde distintos puntos de vistas divergentes, es decir, no se implementan de acuerdo con su regulación. A pesar de contar con normativas destinadas a establecer un clima organizacional adecuado en el organismo institucional, es importante señalar que, en la práctica, es decir, en la aplicación efectiva de estas normas, no se cumplen de manera integral. Parece que se presta una mayor atención al uso de medidas disciplinarias hacia los servidores públicos que a la implementación de incentivos, ya que nuestros resultados indican que la dimensión del clima organizacional con la menor influencia en el desempeño es la relacionada con las prohibiciones, es decir, las sanciones impuestas como consecuencia de las faltas cometidas en la institución.

A nivel internacional se tiene a los autores Vega (2019) y Hurtado (2019), mencionan que sus investigaciones anteriores aportaron valiosas conclusiones que se aplicaron a la presente investigación. En particular, se destacó que las variables relacionadas con el clima organizacional y el desempeño de los

servidores públicos, son influenciadas tanto por el presupuesto asignado al personal de la Corte como por los cambios en el personal dentro de la institución, Particularmente en lo que concierne al número de trabajadores. en una dependencia organizacional, como los juzgados. Por lo tanto, el 26.67% de los encuestados manifestó que la productividad es baja, ya que, según su percepción, esto se debe a la falta de tiempo y recursos adecuados para llevar a cabo sus tareas, así como a la escasez de personal y a las rotaciones en el personal.

A nivel nacional de acuerdo con la investigación llevada a cabo por Rodríguez (2018), se ha llegado a la conclusión de que, en las farmacias analizadas, el clima laboral o clima organizacional no es óptimo, según la percepción de sus empleados. Estos servidores han señalado que experimentan una falta de motivación por parte de sus superiores, deficiente en la información proporcionada entres colegas, y que los incentivos laborales, Tales reconocimientos, a menudo, no se llevan a cabo. Este conjunto de factores contribuye a crear un entorno laboral negativo para el personal.

Por lo tanto, un eficiente manejo del equipo humano, respaldado por el liderazgo que se espera de cualquier líder, se relacionará directamente con el estímulo de los empleados. Esto se traducirá en un mayor compromiso en la ejecución de sus tareas y, además, en un sentimiento de pertenencia a la organización para la cual trabajan.

En los estudios mencionados dentro de los antecedentes nacionales, De acuerdo a lo indicado por Sánchez (2017) y Soria (2018), se destaca que el clima organizacional influye considerablemente en el agrado de los servidores públicos. Numerosos estudios anteriores han proporcionado un sólido respaldo a esta visión, como las que hemos mencionado en este trabajo. Sin embargo, es de gran importancia establecer una conexión o vínculo entre ambos elementos en la institución objeto de análisis, ya que son estas instituciones las que, a través de sus regulaciones internas, determinarán la instauración de un clima organizacional adecuado.

En consecuencia, a pesar de que en ciertos estudios, como el llevado a cabo por Barrios, Landazabal, Narváez y Vargas (2020), confirman este hecho, es importante destacar que esta situación no es aplicable en todas las instituciones. Es importante reconocer que los resultados pueden variar en diferentes contextos

y organizaciones debido a factores específicos que pueden influir en el vínculo. Entre las variables de estudio el clima organizacional y el desempeño de los servidores públicos. Los hallazgos sugieren que, en este caso particular, la percepción de los servidores acerca del clima laboral y las condiciones de trabajo parece estar correlacionada de manera significativa con su desempeño.

De acuerdo a nivel Local, Hidalgo (2018) Resalta que la eficiencia de los trabajadores está influida por varios elementos. Explica que el desempeño de cada empleado, junto con sus conocimientos previos aplicados a su función, les hace responsables de sus tareas y deberes, lo que a su vez les genera un sentido de identificación al demostrar competencia en sus labores. Se refiere a un nivel de compromiso hacia la organización, y esta perspectiva tiene similitud a la opinión de Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth (2019), quienes argumentan que una institución que fomenta un buen clima laboral genera un respaldo por parte de sus empleados, quienes se sienten vinculados a ella.

Hidalgo (2018,) Enfatiza que la eficiencia de los trabajadores es impactada por una serie de elementos. Detalla que la aptitud de cada empleado, junto con sus conocimientos previos aplicados a su función, les hace responsables de sus tareas y deberes, lo que a su vez les genera un sentido de identificación al demostrar competencia en sus labores. Se refiere a un nivel de compromiso hacia la organización, y esta perspectiva coincide con la opinión de Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth (2019), quienes argumentan que una institución que fomenta un buen clima organizacional genera un respaldo por parte de sus empleados, quienes se sienten vinculados a ella.

En el estudio de Castillo y Córdova (2019), se argumenta que, aunque existen ciertos elementos en la comunicación que contribuyen a promover un clima organizacional positivo entre los servidores públicos y sus superiores, es importante tener en cuenta que esto no es aplicable de manera uniforme en todas las instituciones. Existen factores que tienen el potencial de distorsionar el clima laboral y llevarlo a convertirse en algo negativo, como indican los resultados de su estudio. Se ha señalado que el temor a comunicar algo desfavorables, la necesidad de aparentar una relación cordial con los jefes, la alta rotación de personal, entre otros, ejercen una influencia significativa en la comunicación entre los empleadores y sus subordinados. Estos resultados encuentran correlación con

la cuarta conclusión de nuestra propia investigación, que efectivamente confirma la ausencia de una relación. entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores judiciales. Estas afirmaciones coinciden también con la investigación realizada por los autores de esta investigación Castillo y de la Cruz (2015), que señala que las relaciones comunicativas se caracterizan por ser esporádicas o volátiles debido a la carencia de una gestión adecuada.

En la investigación realizado por Bravo (2020), en su investigación el destaca que pueden existir factores múltiples que van a ejercer cierta influencia significativa en la creación del clima organizacional en una institución, y que efectivamente estos factores pueden dar lugar a deficiencias en la misma. Se observó que la rotación del personal y la escasez de empleados para llevar a cabo tareas esenciales son aspectos que pueden afectar negativamente esta variable de clima organizacional. Según lo planteado por Castro (2016), es evidente que esta situación perjudica la capacidad de especialización del personal en las funciones para las cuales son designados y en las que son más competentes.

Por último, es importante destacar que, en relación con las teorías abordadas en el contexto de esta investigación, se puede observar que dicha Teoría X y la Teoría Y del Comportamiento Humano, según lo discutido por Nicolás y Ramos (2020), representan enfoques que buscan explicar cómo los trabajadores se comportan dentro de una organización bajo distintas estructuras de liderazgo. En el primer modelo, se enfatiza un enfoque autoritario, mientras que en el segundo se promueve un enfoque participativo en la toma de decisiones.

Según Martínez, Sánchez y Ferriz Valero (2021), ellos indican sobre un antiguo sistema dominante se caracteriza por la toma de decisiones impuestas por los empleadores, sin previa consulta a los trabajadores, lo que establece una jerarquía impositiva en la organización. En contraste, en el segundo enfoque se valora la opinión y la participación activa de los empleados, dado que cumplen una función crucial al interactuar directamente con los clientes, y, En consecuencia, deben reflejar los valores y preceptos de la organización.. La forma óptima de conseguir esto es asegurarse de que los empleados se identifiquen plenamente con la organización en la que trabajan, lo cual se logra al escuchar sus contribuciones y perspectivas por parte de los líderes.

Fajardo, J., Jiménez, A., & González, R. (2020). En relación a las Teorías de Motivación de Porter-Lawler y la Teoría de la productividad de Fiertman, se aborda el concepto de motivación que se espera que los empleados experimenten en su entorno de trabajo. A lo largo del proceso de la investigación, Se ha percibido que las iniciativas de motivación, los estímulos y las recompensas no se han distribuido a tiempo entre los trabajadores judiciales, aunque se han concedido subir a otro puesto de mas rango a aquellos empleados que se destacan en la institución. Es importante destacar y reconocer el esfuerzo de estos empleados, pero según estas teorías, se estaría cumpliendo únicamente con el tercer aspecto relacionado con los logros y recompensas, mientras que se estarían pasando por alto los incentivos y los recursos requeridos para que el trabajador pueda tener un desempeño efectivo.. Desde una perspectiva teórica, nuestros resultados también indican que la variable aplicada en esta investigación clima organizacional de acuerdo a los servidores se obtuvo el 50% de acuerdo a lo que el sistema de SPSS arrojó de los resultados de las dos encuestas aplicadas.

Adicionalmente, a pesar de que la mitad de los participantes. ha indicado que el clima organizacional en la sede del Poder Judicial en la provincia de San Martín se percibe como regular, es fundamental señalar que, a pesar de que cumple con las expectativas de los empleados y se ajusta a la normativa actual, lo que denota un ambiente laboral adecuado, por lo que se puede percibir es que no hubo ninguna mejora en la productividad de los servidores, Las teorías relacionadas con la investigación, como la Teoría de Licket, la Teoría del Comportamiento Humano de X e Y, las Teorías de Motivación de Porter-Lawler y la Teoría de la productividad de Fiertman, sugieren que en la mayoría de los casos existe una correlación entre estas variables.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 los resultados de esta investigación indican que existe correlación positiva moderada ya que estadísticamente es significativa lo cual con el programa SPSS se pudo establecer que entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, en el año 2022. Esto sugiere que, a medida que el clima organizacional mejora, el desempeño tiende a mejorar de manera constante, y a medida que el clima organizacional empeora, el desempeño tiende a disminuir de manera constante. Estos hallazgos respaldan la idea de que el clima organizacional desempeña un papel significativo en el rendimiento de los colaboradores en esta institución.
- 6.2 Los resultado de satisfacción en cuanto al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, durante el año 2022, se determinó de la siguiente manera con los distintos porcentajes arrojados por el programa SPSS: un 50% lo calificó como medio, un 26.7% lo percibió como bajo, y un 23.3% lo evaluó como alto.
- 6.3 El grado de Desempeño de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, durante el año 2022, arrojó como resultado lo siguiente: un 25.0% lo calificó como bajo, un 50.0% lo consideró regular, y un 25.0% lo estimó como alto.
- 6.4 Se puede observar en los resultados de las dimensiones del clima organizacional que presentaron una correlación baja respecto al desempeño de los empleados de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, en 2022, fueron las restricciones, mostrando como resultado final una debida correlación positiva moderada de 0.729, estadísticamente significativa entre las dos variables en estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Gerente de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022, se sugiere fortalecer la coordinación entre las áreas de recursos humanos y desarrollo. Esto podría incluir la presentación de un plan de acción más efectivo para abordar y resolver cuestiones relacionadas con las regulaciones que tienen influencia en el clima organizacional. Este enfoque puede impulsar aún más el rendimiento de la Corte Superior de Justicia de San Martín.
- 7.2. se recomienda al Subgerente y al Jefe de Personal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022, Dado que se ha demostrado una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores, se recomienda promover la colaboración con los encargados del área de Apoyo Administrativo. Esto podría incluir el desarrollo de un documento de seguimiento que aborde el tema del clima organizacional y su impacto en el rendimiento de los servidores públicos en el funcionamiento general de la institución. Esta colaboración podría ampliar los esfuerzos para mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, el desempeño.
- 7.3. Se recomienda tanto al gerente del Módulo Administrativo y como al Jefe del Área de Personal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022, Dado que los resultados obtenidos en esta investigación fue una correlación positiva significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los servidores, se sugiere llevar a cabo evaluaciones regulares para medir el desempeño y la eficiencia de los servidores judiciales. Esto es especialmente importante considerando la considerable carga de trabajo que enfrenta la institución. Estas evaluaciones podrían contribuir a garantizar la prontitud en el avance de los procedimientos judiciales y al fortalecimiento del rendimiento de los servidores.
- 7.4. Jefe de Personal de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022, Dado que la correlación positiva y significativa entre

el clima organizacional y el desempeño de los servidores es evidente, se sugiere que el Jefe de Personal realice evaluaciones imparciales centradas en la protección de los casos en los que los servidores judiciales infrinjan prohibiciones o cometan faltas. Es fundamental simplificar los procedimientos administrativos para la gestión de permisos y licencias. Además, se debe establecer un sistema que permita recuperar las horas relacionadas con los retrasos en la asistencia de cada servidor judicial y considerar las horas de trabajo adicional que realicen. Estas acciones son cruciales para mejorar la aplicación de las prohibiciones estipuladas por la ley que establece la carrera judicial en el contexto de un clima organizacional positivo, y para reducir posibles conflictos entre los servidores y las sanciones impuestas por sus superiores.

## REFERENCIAS.

- Baena, G, (2017). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed). México: Grupo Editorial Patria.
- Barrios, Y., Landazabal, M. S., Narváez, M., y Vargas, L. E. (2020). *Clima organizacional de los procesos de participación comunitaria de una institución educativa*. (Artículo Científico). Utopía y Praxis Latinoamericana. Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4278340>
- Becerra, G. R. (2016). *Propuesta De Un Programa en Habilidades Sociales Para La Mejora Del Clima Laboral en Una Empresa Editora De Comercialización Y Servicios De Chiclayo*. (Artículo Científico). Revista Científica Institucional TZHOECOEN. Chiclayo, Perú. Recuperado de: <https://cutt.ly/ghEHMIln>
- Behar D (2008). Metodología de la investigación. México: Editorial Shalom
- Boletín Estadístico Institucional N°. 02-2020. Poder Judicial, Gerencia General, Lima Perú. Obtenido de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/73e1dc804f3476faa9bdbd6976768c74/8EB91-BOLETIN+N2-JUNIO-2020FF.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=73e1dc804f3476faa9bdbd6976768c74>
- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Recuperado de: <https://docer.com.ar/doc/1sv10n>
- Bravo, D. (2020). *Clima Organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Castillo, D. S., y Córdova, F. S. (2019). (2019). *La comunicación interna y su influencia en el clima laboral de los colaboradores del departamento de cirugía del hospital Es salud, periodo 2018*. (Tesis de Pre grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú.
- Castillo, E. y De la Cruz J. (2015), *Propuesta de un plan de comunicación interna para fortalecer el clima organizacional de las carreras de ciencias de*

*la comunicación, trabajo social y turismo de la universidad de Trujillo.*” (Tesis de pregrado). Universidad nacional de Trujillo, La libertad, Perú.

Comastri, H. (2020). *Productividad y política obrera desde las bases: la imaginación técnica popular en las cartas a Perón (1946-1955)*. (Artículo Científico) Revista de Historia Regional. Argentina. Recuperado de: <https://doi.org/10.19137/qs.v24i1.3571>

Decreto Legislativo N° 276, Plataforma Digital Única del Estado Peruano, Lima, Perú, 10 de febrero de 2018.

Decreto Legislativo N° 728, Plataforma Digital Única del Estado Peruano, Lima, Perú, 11 de marzo de 2020.

Decreto Legislativo N° 1057, Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 06 de abril de 2012.

Decreto Supremo N° 045-2011-EF, Plataforma Digital Única del Estado Peruano, Lima, Perú, 19 de marzo de 2011.

Donoso, R.y González, M. (2013). *Herramientas no invasivas de observación en la evaluación de procesos de alfabetización informacional: Uso de Camstudio*. (Artículo Científico). Biblios. Recuperado de: <https://doi.org/10.5195/biblios.2013.130>

Domínguez, E. J., Fontalvo, T., y Zuluaga, R. (2020). *Evaluación de la productividad académica de las competencias ciudadanas en la enseñanza de la ingeniería por medio del índice Malmquist*. (Artículo Científico). Formación Académica. Cartagena, Colombia. Recuperado de: DOI 10.4067/S0718-50062020000500027.

Espriella, A. (2016). *Intervenciones y Métodos de la Prevención del Acoso Laboral*. (Tesis de Pre Grado). Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.

Fajardo, P., Jiménez, M., y González, M. H. (2020). *Variables predictoras de la motivación deportiva en estudiantes de secundaria federados y no federados. Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación* (Artículo Científico). Federación de docentes. España. Recuperado de: <https://cutt.ly/NhRoxsQ>

- Fisfálen, M. (2020). *Análisis Económico de la Carga Procesal del Poder Judicial*. (Tesis de Postgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: <https://cutt.ly/qhbpxP3>
- García, S., Galvis, y. P., y Ortiz, J. A., (2020). *Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga*. (Artículo Científico). Revista de Investigaciones. Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/10.33304/revinv.v15n1-2020007>
- Gestión (2019). La injusticia de los jueces. Redacción. Obtenido de:
- González, D. A., Erazo, J. C., Narváez, C. I., y Torres, M. M. (2020). *Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar*. (Artículo Científico). Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. Recuperado de: DOI 10.35381/r.k.v5i3.908
- Gutiérrez, L. A., Escobar, C., Ruiz M., Pérez, A., y Martínez, P. (2020). *Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES*. (Artículo Científico) Revista De Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa. Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://cutt.ly/UhETihX>
- Hidalgo, C. (2018). *El clima laboral y su relación con el desempeño Laboral de los colaboradores de la Farmacia San José E.I.R.L, Tarapoto – 2015*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto, Perú.
- Hernández, A.(2018). *Validación de un Instrumento de Investigación para el Diseño de una Metodología de Autoevaluación del Sistema de Gestión Ambiental*. (Artículo Científico) Revista de Investigación Agraria y Ambiental. México. Obtenido de: <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta Edición).McGraw-Hill. México.
- Hernández, H. G., Pitre, R., y de la Ossa, S. (2020). *Condiciones gerenciales para causar impacto en la productividad de las instituciones prestadoras de servicios de salud*. *Pensamiento & Gestión*. (Artículo Científico).

Pensamiento & Gestión. Colombia. Recuperado de:  
<https://cutt.ly/1hEQ8Dv>

Hurtado, B. (2019). *La migración, el capital social y el desempeño agrícola en las áreas rurales colombianas*. (Artículo Científico) Universidad de los andes. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://cutt.ly/VhbaRNK>

Johnson, A. (2020). El impacto del ambiente laboral en el rendimiento y la satisfacción laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 25(2), 112-128.

Ley N° 30745. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 02 de abril de 2018.

Nicolás, A. M., y Ramos, P. (2020). *Motivation and Project Based Learning: an Action Research in Secondary School. (English)*. (Artículo Científico) REMIE - Multidisciplinary Journal of Educational Research. Valencia. Recuperado de: <https://doi.org/10.447/remie.2020.4493>

Nolazco, J. L. (2020). *Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. Desarrollo y Sociedad*. (Artículo Científico). *Revista Desarrollo y Sociedad*. Lima Perú. Recuperado de: <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>

Olaz, F., y Medrano, L. A. (2014). *Metodología de la investigación para estudiantes de psicología: manual de entrenamiento y práctica*. Editorial Brujas. Córdoba, Argentina. Recuperado de: <https://cutt.ly/EhEA9sQ>

Olvera, J. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. PEM Colección, México.

Nielen, S., y Schiersch, A. (2016). *Productividad en las empresas manufactureras alemanas. ¿Influye el empleo temporal?* (Artículo Científico). *Revista Internacional Del Trabajo*, OIT. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/ilrs.12035>

Pérez., I. G., Castellanos, M..M.,y Alvarez, M. (2021). *La gestión del talento humano a través de un ejercicio lúdico gamificado*. (Artículo Científico). *Revista de Investigaciones*. Colombia. Recuperado de: <https://doaj.org/article/723658d8a923402c9b9196b2099f17d8>

- Piazza, A., y Mengual, S. (2020). *Computational thinking and coding in primary education: scientific productivity on SCOPUS. Pixel-Bit*, (Artículo Científico). Revista de Medios y Educación. Valencia, España. Recuperado de: <https://doi.org/10.12795/pixelbit.79769>
- Resolución Administrativa N°. 000224-2020-CE-PJ, Considerando Primero. Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. 24 de agosto de 2020. Recuperado de: <https://cutt.ly/VhQnBWY>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica*, (Artículo Científico). Universidad de la Costa. Colombia. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, F. H., y Ortiz, J. J. (2016). *De qué manera incide la reglamentación del decreto 1828 de 2013, en los costos de producción y niveles de productividad en las empresas colombianas?*. (Artículo Científico). Revista Vía Libre. Cartagena, Colombia. Recuperado de: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/via\\_libre/article/view/3704/3093](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/via_libre/article/view/3704/3093)
- Reyes, F. (2018). *Estudio De La Productividad Y De La Evolución Económica en América Del Norte. Una Perspectiva Estructural*. (Artículo Científico) Estudios Económicos, México. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/26408459?seq=1>
- Rodríguez, A. (2018). *Clima laboral y atención al cliente en el servicio de farmacia del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, Huánuco - 2018*. (Tesis de Pre Grado) Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Rosiles, A., Lugo, A., Zafra, A. y Ramírez, C. A. (2020). *Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos*, (Artículo Científico). Aposta. México. Recuperado de: <https://cutt.ly/Rhmu7V0>
- Rodríguez, J. E., Martínez. E., Duana, D., y Hernández, T. J., (2020). *Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo*. (Artículo Científico). Revista GEON. México. Recuperado de: <https://doi.org/10.22579/23463910.154>

- Sánchez, J. (2017). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Salud de Huánuco.* (Tesis de Pre Grado). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Sarmiento, J. (2020). *¿Cómo nos ordenamos ahora? Relación entre flexibilidad organizacional, productividad laboral y la implementación de políticas internas en una empresa.* (Artículo Científico) Publicaciones Rubio Leguía Normand. Perú. Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/ordenamos-ahora-relacion-flexibilidad-847663029>
- Soria, C. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en docentes y personal administrativo de la I.E., 32629 “La punta” – Huánuco, 2018.*(Tesis de post grado). Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Tello, M. D. (2017). *Innovación y productividad en las empresas de servicios y manufactureras: el caso del Perú.* (Artículo Científico) Revista de La CEPAL, Lima, Perú. Recuperado de: <https://doi.org/10.18356/78513868-es>
- Velázquez, S.M., García, M.C., Landeros, B., Hayakawa, A., J., y Olvera, A. (2020). *Mejoramiento de la productividad en la fabricación de grandes piezas de fundición.* (Artículo Científico) Revista de La Alta Tecnología y Sociedad. Recuperado de: <https://cutt.ly/BhEYhSt>
- Vega, M. (2019). *Evaluación del impacto del Programa para la Resolución de Conflictos Hermes en los Colegios de Bogotá.* (Tesis de Pre Grado). Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.
- Villasmil, H. (2016). *Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la Relación de Trabajo.* (Artículo Científico). Revista Latinoamericana de Derecho Social, Universidad Autónoma de México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n22/1870-4670-rlds-22-00008.pdf>
- Villasmil, H. (2019). *Una Visión Americana del Centenario de la OIT.* Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://cutt.ly/Ah3nTTO>
- Villegas, Alava, Ponce y Palacios. (2020). *Productividad total factorial y diferencias de ingreso a nivel internacional: 1950-2017.* (Artículo

Científico). Revista de Ciencias Sociales. Maracaibo, Venezuela.  
Recuperado de: <https://cutt.ly/QhEm0Hv>

Yeren, Y. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Klaus. S.A. Lima – 2016. (Tesis de Pre Grado). Universidad Rafael Landivar. Lima, Perú. Recuperada de: <https://cutt.ly/3hbonYB>

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De medición
clima organizacional	Con respecto al clima organizacional. Según Johnson (2020), el ambiente laboral es un factor crucial para el bienestar y la productividad de los empleados. En su estudio titulado "El impacto del ambiente laboral en el rendimiento y la satisfacción laboral", Johnson analiza la influencia de diversos elementos del entorno de trabajo en la experiencia de los empleados.	Se entiende como el ambiente adecuado para el desenvolvimiento del servidor judicial	Ambiente de trabajo	Índice de satisfacción laboral	Ordinal
				Rotación de personal	
				Accidentes laborales	
			Liderazgo y gestión	Evaluación del desempeño del líder	
				Retención de talento	
				Nivel de compromiso de los empleados	
			Crecimiento y desarrollo profesional	Participación en programas de desarrollo	
				Progreso en la adquisición de habilidades	
				Cargos remunerados en otra institución.	
				Influir en los resultados de los procesos.	
el desempeño de los servidores	Con respecto al Desempeño. Según González, Álvarez, Narváez, y Torres (2020), es el alcance porcentual de procesos resueltos por los órganos jurisdiccionales, a través del cual se refleja el desempeño laboral de los S.judiciales.	Es el rendimiento por parte del servidor judicial con respecto al cumplimiento de objetivos determinados por la corte.	Eficiencia en el trabajo	Carga procesal.	Ordinal
				Cumplimiento de plazos	
				Calidad del trabajo en lo Autos finales y sentencias.	
			Calidad del trabajo	Horario de despacho judicial.	
				Atención Personal.	
				Trato acorde a función.	

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b> ¿En que medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín Sede Tarapoto, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo describirías el clima organizacional de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cómo sientes que tu motivación y compromiso influyen en tu desempeño laboral en la Corte Superior San Martín, Sede Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuáles son las experiencias y percepciones de los servidores públicos en relación con el clima organizacional y cómo creen que esto influye en su desempeño laboral en la Corte Superior San Martín, Sede Tarapoto 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> analizar cómo el clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, durante el año 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Analizar las Percepciones del Clima Organizacional en los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022</p> <p>Analizar las Percepciones del desempeño laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, sede Tarapoto, 2022</p> <p>Explorar el Efecto del Clima organizacional en la Colaboración y el desempeño laboral en el trabajo en Equipo.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: El clima organizacional influye directa y significativamente en la variable dependiente en en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022..</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El clima organizacional no influye directa y significativamente en la variable dependiente en en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.</p> <p>El nivel de productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022 es alto.</p> <p>Las dimensiones del clima laboral que tienen una menor relación con la productividad de los servidores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede el Tarapoto, 2020 son los deberes y las prohibiciones.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>										
<p>El estudio de investigación será cuantitativo con diseño no Experimental del tipo descriptiva correlacional.</p> <p><b>Esquema</b></p> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2     </pre> <p style="font-size: small;">             Donde:              M = Muestra              O<sub>1</sub> = Clima Laboral              O<sub>2</sub> = Productividad              r = Relación entre las variables de estudio         </p>	<p><b>Población</b> La población estuvo integrada por los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín Sede Tarapoto, 2022</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 30 Servidores judiciales.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima organizacional</td> <td style="text-align: center;">Ambiente laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Liderazgo y Gestion</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Crecimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño</td> <td style="text-align: center;">Eficiencia de trabajo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Calidad de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Clima organizacional	Ambiente laboral	Liderazgo y Gestion	Crecimiento	Desempeño	Eficiencia de trabajo	Calidad de trabajo
Variables	Dimensiones											
Clima organizacional	Ambiente laboral											
	Liderazgo y Gestion											
	Crecimiento											
Desempeño	Eficiencia de trabajo											
	Calidad de trabajo											



**Anexo 03: Cuestionario: Clima organizacional**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: 01                      Fecha de recolección: ...../...../.....

Nombre: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

**Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del Clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto.

**Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimension 01: Ambiente laboral</b>						
A	¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en tu institución en términos de amabilidad y cooperación entre colegas?					
B	¿Cómo califica usted el horario de trabajo actual de 08 horas por trabajo presencial turno mañana de 8:00 a 13:00 y tarde de 14:00 a 18:00?					
C	¿Cómo calificarías tu entorno con tus superiores					
D	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?					
E	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?					
F	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas?					
G	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas?					
H	¿Cómo califica usted el reporte de los actos procesales o administrativos a sus superiores?					
<b>Dimension 02: Liderazgo y Gestion</b>						
I	¿El superior genera confianza en los trabajadores de su área?					
J	¿El superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma?					
K	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se le asignan?					
L	¿La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área?					
M	¿Cómo califica usted el otorgamiento de permisos y licencias de acuerdo a lo establecido en las normas reglamentarias?					
N	¿Cómo califica usted el Seguro de vida y de salud conforme a ley sobre la materia, otorgado por el Poder Judicial?					
	¿Cómo califica usted el ejercicio de la docencia como actividad					

O	adicional al cumplimiento de sus funciones, que pueden ejercer los servidores judiciales?					
P	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?					
Q	¿Recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo?					
R	¿Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área?					
<b>Dimension 03: Crecimiento y desarrollo profesional</b>						
S	¿Qué tan satisfecho estás con las oportunidades de desarrollo profesional que se te brindan en tu lugar de trabajo?					
T	¿Qué tan efectivos son los mecanismos de retroalimentación y reconocimiento en tu lugar de trabajo?					
U	¿Crees que se fomenta la innovación y creatividad en tu institución?					
W	En tu opinión, ¿qué aspectos deberían mejorar para fortalecer el clima organizacional en tu lugar de trabajo?					

**Anexo 04: Cuestionario: El desempeño de los servidores**
**Datos generales:**

N° de cuestionario: 02                      Fecha de recolección: ...../...../.....

Nombre: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

**Introducción:**

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del desempeño en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto, 2022.

**Instrucción:**

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimension 01: Eficiencia en el trabajo</b>						
A	¿Cómo califica usted, el avance en su desempeño?					
B	¿Cómo califica usted el cumplimiento de su desempeño de sus compañeros?					
C	¿Cómo califica usted el cumplimiento de su desempeño de sus Superiores?					
<b>Dimension 02: Calidad del trabajo</b>						
E	¿Cómo califica usted, la carga procesal con la que cuenta de acuerdo a su función?					
F	¿Considera que existen mecanismos adecuados para sancionar o reconocer el desempeño de los servidores públicos en su localidad?					
G	¿Cómo califica usted, el apoyo de la Corte para el desarrollo de sus actividades, (materiales, insumos y recursos)?					

**LINK DEL CUESTIONARIO VIRTUAL APLICADO A SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN, SEDE TARAPOTO.**

❖ <https://forms.gle/xmuxjyGwUeowoQNU6>

# Cuestionario: Clima organizacional

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del Clima organizacional en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto.

## Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

## Escala de conversión

Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) muy Bueno (5)

rramirezcul@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)



\* Indica que la pregunta es obligatoria

## Cuestionario: Desempeño de los servidores públicos de la CSJSM

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del Desempeño de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Sede Tarapoto.

### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas "correctas" o "incorrectas", ni respuestas "buenas" o "malas". Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

### Escala de conversión

Muy malo (1) Malo (2) Regular (3) Bueno (4) muy Bueno (5)

### Dimensión 01: Eficiencia en el trabajo

¿Cómo califica usted, el avance en su desempeño?

- Muy malo
- Malo
- regular
- bueno
- muy bueno

**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA**  
 “Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022”

**DATOS GENERALES**

**Nombre y apellido del experto:**

**Institución donde labora :**

**Especialidad :**

**Nombre de instrumento :** Clima organizacional

**Autor de instrumento :** Marco Ramírez Culquicondor

**Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)**

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					
<b>ORGANIZACION</b>	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					
<b>METODOLOGIA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					
<b>TOTAL</b>						

**II. OPINION APLICATIVA.**

**PROMEDIO DE VALIDACION**

## INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

“Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022”

### DATOS GENERALES

Nombre y apellido del experto:

Institución donde labora :

Especialidad :

Nombre de instrumento : Desempeño

Autor de instrumento : Marco Ramírez Culquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

### I.- CRITERIOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					
<b>TOTAL</b>						

### II. OPINION APLICATIVA.

PROMEDIO DE VALIDACION



**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
CIENTIFICA**

"Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022"

**DATOS GENERALES**

Nombre y apellido del experto: Abg.Mg. Daniel De Jesus Garcia Rengifo

Nombre de instrumento : Clima organizacional

Autor de instrumento : Marco Ramirez Culquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					X
<b>TOTAL</b>						50

**II. OPINION APLICATIVA.**

PROMEDIO DE VALIDACION

50

FECHA DE VALIDACION: OCTUBRE 2023

MG DANIEL GARCIA RENGIFO  
C.A.S.M. N°1717  
ABOGADO



**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
CIENTIFICA**

"Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022"

**DATOS GENERALES**

Nombre y apellido del experto: Abg.Mg. Daniel De Jesus Garcia Rengifo

Nombre de instrumento : Desempeño

Autor de instrumento : Marco Ramirez Cuiquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					X
<b>TOTAL</b>						<b>50</b>

**II. OPINION APLICATIVA.**

PROMEDIO DE VALIDACION 50

FECHA DE VALIDACION: OCTUBRE 2023

  
 MG. DANIEL GARCIA RENGIFO  
 C.A.S.M. N° 1717  
 ABOGADO

## INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

\*Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores  
Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022\*

### DATOS GENERALES

**Nombre y apellido del experto:** CPC. Tuesta Estrella José Iván

**Nombre de instrumento** : Clima organizacional

**Autor de instrumento** : Marco Ramírez Culquicondor

**Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)**

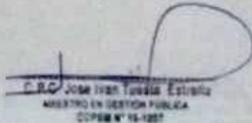
### I.- CRITERIOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento				X	
<b>TOTAL</b>						47

### II. OPINION APLICATIVA.

**PROMEDIO DE VALIDACION** 47

**FECHA DE VALIDACION:** OCTUBRE 2023

  
 CPC. JOSÉ IVÁN TUESTA ESTRELLA  
 MAESTRO EN GESTION PUBLICA  
 C.C.P.S. N° 15-1287



**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
CIENTIFICA**

"Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022"

**DATOS GENERALES**

Nombre y apellido del experto: CPC. Tuesta Estrella José Iván

Nombre de instrumento : Desempeño

Autor de instrumento : Marco Ramírez Culquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

Criterio	Descripción	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento				X	
<b>TOTAL</b>						<b>47</b>

**II. OPINION APLICATIVA.**

PROMEDIO DE VALIDACION 47

FECHA DE VALIDACION: OCTUBRE 2023

  
CPC. José Iván Tuesta Estrella  
MAESTRO EN GESTION PUBLICA  
CCPSE N° 19-1097



**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
CIENTIFICA**

"Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022"

**DATOS GENERALES**

Nombre y apellido del experto: Abg.Mg. Rosita Elisia Ramirez

Nombre de instrumento : Clima organizacional

Autor de instrumento : Marco Ramirez Culquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					X
<b>TOTAL</b>						50

**II. OPINION APLICATIVA.**

PROMEDIO DE VALIDACION 50

FECHA DE VALIDACION: OCTUBRE 2022

  
Mg. Rosita Elisia Ramirez Culquicondor  
C.A.S.N. N°1716



**INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
CIENTIFICA**

"Análisis del Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño de los Servidores Públicos de la CSJSM, Sede Tarapoto, 2022"

**DATOS GENERALES**

Nombre y apellido del experto: Abg Mg. Rosita elisia Ramirez

Nombre de instrumento : Desempeño

Autor de instrumento : Marco Ramirez Culquicondor

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

**I.- CRITERIOS DE VALIDACION**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, jurídico inherente al trabajo de investigación					X
ORGANIZACION	Los items del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables del estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los items del instrumento se relacionan con los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa y nombre de instrumento					X
<b>TOTAL</b>						49

**II. OPINION APLICATIVA.**

PROMEDIO DE VALIDACION 49

FECHA DE VALIDACION: OCTUBRE 2023

  
Mg. Rosita Elisia Ramirez Culquicondor  
CASA N° 1716

**DATOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO VIRTUAL Y DATOS APLICADO AL PROGRAMA SPSS.**

	Cuestionario 01 : Clima organizacional																	El desempeño de los servidores						
	Ambiente laboral							Liderezgo y Gestion					Crecimiento					Eficienci	Calidad					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Encuestado 1	3	4	4	5	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	3	3
Encuestado 2	3	3	5	5	2	3	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	2	3	4	4	5	5	3	3
Encuestado 3	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	
Encuestado 4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	2
Encuestado 6	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5
Encuestado 7	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 8	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
Encuestado 9	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3
Encuestado 10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
Encuestado 11	3	5	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	2
Encuestado 12	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3
Encuestado 13	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3
Encuestado 14	3	3	4	4	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	2	4
Encuestado 15	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
Encuestado 16	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
Encuestado 17	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
Encuestado 18	3	4	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	4
Encuestado 19	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4
Encuestado 20	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	5	5	4
Encuestado 21	5	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5
Encuestado 22	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
Encuestado 23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Encuestado 24	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
Encuestado 25	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
Encuestado 26	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4
Encuestado 27	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4
Encuestado 28	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
Encuestado 29	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5
Encuestado 30	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5
Encuestado 31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
Encuestado 32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4

Escala de	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy	5

**DATOS DE LOS ENCUESTADOS DE FORMA VIRTUAL**

A	B	C	D	E	F
1	Marca temporal	NOMBRE Y APELLIDOS	LUGAR DE TRABAJO	CARGO QUE OCUPA	CORREO ELECTRONICO
2	Dirección de correo electrónico	Rosa a Elisa Ramírez Quijcondor	Juzgado de Paz Letrado Especializado en Familia	Asistente Judicial	rosarc.0918@gmail.com
3	rosarc.0918@gmail.com	YURIKO HZEYLY HIDALGO ZAMORA	PODER JUDICIAL	ASISTENCIA JUDICIAL	yurikohzeylyhidalgozamora@gmail.com
4	yurikohzeylyhidalgozamora@gmail.com	Zoila Vásquez	Corte Superior de Justicia de San Martín	Asistente Judicial	zvasquez@pj.gob.pe
5	zvasquez@pj.gob.pe	Dixon Humberto Garay Bardales	Poder Judicial	Resguardo, custodia y vigilancia	dixongaray@gmail.com
6	dixongaray@gmail.com	Lizeth morales chas quero	Poder judicial	Asistente administrativo	Lizethmoraleschasquero@gmail.com
7	lizethmoraleschasquero@gmail.com	César Augusto Inoñán Juárez	Poder Judicial Tarapoto	Secretario Judicial de Sala	cinonan.j@gmail.com
8	cinonan.j@gmail.com	Carlos Martín Chafío Prada	Poder judicial	Relator	carlosmartinchafioprada@gmail.com
9	carlosmartinchafioprada@gmail.com	Alex Tuesta Reátegui	Tarapoto	Asistente Jurisdiccional	atuestar.31@gmail.com
10	atuestar.31@gmail.com	Rosa Isabel Montejó Ruíz	Corte Superior de Justicia de San Martín	Asistente jurisdiccional	rmontejuiz@gmail.com
11	rmontejuiz@gmail.com	Magaly Judith Córdova Guevara	CS.SISM	Secretaría judicial	Magalyjudithcg@gmail.com
12	magalyjudithcg@gmail.com	Nelly Tuesta Huanan	Poder Judicial	Auxiliar Jurisdiccional	Nellytuesta@gmail.com
13	nellytuesta@gmail.com	Jorge Luis Miranda Plico	Poder Judicial	Secretario Judicial	jorge.miranda259324@gmail.com
14	jorge.miranda259324@gmail.com	Terecita de Jesús Fasanando Mendoza	CS.SISM SEDE SISA	Asistente Jurisdiccional	tfasanandomendoza@gmail.com
15	tfasanandomendoza@gmail.com	Jorge Renzo Ramírez Flores	Corte Superior de Justicia de San Martín	Asistente Judicial	floresrenzo501@gmail.com
16	floresrenzo501@gmail.com	Isabel Arroyo trigozo	Poder judicial	a judicial	miarroyo1805@gmail.com
17	miarroyo1805@gmail.com	DANIEL GARCIA RENGIFO	PODER JUDICIAL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	danielgarcia.r94@gmail.com
18	danielgarcia.r94@gmail.com	Milagros Hidalgo Dávila	Notaría	Asistente	milagros Hidalgodavila@gmail.com
19	milagros Hidalgodavila@gmail.com	Gloria Stefani Arévalo Gonzales	Corte superior de justicia de San Martín - Tarapoto	Asistente	Gloria1989@gmail.com
20	gloriestefaniarevalogonzales@gmail.com	Valeria Pinedo Bardales	CS.SISM - sede tarapoto	Asistente	valeriapinedobardales@gmail.com
21	valeriapinedobardales@gmail.com	Pedro Ruiz Cachique	Corte Superior de Justicia - San Martín	Asistente de notificaciones	Ruiz0912@gmail.com
22	valeriapinedobardales@gmail.com	Ruben Alejandro Cardenas Flores	CS.SISM - Tarapoto	especialista	CardenasFlores.1234@gmail.com
23	rubenalejandrocardenasflores@gmail.com	NANCY S. NUÑEZ REVILLA	Poder judicial	Juez	Revilla1987@gmail.com
24	nancy.s.nunezrevilla@gmail.com	Carlos Vela Rojas	Poder Judicial - Tarapoto	Especialista del juzgado de paz letri	CarlovVelaRojas18@gmail.com
25	carlosvelarojas@gmail.com	Monica Eleana Pomajambo Zambrano	Poder Judicial	Jueza	Pomajambo2090@gmail.com
26	monicaeleanapomajambozambrano@gmail.com	Melvyn Ballazar Paucar	Poder judicial	Especialista	MelvynPaucar@gmail.com
27	melvynballazarpaucar@gmail.com	Max Alberto Borbor Cornejo	Juzgado de paz letrado especialidad en civil	especialista	BorborCornejo.0912@gmail.com
28	maxalbertoborborcornejo@gmail.com	Jimmy Alcántara Dávila	Poder Judicial	Especialista	Jimmyalcantara@gmail.com
29	jimmyalcantara@gmail.com	Kathia Lozano Hidalgo	Corte superior de justicia de San Martín	Especialista	LozanoHidalgoKathia@gmail.com
30	kathialozano@gmail.com				

Navigation icons: back, forward, search, zoom in, zoom out, print, refresh, close. Zoom level: 80%