



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRION**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y
FINANCIERAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y
FINANCIERAS**

TESIS

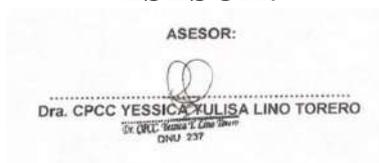
**CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACION CON LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA
2020**

PRESENTADO POR BACHILLER:

YESHIRA ZAMBRANO GERONIMO

PARA OPTAR TITULO DE CONTADOR PUBLICO

ASESOR:



.....
Dra. CPCC. YESSICA YULISA LINO TORERO

HUACHO – PERÙ

2021

CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%

NOMBRE DEL AUTOR:

YESHIRA ZAMBRANO GERONIMO

ASESOR

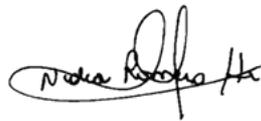


.....
Dra. C. PCC. YESSICA YULISA LINO TORERO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACION CON LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA
2020**

JURADO EVALUADOR



.....
Mg. CPCC. NIDIA ELENA ROMERO HERBOZO

PRESIDENTE



.....
Mg. CPCC. SILVIA MARIANELLA ESPINOZA DE SANCHEZ

SECRETARIO



.....
Mg. CPCC. RAUL MANUEL CANO CURIOSO

VOCAL

DEDICATORIA:

A dios por haberme dado las fortalezas para continuar cuando he estado apunto de caer; a mi familia porque son los valores que me han enseñado y me han permitido desarrollarme hasta este punto. Y a mis amigos por siempre estar conmigo dándome ánimos para no rendirme en el camino.

AGRADECIMIENTO:

A mis maestros, gracias por su tiempo, por su apoyo y sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional; por motivarme siempre a culminar mis objetivos trazados.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	i
TITULO	ii
DEDICATORIA.	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	
RESUMEN	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2. Problema especifico	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Delimitación del estudio	5
CAPITULO II	
MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.2. Investigaciones internacionales	7
2.3. Investigaciones nacionales	8
2.3.1 Bases teóricas	10
2.3.2 Bases filosóficas	15

2.3.3	Definición de términos básicos	15
2.3.4	Hipótesis de investigación	17
2.4.	Hipótesis general	17
2.5.	Hipótesis específicas	17
2.6.	Operacionalización de variables	18
CAPITULO III		
METODOLOGIA		
3.1.	Diseño metodológico	20
3.2.	Población y muestra	21
3.2.1	Población	21
3.2.2	Muestra	21
3.3	Técnicas de recolección de datos	22
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPITULO IV		
RESULTADOS		
4.1.	Análisis de resultados	26
4.2	Contrastación de hipótesis	47
CAPITULO V		
DISCUSION		
5.1.	Discusión de resultados	57
CAPITULO VI		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
6.1.	Conclusiones	58
6.2.	Recomendaciones	60
REFERENCIAS		
7.1.	Fuentes documentales	62
7.2.	Fuentes bibliográficas	64
7.3.	Fuentes electrónicas	66
	Anexos	67

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	El nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	27
Tabla 2	Se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura.	29
Tabla 3	Los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura.	31
Tabla 4	El nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	33
Tabla 5	El clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020	35
Tabla 6	Se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura.	37
Tabla 7	las definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	39
Tabla 8	Se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	41
Tabla 9	Se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura.	43
Tabla 10	La gestión administrativa mejorar con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura	45
Tabla 11	Nivel de oportunidades, se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.	47
Tabla 12	Tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.	49
Tabla 13	Métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura	51
Tabla 14	Nivel de toma de decisiones, se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura	53
Tabla 15	Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020	55

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	El nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	28
Figura 2	Se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura.	30
Figura 3	Los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura.	32
Figura 4	El nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	34
Figura 5	El clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020	36
Figura 6	Se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura.	38
Figura 7	las definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	40
Figura 8	Se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura.	42
Figura 9	Se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura.	44
Figura 10	La gestión administrativa mejorar con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura	46
Figura 11	Nivel de oportunidades, se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.	48
Figura 12	Tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.	50
Figura 13	Métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura	52
Figura 14	Nivel de toma de decisiones, se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura	54
Figura 15	Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020	56

RESUMEN

Objetivo evidenciar si el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de justicia de Huaura 2020, en cuanto a métodos, la población fue identificada por 85 personas entre magistrados, funcionarios, profesionales de la corte suprema de justicia de Huaura y profesionales especialistas en clima organizacional como gestiona administrativa, los mismos que fueron reconocidos de manera probabilística, para lo cual utilizamos como medida de actitud la escala de Likert. Sus dimensiones fueron liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Para su confiabilidad fue necesario la utilización del programa computarizado del SPSS, Traducción 26.0 modelo de correspondencia de Pearson, a un nivel de confianza al 95%. La prueba de ji cuadrada. **Resultados:** Las desviaciones manifiestan mayor proporción (71.43%) creyeron estar muy satisfechos, que el clima organizacional se relaciona directamente con la gestión administrativa en la corte superior, con relación a la gestión administrativa permitirá mejorar el clima organizacional en la corte superior un (60.00%) mostraron estar satisfechos. **Conclusión:** el clima organizacional se relaciona en forma directa y positiva con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura

Palabras Claves: clima organizacional, gestión administrativa, presupuesto, toma de decisiones, métodos de trabajo.

ABSTRACT

Objective to show if the organizational climate is related to the administrative management in the superior court of justice of Huaura 2020, in terms of methods, the population was identified by 85 people among magistrates, officials, professionals of the supreme court of justice of Huaura and professionals. specialists in organizational climate such as administrative management, the same ones that were recognized in a probabilistic way, for which we used the Likert scale as an attitude measure. Its dimensions were leadership, motivation, reciprocity, and participation. For its reliability, it was necessary to use the SPSS computerized program, Pearson's Translation 26.0 correspondence model, at a confidence level of 95%. The chi square test. Results: The deviations show a greater proportion (71.43%) believed to be very satisfied, that the organizational climate is directly related to the administrative management in the superior court, in relation to the administrative management it will allow improving the organizational climate in the superior court one (60.00 %) showed to be satisfied. Conclusion: the organizational climate is directly and positively related to the administrative management in the superior court of Huaura

Keywords: organizational climate, administrative management, budget, decision making, work methods.

INTRODUCCION

La exploración desarrollada tema: clima organizacional y su relación con la gestión administrativa en la corte superior de justicia de Huaura 2020, se efectuó en concordancia a lo previsto en la Universidad, iniciando con los acápites diseñados desde la descripción de la situación problemática, bases teorizantes del marco hipotético, procedimientos detallados; resultados; discusión; conclusiones; recomendaciones; adicionalmente se adjunta anexos entre ellos la encuesta ejecutada para conseguir datos relevantes con lo que se puede establecer como estructura aquello que se describe a continuación:

El Capítulo I: Planeamiento del problema, demostración del argumento sobre la situación problemática, escenario que se toma en cuenta en el momento de propuestas orientadas a proponer alternativas a dar solucionar, por ello se define el problema general, como específicos, identificando objetivos, justificando y delimitando la importancia de la investigación.

El Capítulo II: Marco Teórico, constituida por investigaciones de carácter internacional como nacional, asumiendo el desarrollo de las bases teóricas que se cristalizan como la base doctrinaria, y filosóficas del estudio, recurriendo a investigadores especializados, así mismo se conceptualiza las bases teóricas en concordancia a las lecturas realizadas, de manera que constituyen el soporte teórico del mismo, para definir las propuestas y a partir del mismo desarrollar la operacionalización de las variables.

El Capítulo III: Metodología, en el cual se define el diseño metodológico como descriptivo – explicativa no experimental utilizado en su desarrollo como su, enfoque cuantitativo, así mismo se concertó en identificar la población la compuesta por 85 personas entre magistrados, servidores y profesionales de la corte superior de justicia de Huaura así como se recurrió a especialistas en asuntos del clima organizacional como en gestión administrativa en entidades dedicadas a la administración de justicia, se utilizó la encuesta por medio del cuestionario como técnicas para la recolección de datos y la estadística para procesamiento de información.

El Capítulo IV, Resultados, incluyen las respuestas y opiniones de especialistas sobre clima organizacional, así como de gestión administrativa, de igual manera, se complementan los resultados de las encuestas y su contratación con las propuestas que son expuestas en tablas a nivel porcentual y explicadas en la gráfica.

El Capítulo V, discusión, en el cual se logra precisar aspectos puntuales de autores con relación al clima organizacional como su importancia e incidencia que ella tiene en la gestión administrativa en las entidades gubernamentales como en entidad como corte superior de justicia.

El Capítulo VI, conclusiones y recomendaciones, como resultado de estudios como aportes de especialistas y la confrontación de encuestas se logra absolver respuestas en torno a los objetivos propuestos y se asume las recomendaciones orientadas a mejorar la gestión administrativa en la corte superior.

Finalmente es necesario indicar que se adjunta las referencias a las cuales se tuvo acceso y que se convirtieron en la base para cumplir con el objetivo propuesto, así mismo recurrió a algunas plataformas electrónicas, como libros, revistas especializadas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La Corte Superior de Justicia de Huaura entidad que se encuentra situada al norte de la Capital de la República, en la jurisdicción geográfica del Gobierno Regional de Lima, sus actividades de competencia incluyen a las provincias de Huaura, Barranca, Huaral, Oyon y Cajatambo, institución pública que fue creada en noviembre del año 1993, a la fecha cuenta con 27 años de funcionamiento en la búsqueda por mejorar como ampliar la posibilidad de acceso a la justicia, en la línea de modernización como administrar justicia, con mayor razón en época actual de pandemia, orientando la mejora en la atención al ciudadano de las provincias de su jurisdicción.

La Corte superior de justicia de Huaura, es una entidad autónoma de acuerdo con normas sobre la materia, investida de vocación de servicio, con magistrados que se orientan y preparan para cumplir en el compromiso de cambio, con seguridad jurídica, que, de tranquilidad al usuario con sed de justicia, utilizando la tecnología y acercarse mucho más a la población, con calidad, transparencia, como sencillez que permita transmitir confianza y seguridad al usuario.

Para el desarrollo de administración de justicia de las secciones jurisdiccionales, en cumplimiento con la ley de leyes y normas de carácter general

como específicos, interpretando adecuadamente, que permita contar con paz social real en su jurisdicción como en el país, para lo cual se realizan los esfuerzos que permitan contar con magistrados capacitados, con espíritu de servicio, probos, éticos, con mística que les permita contribuir en el mejoramiento de la justicia con responsabilidad social, en beneficio de la población más necesitada con sed de justicia.

Los servicios que les permite asistir al ciudadano se encuentran en el sistema de notificaciones electrónicas, como la mesa de partes electrónica, por la cual los usuarios pueden acceder en forma virtual a realizar sus trámites así como el seguimiento de sus trámites, que en tipo de pandemia no es posible la atención personal o física, por lo que de manera progresiva se avanzó en la atención de manera virtual, para lo cual se preparó a los servidores administrativos que permitan estar preparados para asumir el reto de la virtualidad, o atención en línea, como las audiencias por medio de las videos conferencias en línea, para ello utilizan la plataforma Hangout Meet, que no permita la presencia física a la entidad en cumplimiento al estado de emergencia nacional.

La situación problemática se presenta en la gestión administrativa que si bien es cierto existen instrumentos de gestión, hemos podido observar que por efectos de pandemia, se ha podido observar deficiencias en el cumplimiento de los procedimientos de gestión, que permite observar dificultades que repercuten en el cambio del clima organizacional, situación que se evidencia en la carencia de capacitación en el uso de herramientas tecnológicas, que permita cumplir con los plazos previstos, en ese sentido el trabajo remoto ha exigido la adecuación de las normas internas como el cambio de actitud de los servidores sin dejar de tener en cuenta los protocolos de salud.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de justicia de Huaura 2020?

1.2.2 Problemas Específicos

a. ¿De qué manera el nivel de oportunidades se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura?

b. ¿De qué forma el nivel de tareas diarias se relaciona con la definición de funciones en la corte superior de justicia de Huaura?

c. ¿En qué medida los métodos de trabajo se relacionan con la ejecución de planes en la corte superior de justicia de Huaura?

d. ¿De qué forma el nivel de toma de decisiones se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Evidenciar si el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de justicia de Huaura 2020

1.3.2. Objetivos Específicos

a. Inspeccionar en qué medida el nivel de oportunidades se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de Justicia de Huaura.

b. Examinar como el nivel de tareas diarias se relaciona con la definición de funciones en la corte superior de justicia de Huaura.

c. Manifiestar en qué medida los métodos de trabajo se relacionan con la ejecución de planes en la corte superior de justicia de Huaura.

d. Estimar de qué forma el nivel de toma de decisiones se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Se justifica el estudio, por cuanto nos permitirá identificar el comportamiento de los servidores como parte del clima organizacional las relaciones interpersonales el trabajo en equipo, así mismo identificar las debilidades que existan con el objetivo de proponer planes de mejora orientadas a mejorar las relaciones laborales.

De la misma forma se revisará la situación administrativa, si se cumple con los procedimientos como herramientas aprobadas para el ejercicio de sus funciones en relación a los instrumentos como el reglamento de organización y funciones que permita identificar si la gestión en los niveles de dirección como en los procesos son los adecuados.

Además, consideramos que se justifica, por cuanto nos permitirá verificar la relación entre clima organizacional con gestión administrativa o sea la relación y comportamiento de los servidores para el cumplimiento de sus funciones.

1.5. DELIMITACION DEL ESTUDIO

Para la ejecución de la investigación será necesaria la visita a las diferentes oficinas de la Corte superior de justicia de Huaura su verificación con trabajo

virtual, los procesos administrativos que forman parte de la gestión administrativa de manera que nos permita analizar el comportamiento del clima laboral como de la gestión como su importancia que significa su relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa en dicha entidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.2. Investigaciones Internacionales

Bustamante (2021) tesis: relación entre Gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” ubicada en el cantón de Latacunga, provincia de Cotopaxi. Quito – Ecuador. La población considerada como medio de estudio está conformada de 88 colaboradores de la institución, comprendido entre el personal docente, administrativo y de apoyo, la investigación es de tipo no experimental, con un horizonte transversal dado que se consideró en un periodo determinado de tiempo, se basa en un enfoque cuantitativo y como instrumento de medición se aplicó la encuesta. Se concluye, por lo tanto, que la Gestión Administrativa es primordial dentro de una institución, para que los participantes se desempeñen de manera eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos institucionales, que va ligado a la capacidad emocional que comparten los colaboradores en el medio en el que se desenvuelven

Luengo (2013) en su trabajo Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en Centros de Educación Inicial, tuvo como objetivo central analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de profesionales en centros de educación inicial del Municipio Mara, estado Zulia. El estudio fue de

diseño no experimental transversal de tipo descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 49 profesionales: 5 directores y 44 trabajadores. Los resultados arrojaron que la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y significativa.

Aguilar Enríquez, (2016), en su tesis: Trabajo en equipo y clima organizacional en colaboradores del hotel del campo de QUETZALTENANGO. Presentada por la Universidad Rafael Landívar –Guatemala en el año 2016; concluye lo siguiente: Que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes. Además, los factores que afectan el trabajo son el ruido, espacio, temperatura, iluminación por ser parte del ambiente en el que se desenvuelven, lo que impide desempeñar su trabajo con comodidad.

2.3. Investigaciones nacionales

Aldave (2020) En esta investigación se valoró la importancia del clima laboral en la gestión administrativa; se reflexionó sobre diferentes formas de determinación de este clima y de cómo mejorarlo. El objetivo general fue determinar la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash- Huaraz – 2016. Como conclusión general tenemos que existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión administrativa percibido por los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ancash en un grado de 65.8%. Recomendamos que las autoridades competentes de la Dirección Regional de Educación de Ancash; deben programar, ejecutar programas de capacitación y mejoramiento continuo al personal directivo y administrativo sobre temas de clima laboral y gestión administrativa. La

investigación estuvo enmarcada en el tipo de investigación aplicada porque se investigó a la aplicación de las pautas sugeridas y basadas en conocimientos y teorías investigadas, relacionales ya que se buscó conocer la existencia de relación que existe entre las variables clima laboral y la gestión administrativa, es transversal Debido a que la recolección de datos se dará en un único momento y las variables se medirán solo una vez, sin pretender evaluar la evolución de las mismas. Para el desarrollo de la aplicación se utilizaron tecnologías como el lenguaje de SPSS versión 22

Santos (2021) su tesis: Clima organizacional y su relación con la calidad del servicio en el almacén Babahoyo, Provincia de los ríos – Piura La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la calidad del servicio del almacén Babahoyo, Provincia de los Ríos, 2020. La metodología que se utilizo fue la descriptiva correlacional, de diseño no experimental. Teniendo como muestra a 30 administrativos, a quienes se les aplico la encuesta como técnica y el instrumento de clima organizacional y de calidad del servicio, teniendo como resultados que entre la dimensión autorrealización y la calidad del servicio existe correlación significativa, concluyendo que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la calidad del servicio.

Málaga (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno su objetivo general Determinar cuál es la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa “Andrés Avelino Cáceres”, Puno – 2018 su método fue inductivo como deductivo, de diseño no experimental,

de tipo no experimental, de nivel correlacional conclusión El estilo de liderazgo que aplica actualmente el director de la Institución Educativa Particular “Andrés Avelino Cáceres”, es Autocrático, influenciado por su origen castrense y por la procedencia del mismo Centro educativo; este estilo de liderazgo es aceptado por un 56% de los encuestados; sin embargo, el 44% se mostró en desacuerdo con el mismo.

García (2018) tesis Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de Salud Lobo Tahuantinsuyo – Cusco, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del centro de salud Lobo Tahuantinsuyo

Riveros (2017) tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del poder judicial sede Caylloma – Arequipa administrativos, tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del poder judicial, su diseño de investigación fue descriptivo correlacional transversal, como técnicas para la recolección de datos utilizo el cuestionario, entrevistas y encuestas, utilizando el método de escalamiento de Likert. Finalmente determina que existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de manera moderada.

2.3.1. BASES TEORICAS

Clima organizacional

En cuanto el clima organizacional es importante tener en cuenta la comunicación, como elemento esencial que permite interactuar entre los trabajadores, y funcionarios lo cual orienta al trabajo en equipo en bien de las instituciones, al respecto Torres (2015) considera: (...) todo traslado de

información entre uno o más individuos por cualquier medio se llama comunicación los cuáles pueden tener diferentes opiniones de un tema específico.

Uno de los elementos importantes en el mejoramiento de clima labora tiene que ver la motivación, elemento mediante el cual se incentiva o reconoce al colaborador por sus labores, lo cual imprime un identificación mucho más importante de los trabajadores para con la empresa, en ese sentido Ramírez (2015) conceptualiza la motivación como: (...) es el énfasis que tiene un individuo sobre cualquier actividad o cosa en particular, logrando una afinidad con lo que ejecuta o realiza contribuyendo a mejorar el desempeño laboral.

La organización de toda empresa es necesario indicar, acciones de interacción entre colaboradores que mejoran o consolidas las relaciones personales y laborales, aspecto que mejora el performance de la compañía empresarial por lo tanto Chiavenato, I. (2011) conceptualiza la organización de la siguiente manera: (...) el ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Por sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar entre sí.

Una de las formas de medir el nivel de satisfacción esta relacionada con los incentivos al servidor, lo cual directamente se relaciona con el desempeño laboral, la combinación de la experiencia y la identificación con la labor desarrollada y así como la calidad de productos como de atención a sus clientes, sobre ese aspecto Moncada, (2017) manifiesta: (...) los últimos años se ha incrementado la atención sobre este constructo principalmente por: la importancia que ha adquirido el término calidad de vida en relación a la satisfacción con el trabajo.

El clima organizacional, se desarrolla teniendo en cuenta la importancia en la comunicación que debe existir entre los colaboradores que generan acción coordinada entre el personal, mejorando los niveles de producción, así como el nivel cooperativo, para ello Barra (2016) sobre clima organizacional precisa: (...) implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto, ofrecen una visión global de la organización. Como noción multidimensional comprende el medio interno de la organización. (p. 21).

Sobre lo mismo de clima organizacional Pintado (2007) explica ciertas características teorizando de la siguiente forma (...) es afectado por diversas variables estructurales, tales como el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc. También por las variables del ambiente físico: espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, máquinas, materiales, medios, etc. (p. 191).

Gestión administrativa

El aspecto importante en el posicionamiento, crecimiento y consolidación de toda institución, pasa necesariamente por el nivel de gestión en la administración de la entidad en su dirección y capacidad en sus diversas características, en tal sentido Ramírez, Ramírez, & Calderón (2017) manifiestan: [...] la gestión administrativa es el área responsable que planifica, organiza, dirige, coordina, controla de manera eficaz y eficiente los recursos administrativos de la empresa con el fin de gestionar los de mejor manera.

Cuando evaluación una entidad, necesariamente verificación el nivel de gestión administrativa, pro cuanto a partir de ello se puede lograr verificar el comportamiento y situación de la empresa, sobre lo cual podemos indicar que:

Jiménez citado por Milla (2017), consideran: [...] que todo proceso que se da en el ámbito administrativo conlleva a seleccionar y ejecutar procesos para el buen uso y beneficio de las instituciones educativas, que cumplan sus objetivos

El aspecto referido a la estructura orgánica de la entidad necesariamente pasa por la formación y desarrollo de una cultura que cada empresa forma, que en suma es el comportamiento de los colaboradores, su expresión y forma de dirección como de cumplir con sus actividades a ello, Dorta (2014) sobre cultura organización expresa:

[...] participan personas y equipos, valores esenciales, doctrina que dirige las políticas y la toma de decisiones, las guías del juego para colocarse bien y el sentimiento o el ambiente que se traspa en una organización por la orden física y forma que colaboradores interactúan con los compradores. (p.1)

El crecimiento en las empresas esta referido a las actividades producto de trabajo en equipo, la interacción y comunicación en los colaboradores que permiten mejorar consolidar y el crecimiento de la misma formando un nicho importante en la competencia de los negocios, en ese sentido Hernández (2001) (Considerado por Zevallos (2017) expresa que: El crecimiento empresarial es una maniobra adoptada por una entidad, cuyo fin es el incremento de la renta o de la colaboración en el mercado, o cuanto menos, el soporte del rendimiento de la cuota de mercado presente. (p.43).

El crecimiento empresarial necesariamente incide de manera directa en el incremento de utilidades o rentabilidad de los inversionistas, de manera que se trata de empresa fortalecida, con proyectos de avance en el contexto de los negocios, en ese aspecto Royo (2014) en relación con el crecimiento empresarial,

expresa: [...] incrementos de dimensión en variables tales como la capacidad de los recursos, la fabricación, las enajenaciones, las ganancias o el personal dependiente. Es uno de los componentes importante en la explicación de la habilidad corporativa. (p.1)

Otro de ellos crecimiento que va de la mano con la empresa, es el aspecto económico o financiero, la capacidad de fortalecer los niveles patrimoniales como de infraestructura de la empresa de estar fortalecida para enfrentar nuevos retos, en los proceso o riesgos económicos internos o externos que suelen presentarse en el conjunto de competitividad; sobre ello Pérez (2016) conceptualiza que:

[...] es el acrecentamiento o agrandamiento cuantitativa de la utilidad y del valor de los bienes y servicios consumados y realizados en el régimen económico, sea regional, nacional o internacional, durante un periodo preciso de tiempo, por lo regular durante un año, y se calcula a través de la contribución de crecimiento del producto interno bruto, y es lógico medirlo en términos auténticos para descartar las consecuencias de la inflación. (p.1)

En relación a las actividades de los negocios, uno de retos permanentes es la competitividad, como enfrentar a tus competidores, mejorando la calidad de productos, mejorando la atención y oportunidad de sus productos, sobre el cual Rodríguez (2015) precisa: [...] inteligencia de compañías, regiones o naciones para explotar de la mejor manera posible los recursos que poseen para fabricar y entregar bienes o servicios comparativamente en deseables condiciones de importe, pelaje y precios de lo que otros otorgarían ejercerlo. (p.5)

2.3. BASES FILOSOFICAS

Clima organizacional

Esta referida a las relaciones colaborativas como de un ambiente adecuado en las relaciones de coordinación que se da al interior de la entidad, teniendo en cuenta el tiempo que se permanece en las labores de la institución, o también llamada convivencia laboral, lo que requiere de mantener relaciones personales de respecto, consideración y capacidad de interrelacionarse entre los compañeros de labores en forma diaria.

Gestión administrativa

Conjunto de actividades que se realizan en cumplimiento a las normas y funciones internas de acuerdo con las responsabilidades que se asume las cuales se consolidan en cuatro funciones específicas, como planificación, organización, dirección y control, que su cumplimiento permite medir el nivel de gestión que se desarrolla en la entidad.

2.4. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS

Nivel de oportunidades

Referido a periodos importantes que se presentan en la entidad, principalmente para la ejecución de actividades, que se desarrollen de mejor manera en bien de la institución, sin generar dificultades en el cumplimiento de sus funciones que se encuentran debidamente normadas.

Nivel de tareas diarias

En las entidades públicas, éstas se encuentran establecidas en el reglamento de organización y funciones, que de acuerdo con las políticas administrativas de la entidad se encuentran debidamente determinadas para su ejecución, y requiere ser

revisadas como evaluadas en forma periódica para un mejor cumplimiento de la gestión administrativa de la entidad.

Métodos de trabajo

Constituido por el conjunto de tareas conocidas como técnicas planificadas en concordancia a los procesos de planificar las acciones periódicas, organizar como realizar dichas actividades planeadas, dirigir de manera organizada reconociendo el nivel de responsabilidades como trabajo en equipo, además de aplicar los controles que permita reducir los niveles de riesgos que puedan interrumpir cumplir en forma oportuna y de calidad.

Nivel de toma de decisiones

Procedimiento por medio del cual se evalúa diversas propuestas u opciones sobre la cual la dirección o autoridades competentes deberán de elegir la propuesta más beneficiosa para la entidad, dichas acciones deben de ser tomadas, sin tener en cuenta parcialidades de beneficio personal o de grupo, se debe de priorizar la institución en relación con sus objetivos propuestos.

Programación de actividades

Conocida como un conjunto de acciones orientadas a cumplir con metas propuestas que forman parte de un proyecto o plan, dichas acciones deberán de contar con la logística necesaria, así como con los recursos financieros que permitan el cumplimiento de cada una de sus acciones para su éxito.

Definición de funciones

Determinadas por aquellas acciones que forman parte de una actividad y dicha actividad es parte de un proyecto o plan, por ello la importancia que significa la de tener definida claramente las funciones a desarrollar, en la medida

que de ello depende si se cumple en forma adecuada con los objetivos o metas de un proyecto o plan.

Ejecución de planes

Esta referido a poner en marcha la ejecución de un proyecto, teniendo en cuenta que ejecutar planes son actividades previamente programadas que su ejecución implica avanzar en su cumplimiento, por ello cada una de sus actividades deberán de ser controladas con la finalidad que su ejecución final permita lograr su objetivo en forma correcta y oportuna.

Verificación de actividades

Acciones orientadas a la revisión si dichas acciones ejecutadas cumplen con los requisitos propuestos en el plan, lo cual permite medir el nivel de cumplimiento o los riesgos que se presentan con la finalidad de advertirlos, y desarrollara planes de mejora con la finalidad que se cumpla con los objetivos propuestos.

2.4. HIPOTESIS DE INVESTIGACION

2.4. Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

2.5. Hipótesis Específicas

a. El nivel de oportunidades, si se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

b. El nivel de tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

c. Los métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

d. El nivel de toma de decisiones, si se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
	Nivel de comportamiento en las relaciones laborales de las personas, como ambiente laboral, relación interpersonal, capacidad de trabajo en equipo, preservando principios como valores de cada persona.	- Liderazgo - Motivación - Reciprocidad - participación	- Evaluación del control interno. - Estudio y evaluación de datos. - Aplicación de programa de auditoria - Presentación de informe de auditoria	- Resultados - Control - Proceso - Conclusión

VARIABLE DEPENDIENTE

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Índices
Variable Dependiente Gestión Administrativa	Es la actividad que se desarrollan las entidades en función a sus objetivos, cuyas acciones forman parte de su reglamento de organización y funciones, orientadas a la definición de sus misión y visión de la entidad	- Planeación - Organización - Dirección - Control	- Nivel de estructura de la empresa - Nivel de fuentes de financiamient o - Gestión de riesgos - Gestión estratégica	- Evaluación - Finanzas - Control - Evaluación de Planes

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 DISEÑO METODOLOGICO

Tipo de investigación

De acuerdo con las características el estudio reunirá las condiciones necesarias para el desarrollo de sus contextos básicas para una investigación Descriptiva, además será transversal, considerando que la recolección de información será a tiempo determinado de la entidad.

Nivel de investigación

El estudio será de nivel correlacional, considerando la relación que existe entre ambas variables materia de estudio o sea entre el clima organizacional con la gestión administrativa en la entidad.

Diseño de investigación

El diseño de la exploración es no experimental, considerando que no se permitirá el manipular las variables materia de estudio, manteniendo la consistencia básica de las mismas a través de observación y documentación obtenida.

Enfoque de investigación

Para el presente estudio será de enfoque cuantitativo, en la medida que nos permitirá cuantificar como estimar en valores reales los efectos que se obtengan en el desarrollo de variables existente, palpable, visible, medible.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1 Población

En el desarrollo de la investigación consideramos que nuestra población estará constituida por la Corte Superior de Justicia de Huaura para ello se tendrá a 85 personas entre magistrados como servidores y profesionales a prueba de expertos en asuntos de clima organizacional como en gestión administrativa.

3.2.2 Muestra

Para el desarrollo de la presente investigación la muestra corresponde a un grupo de personas determinadas de acuerdo con la población seleccionada. Por lo que el tamaño de la muestra estará constituido por 70 personas entre magistrados, servidores y profesionales a prueba de expertos, para lo cual utilizaremos la fórmula de muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, cuando se trata de una población finita o conocida, la cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

De dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Valor del 95% de confianza.

P= Proporción. (Se asume P=0.5).

Q.= (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

E= Fracción por falla 5%

N= Población

n= Tamaño óptimo de muestra.

Entonces, se tendrá en cuenta a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error

Remplazando cálculos tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (85)}{(0.05)^2 (85-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{81.634}{0.21 + 0.9604}$$

$$n = 69.74$$

$$n = 70$$

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Instrumento que nos permitirá obtener opinión de los individuos identificados en la muestra seleccionada con la finalidad de contrastar con las hipótesis, de la situación planteada.

Encuestas

Técnica que nos permitirá obtener datos, información y opinión de encuestados con relación al clima organizacional, así como su relación con la gestión administrativa su importancia como situación en la que se presenta en la Corte superior de Justicia del distrito de Huaura.

Análisis Documental.

Dicha técnica documental que nos ayudará en la recolección de datos, documentación la cual será analizada con relación al comportamiento del clima organizacional y su conexión con la gestión administrativa, así como su situación actual en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

Descripción de los instrumentos

Ficha bibliográfica:

Instrumento que será utilizado para el proceso selección y registro de los diferentes textos, monografías, revistas, periódicos, y trabajos a la cual se tenga acceso en el trabajo de campo, así mismo se recurrirá a información de Internet.

Guía de entrevista:

Dicha herramienta será preelaborada teniendo en cuenta las variables adoptadas como los indicadores determinados de manera que se pueda conseguir información importante de las personas seleccionadas de la muestra de manera aleatoria.

Ficha de encuesta:

Instrumento que estará utilizada y preelaborada para su aplicación en el proceso de producción de información y documentación necesaria de manera que se pueda formular interrogaciones a la muestra seleccionada

Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Del desarrollo de los instrumentos elaborados que serán puestos en consulta a profesionales con la experiencia requerida, se requiere que estos sean comprobados para determinar su confiabilidad, la aplicación de la encuesta (10) como piloto a 70 personas quienes serán determinados al azar entre la muestra determinada entre empresarios, administradores, contables colaboradores y especialistas a prueba de expertos con la finalidad de comprobar la calidad de la información obtenida.

3.4. Técnicas para el procesamiento de información

Técnicas de Análisis

Para el proceso de datos se recurrió a la computadora que permitió obtener resultados estadísticos como:

- Análisis documental
- Conciliación de datos
- Indagación
- Rastreo

Técnicas de Procesamiento de Datos

El compromiso de exploración admitió el procesamiento de datos obtenidos de diversas fuentes utilizando diversas técnicas entre ellos:

- Codificación y ordenamiento
- Registro manual
- Análisis documental s

- Tabulación de tablas estadísticas
- Comprensión de gráficas
- Conciliación de datos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANALISIS DE RESULTADOS

Existe mucha coincidencia en las investigaciones revisadas, de las cuales se han obtenido opiniones importantes en cuanto a la administración entre ellas lo más importante el clima organizacional, en el cual se comparte la opinión de que sin ella no sería posible realizar una gestión administrativa efectiva que permita cumplir con la misión y visión que tienen aprobadas las entidades gubernamentales y en particular entidades dedicadas a la administración de justicia, es ese sentido los debates obtenidos mencionan la importancia que tienen los magistrados, como el personal encargado de la conducción de las entidades públicas, de manera que el reconocimiento en cuanto a su labor importante para la administración se relacione con los niveles de organización, dirección, control y evaluación que les permita evaluar periódicamente las debilidades o riesgos con la finalidad de mejorar o reducir posibles brechas, otro de los aspectos propuestos está referido a la aplicación del sistema de control interno, que permita contar con controles preventivos a fin de prevenir posibles deficiencias, además de ello el trabajo participativo inclusivo, con el objeto de intercambiar propuestas para una mejora continua en la gestión administrativa; por lo expuesto podemos indicar que en su gran mayoría consideran que el clima organizacional es una de las características importantes que los niveles de dirección en la corte superior de justicia en la ciudad de Huacho, debe tener presente la evaluación y mejoramiento del clima organizacional como elemento clave de la gestión administrativa.

4.1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 1

El nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	25	35.71	35.71	35.71
b. Satisfecho	12	17.14	17.14	52.85
c. Poco satisfecho	15	21.42	21.43	74.28
d. Insatisfecho	14	20.00	20.00	94.28
e. Muy insatisfecho	04	5.71	5.72	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

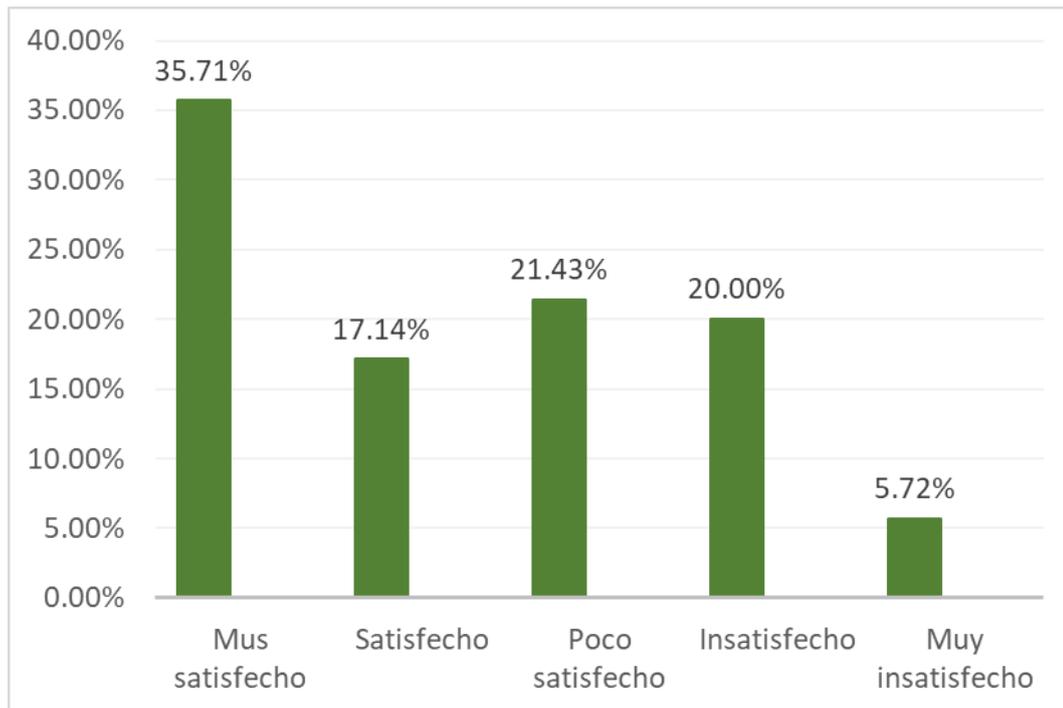


Figura 1. Nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura

INTERPRETACIÓN

De la revelación que se muestra en la figura que antepone los resultados de la encuesta han mencionado, que 35.71% manifestaron estar muy satisfechos, el nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura; el 17.14% reconocieron estar satisfechos, no obstante un 21.43% consideraron estar poco satisfechos, pero inversamente un 20.00% pensaron estar insatisfechos, finalmente un 5.72% reconocieron estar muy insatisfechos que el nivel de oportunidades del clima organizacional sea oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

4.1.2. TAREAS DIARIAS

Tabla 2

Se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia
Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	31	27.27	27.27	27.27
b. Satisfecho	11	21.21	21.21	48.48
c. Poco satisfecho	13	19.69	19.70	68.18
d. Insatisfecho	12	22.72	22.73	90.91
e. Muy insatisfecho	03	9.09	9.09	100.00
TOTAL	70	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

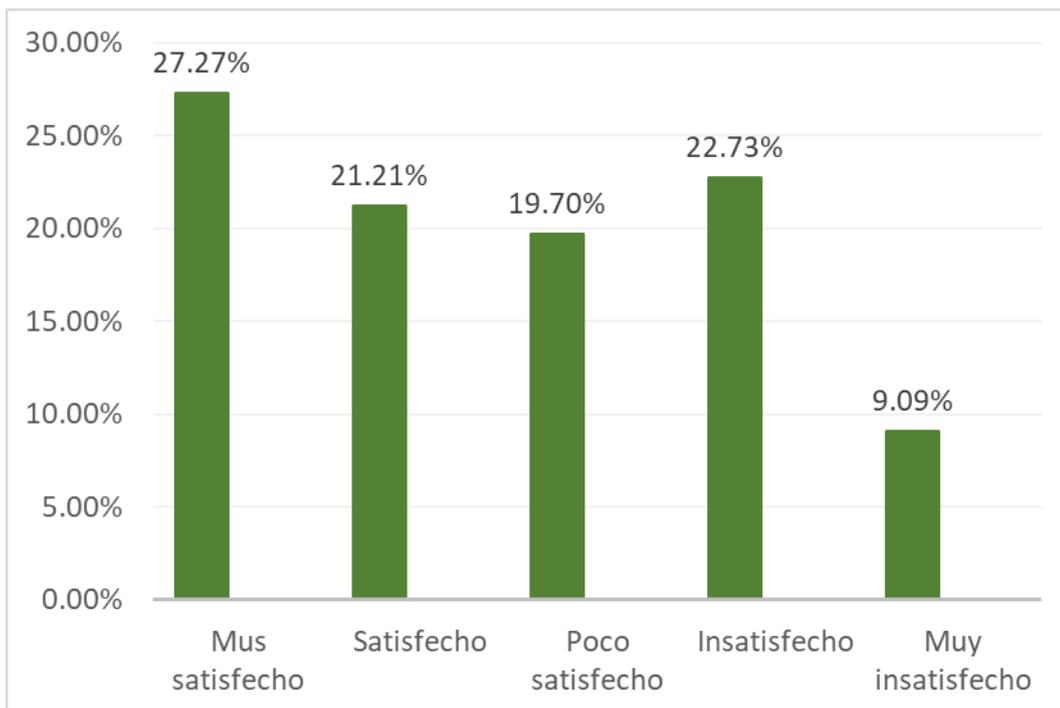


Figura 2. Se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura

INTERPRETACIÓN

De la indagación al proceso de respuestas a interrogantes las cuales se exponen en figura que antecedente, es necesario indicar un 27.27% opinaron estar muy satisfechos que, se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura; el 21.21% opinaron estar satisfechos, un 19.70% respondieron estar poco satisfechos, contrariamente 22.73% manifestaron estar insatisfechos, finalmente el 9.09% opinaron estar muy insatisfechos que, se cumpla con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura.

4.1.3. METODOS DE TRABAJO

Tabla 3

Los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	25	35.71	35.71	35.71
b. Satisfecho	16	22.85	22.86	58.57
c. Poco satisfecho	11	15.71	15.71	74.28
d. Insatisfecho	13	18.57	18.57	92.85
e. Muy insatisfecho	05	7.14	7.15	100.00
TOTAL	70	99.97	100.00	

Nota: Elaboración propia

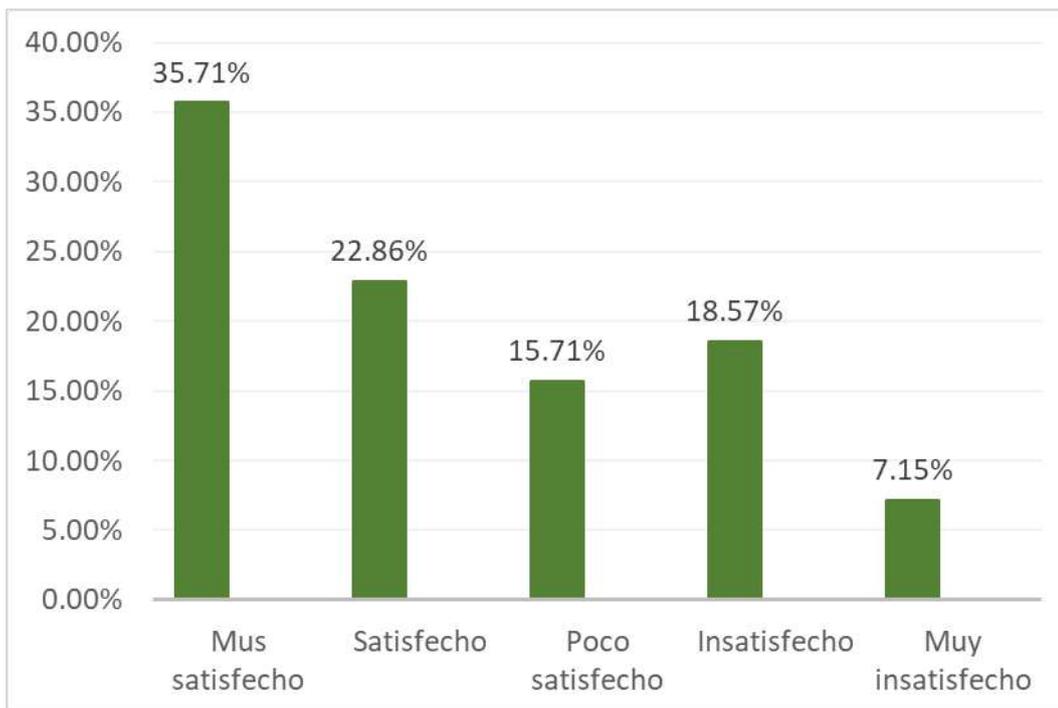


Figura 3. los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura

INTERPRETACIÓN

De la pregunta formulada logramos estimar de respuestas obtenidas como se expresan en grafica que precede es necesario indicar un 35.71% consideraron estar muy satisfechos se los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura; el 22.86% opinaron estar satisfechos, un 15.71% respondieron estar poco satisfechos, contrariamente 18.57% manifestaron quedar insatisfechos, finalmente el 7.15% opinaron quedar muy insatisfechos que los métodos de trabajo sean aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura.

4.1.4. TOMA DE DECISIONES

Tabla 4

El nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	24	34.28	34.29	34.29
b. Satisfecho	16	22.85	22.86	57.15
c. Poco satisfecho	14	20.00	20.00	77.15
d. Insatisfecho	10	14.28	14.29	91.44
e. Muy insatisfecho	06	8.56	8.56	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

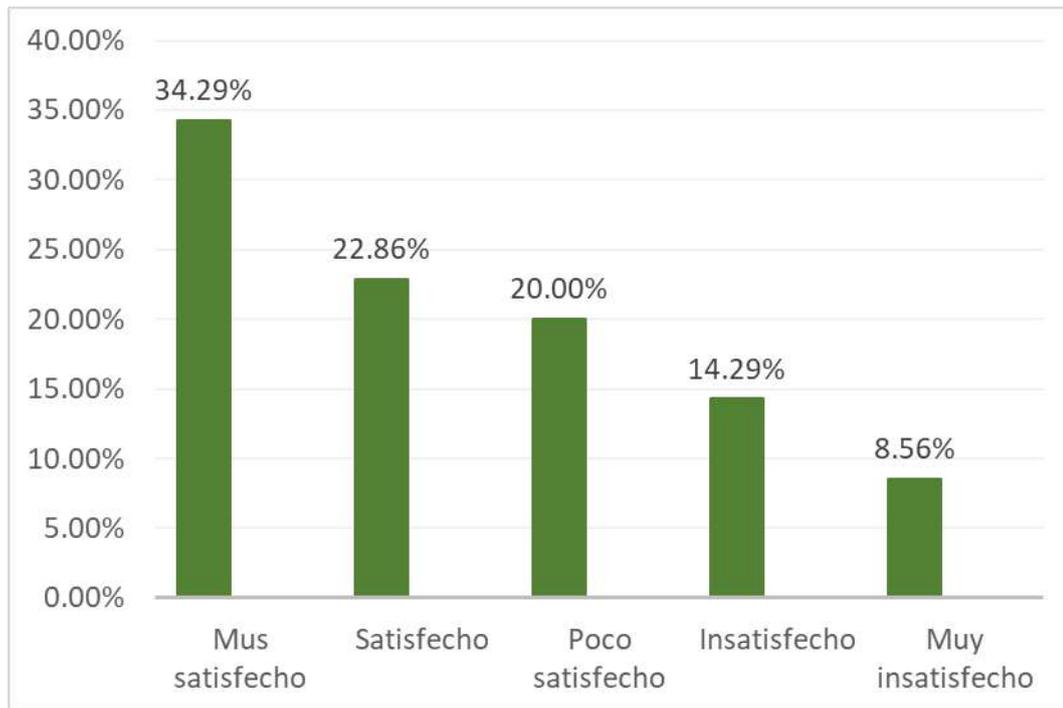


Figura 4. en nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

INTERPRETACIÓN

Tal como conseguimos declarar a través de la figura que se antepone nos permite señalar como, el 34.29% razonaron estar muy satisfechos, que el nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura; un 22.86% consideraron quedar satisfechos, el 20.00% consideraron estar poco satisfechos, pero contrariamente el 14.29%, consideraron estar insatisfechos, posteriormente el 8.56% consideraron estar muy insatisfechos que el nivel de toma de decisiones sea aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

4.1.5. CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 5

Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020.

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	50	71.42	71.43	71.43
b. Satisfecho	10	14.28	14.29	85.72
c. Poco satisfecho	04	5.71	5.71	91.43
d. Insatisfecho	03	4.28	4.29	95.72
e. Muy insatisfecho	03	4.28	4.28	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

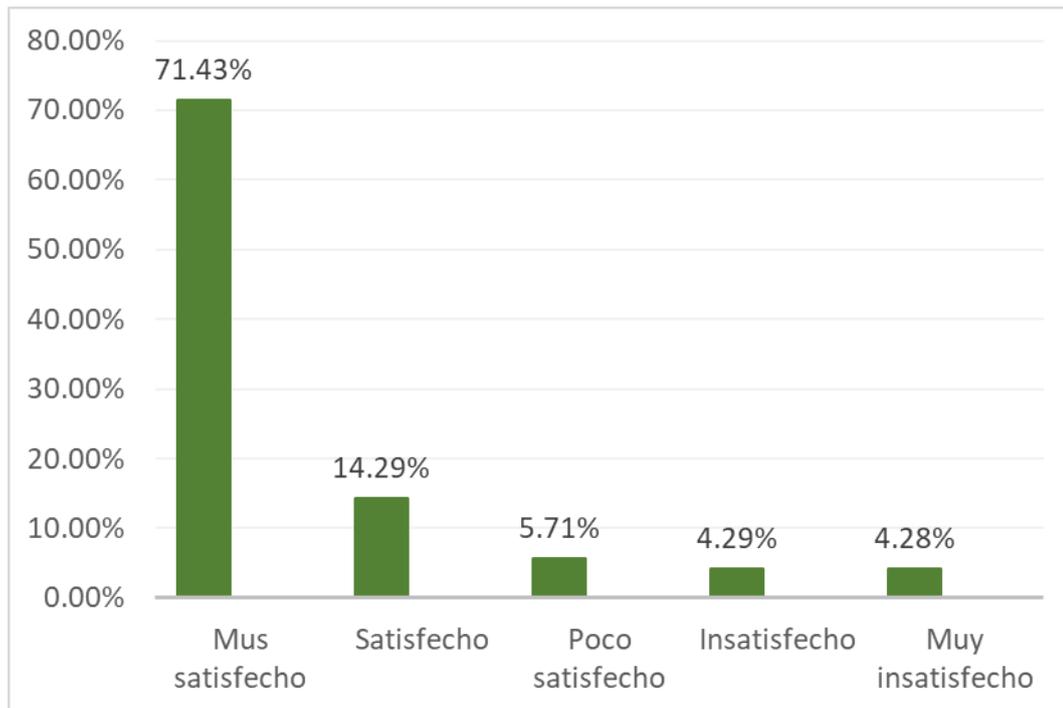


Figura 5. Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020.

INTERPRETACIÓN

Tal como comprobamos de lo expresado en absoluciones a interrogantes mencionadas en gráfica, precedentemente expuesta, expresa como un 71.43% consideraron estar muy satisfechos que el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020; el 14.29% manifestaron estar satisfechos; el 5.71% consideraron estar poco satisfechos, sin embargo inversamente el 4.29% respondieron estar insatisfechos, al culminar un 4.28% respondieron estar muy insatisfechos que el clima organizacional se relacione con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020.

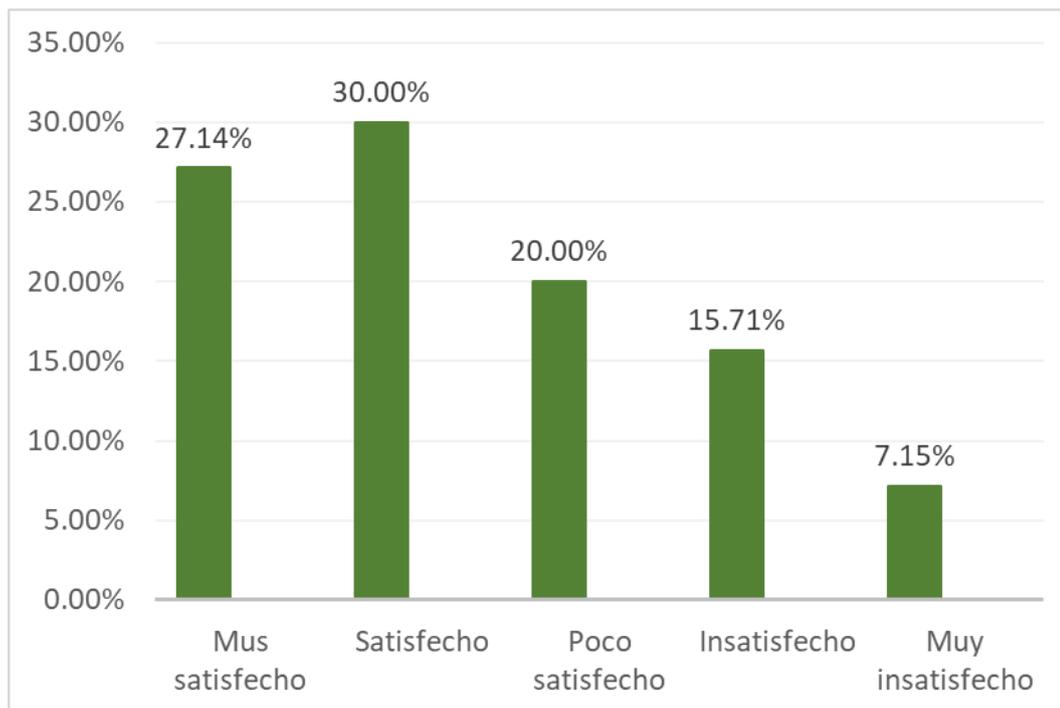
4.1.6. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES

Tabla 6

Se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	19	27.14	27.14	27.14
b. Satisfecho	21	30.00	30.00	57.14
c. Poco satisfecho	14	20.00	20.00	77.14
d. Insatisfecho	11	15.71	15.71	92.85
e. Muy insatisfecho	05	7.14	7.15	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia



Fuente 6. Se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura

INTERPRETACIÓN

De las contestaciones conseguidas las cuales se exponen en la gráfica que antecedente en función a incógnitas esbozadas, conseguimos señalar como un 27.14% opinaron estar muy satisfechos se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura; un 30.00% opinaron quedar satisfechos, un 20.00% opinaron estar poco satisfechos; sin embargo de manera contrariamente el 15.71% opinaron estar insatisfechos que se cumpla con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura y un 7.15% opinaron estar muy insatisfechos.

4.1.7. FUNCIONES

Tabla 7

Las definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	30	42.85	42.86	42.86
b. Satisfecho	10	14.28	14.29	57.15
c. Poco satisfecho	13	18.57	18.57	75.72
d. Insatisfecho	12	17.14	17.14	92.86
e. Muy insatisfecho	05	7.14	7.14	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

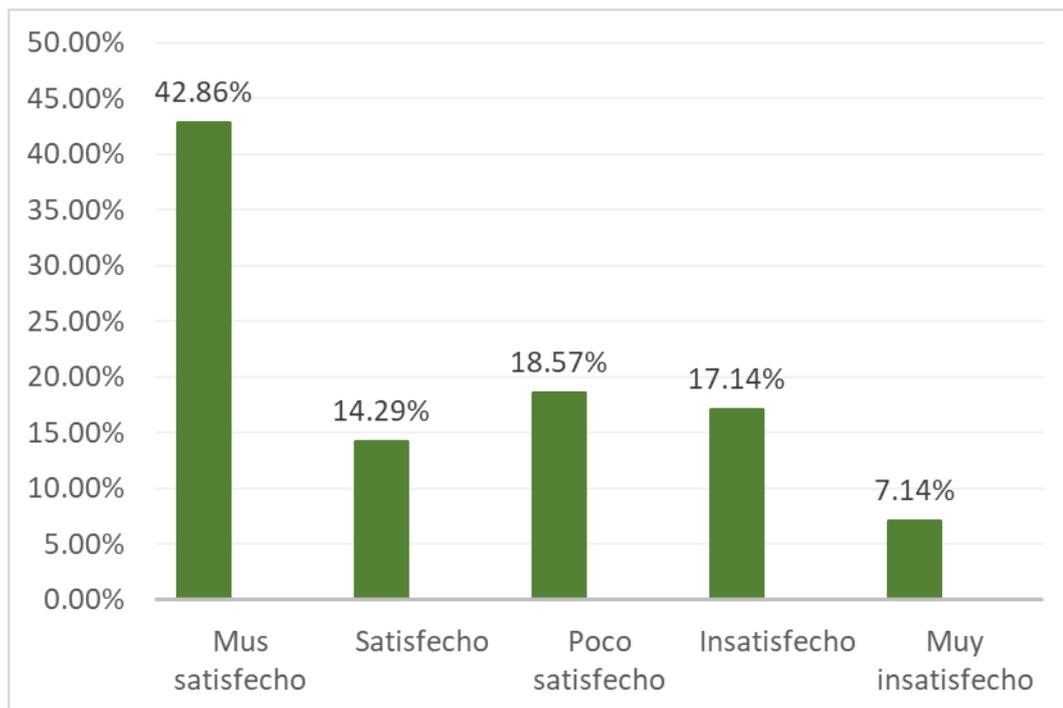


Figura 7. Definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura

INTERPRETACIÓN

Como conseguimos observar los resultados procedentes de interrogación mencionada que se describen en la gráfica precedente, podemos señalar que el 42.86% consideraron estar muy satisfechos, se las definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura; el 14.29% consideraron estar satisfechos, un 18.57% consideraron estar poco satisfechos; sin embargo contradictoriamente el 17.14% consideraron estar insatisfechos, finalmente el 7.14% consideraron estar muy insatisfechos que se cumpla con las definiciones de funciones que están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

4.1.8. EJECUCION DE PLANES

Tabla 8

Se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	28	40.00	40.00	40.00
b. Satisfecho	12	17.14	17.14	57.14
c. Poco satisfecho	13	18.57	18.57	75.71
d. Insatisfecho	11	15.71	15.71	91.42
e. Muy insatisfecho	06	8.57	8.58	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

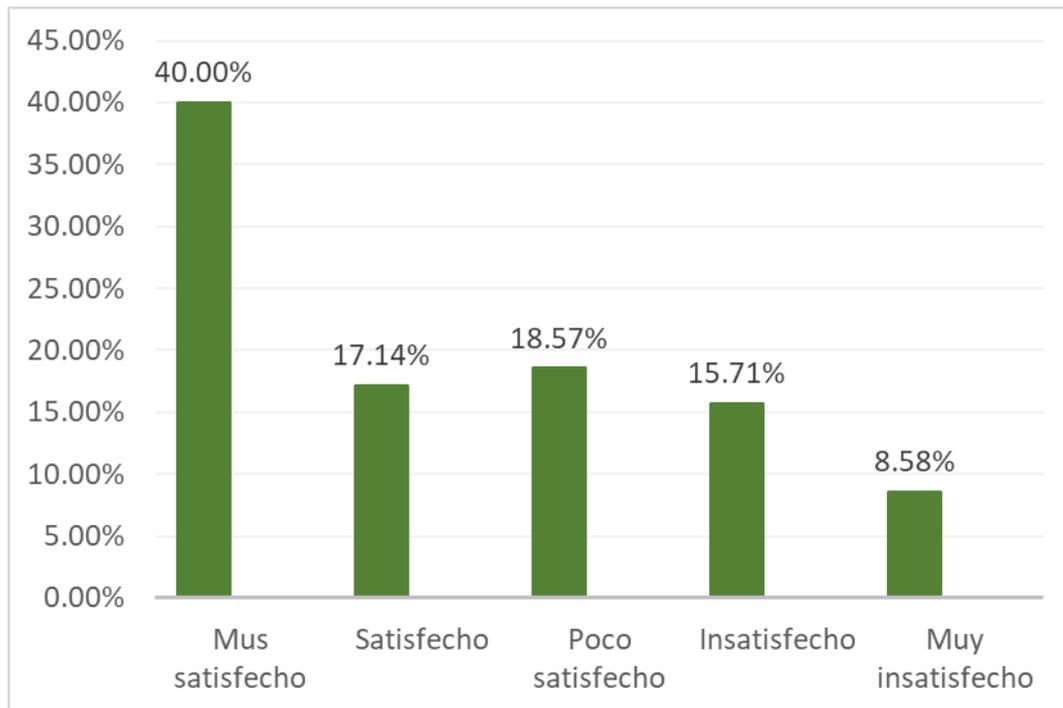


Figura 8. Se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura

INTERPRETACIÓN

De acuerdo a las respuestas de compilación de ordenamientos a incógnitas desarrolladas y mencionadas en gráfica, muestra como un 40.00% calificaron estar muy satisfechos, se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura; el 17.14% consideraron estar satisfechos; un 18.57% respondieron estar poco satisfechos; sin embargo contrariamente el 15.71% consideraron estar insatisfechos; finalmente un 8.58% opinaron estar muy insatisfechos, que se cumpla con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura.

4.1.09 VERIFICACION DE ACTIVIDADES

Tabla 9

Se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	24	34.28	34.29	34.29
b. Satisfecho	15	21.42	21.43	55.72
c. Poco satisfecho	14	20.00	20.00	75.72
d. Insatisfecho	12	17.14	17.14	92.86
e. Muy insatisfecho	05	7.14	7.14	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

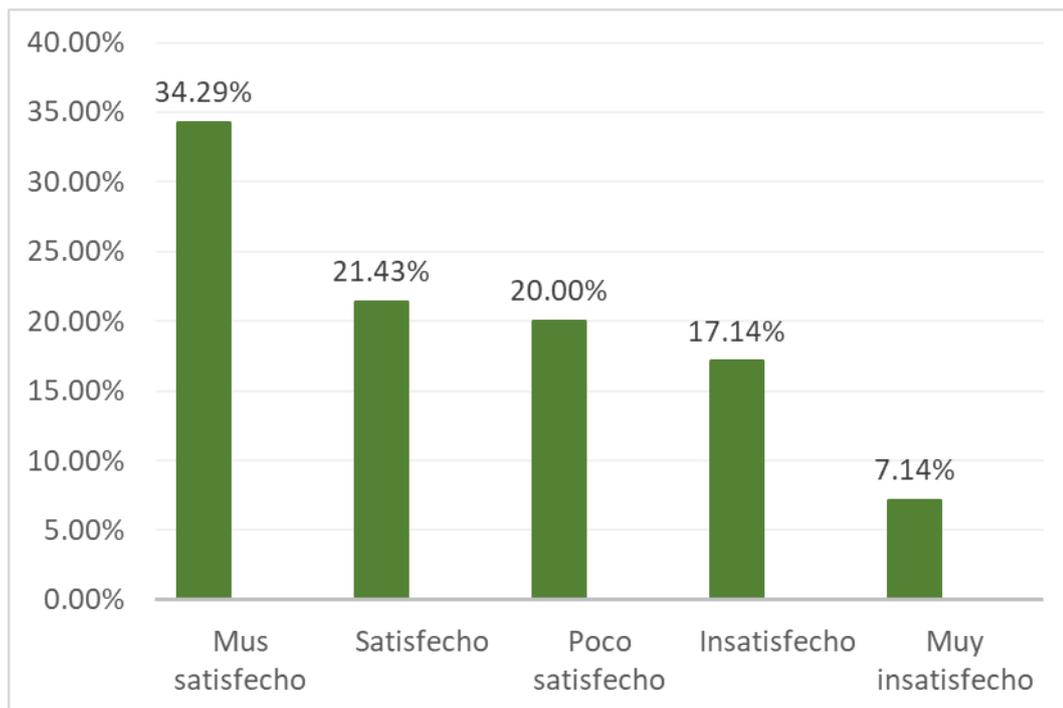


Figura 9. Se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura

INTERPRETACIÓN

Como alcanzamos comprobar de las incógnitas mencionadas en los cuestionarios y expresados en la gráfica que precede, señalamos como un 34.29% consideraron estar muy satisfecho, se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura; un 21.43% opinaron estar satisfechos; un 20.00% opinaron estar poco satisfechos; contradictoriamente el 17.14% reflexionaron quedar insatisfechos; finalmente el 7.14% opinaron estar muy insatisfechos que se realice la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura.

4.1.10. GESTION ADMINISTRATIVA

Tabla 10

la gestión administrativa mejorar con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
a. Muy satisfecho	42	60.00	60.00	60.00
b. Satisfecho	11	15.71	15.71	75.71
c. Poco satisfecho	10	14.28	14.29	90.00
d. Insatisfecho	04	5.71	5.71	95.71
e. Muy insatisfecho	03	4.28	4.29	100.00
TOTAL	70	99.98	100.00	

Nota: Elaboración propia

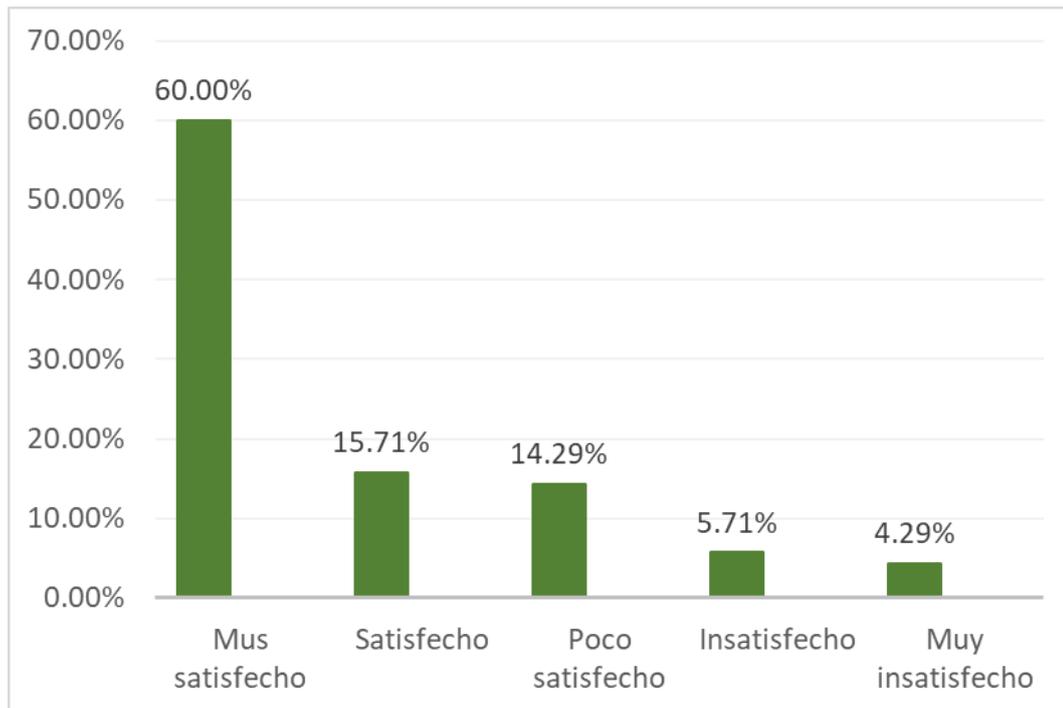


Figura 10. Gestión administrativa mejorara con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura.

INTERPRETACIÓN

Como logramos corroborar las respuestas a incógnitas desarrolladas se expresan la gráfica que antecede, en tal sentido indicamos que un 60.00% opinaron estar muy satisfechos, la gestión administrativa mejorar con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura, un 15.71% consideraron estar satisfechos, el 14.29% consideraron estar poco satisfechos; pero contrariamente el 5.71% consideraron estar insatisfechos, finalmente el 4.29% reflexionaron estar muy insatisfechos que la gestión administrativa mejore con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura.

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS A:

H₀: El nivel de oportunidades, no se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

H₁: El nivel de oportunidades, si se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Tabla 11

Nivel de oportunidades, se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

	Muy satisfecho	satisfecho	Poco satisfecho	insatisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	17	2	3	2	1	25
b. Satisfecho	2	1	6	2	1	12
c. Poco satisfecho	3	6	2	3	1	15
d. Insatisfecho	2	2	3	6	1	14
e. Muy insatisfecho	1	1	1	1	0	04
TOTAL	25	12	15	14	04	70

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de categoría como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- **Automatización en manera estadísticamente para prueba:** El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (13)! (7)! (13)!}{66! 3! 4! 4! 9!}$$

$$= 0.37E-106$$

4.- **Destreza computacional:** Entregado un $0.37E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

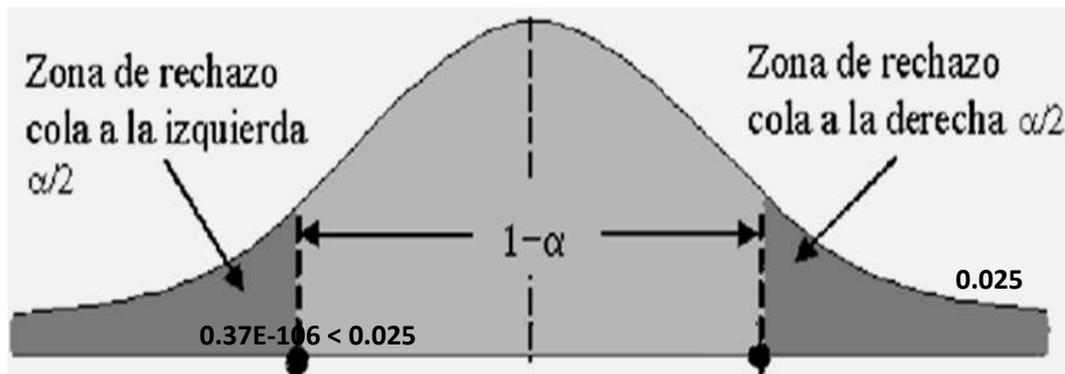


Figura 11. El nivel de oportunidades, si se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

5.- **Conclusión:** A manera de $0.37 < 0.05$ no acepta H_0 . Por lo que se concluye, el nivel de oportunidades, si se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

HIPÓTESIS B:

H₀: El nivel de tareas diarias, no se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

H₁: El nivel de tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

Tabla 12

Tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfeh o	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	27	4	6	3	1	31
b. Satisfecho	4	1	2	4	0	11
c. Poco satisfecho	6	2	2	2	1	13
d. Insatisfecho	3	4	2	2	1	12
e. Muy insatisfecho	1	0	1	1	0	03
TOTAL	31	11	13	12	03	70

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización en forma estadística para ensayo: El

desplegando técnica obtenemos:

$$p(f) = \frac{(9)! (6)! (9)! (6)!}{66! 4! 5! 3! 1!}$$
$$= 0.73E-92$$

4.- Habilidad computacional: Entregado un $0.73E-106 < 0.05$, no acepta

Ho.

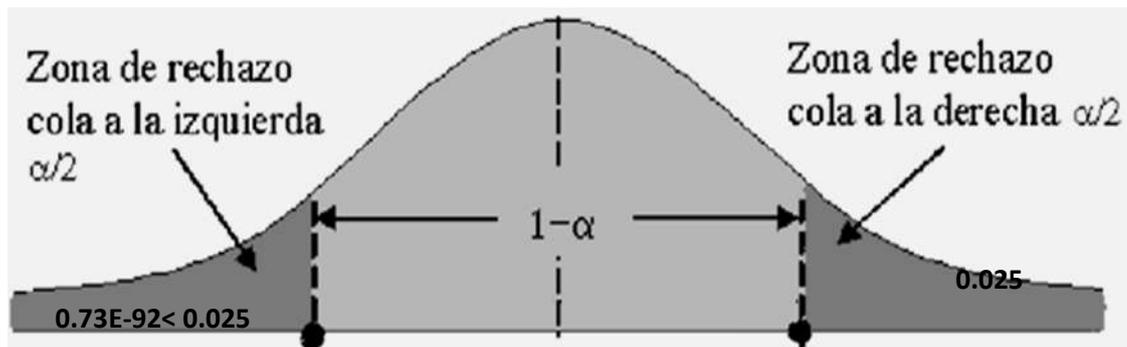


Figura 12. Tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

5.- Conclusión: A modo $0.73 < 0.05$, no acepta H_0 . concluyendo, el nivel de tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

HIPÓTESIS C:

H₀: Los métodos de trabajo, no se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

H₁: Los métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

Tabla 13

Métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Poco satisfecho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	11	7	3	3	1	25
b. Satisfecho	7	1	3	4	1	16
c. Poco satisfecho	3	3	2	2	1	11
d. Insatisfecho	3	4	2	3	1	13
e. Muy insatisfecho	1	1	1	1	1	05
TOTAL	25	16	11	13	05	70

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a + b)!(c + d)!(a + c)!(b + d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Nivel de significancia en falla por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Automatización de manera estadística para prueba: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(7)!(11)!(8)!(7)!}{66!3!5!7!04!}$$

$$= 0.15E-92$$

4.- **Habilidad computacional:** Entregado un $0.15E-106 < 0.05$, no acepta

Ho.

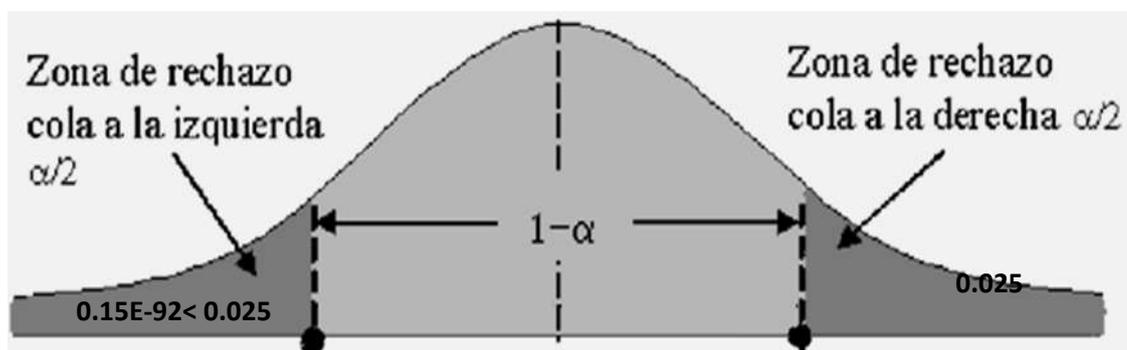


Figura 13. Métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

5.- **Conclusión:** Como $0.15 < 0.05$, se rechaza Ho. Concluyendo los métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

HIPÓTESIS D:

H₀: El nivel de toma de decisiones, no se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

H₁: El nivel de toma de decisiones, si se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Tabla 14

Nivel de toma de decisiones, se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	insatisfec ho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	10	8	3	2	1	24
b. Satisfecho	8	1	4	2	1	16
C Poco satisfecho	3	4	4	2	1	14
d. Insatisfecho	2	2	2	3	1	10
E Muy insatisfecho	1	1	1	1	2	06
TOTAL	24	16	14	10	06	70

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(10)! (8)! (11)! (7)!}{66! 6! 5! 4! 03!}$$

$$= 0.25E-108$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $0.25E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

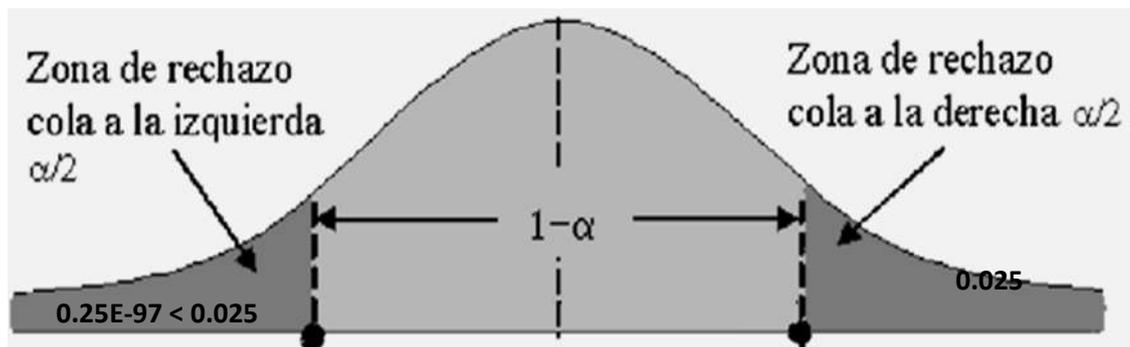


Figura 14. Nivel de toma de decisiones, si se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

5.- Conclusión: Como $0.25 < 0.05$. Rechaza H_0 . En tal sentido el nivel de toma de decisiones, si se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

HIPÓTESIS GENERAL:

H₀: El clima organizacional, no se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

H₁: El clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

Tabla 15

Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

	Muy satisfecho	satisfec ho	Poco satisfecho	Insatisfec ho	Muy insatisfecho	TOTAL
a. Muy satisfecho	41	6	1	1	1	50
b. Satisfecho	6	1	1	1	1	10
C Poco satisfecho	1	1	0	1	1	04
d. Insatisfecho	1	1	1	0	0	03
E Muy insatisfecho	1	1	1	0	0	03
TOTAL	50	10	04	03	03	70

Nota: Elaboración propia

1.- Estadísticamente para ensayo:

$$p(f) = \frac{(a+b)!(c+d)!(a+c)!(b+d)!}{n!a!b!c!d!}$$

2.- Grado en importancia como falta por ideal I: $\alpha = 0.05$.

3.- Cómputo en forma estadísticamente para ensayo: El

desplegar su método obtenemos:

$$p(f) = \frac{(31)! (10)! (31)! (10)!}{66! 26! 5! 5! 01!}$$

$$= 2.24E-106$$

4.- Disposición computacional: Entregado un $2.24E-106 < 0.05$, no acepta H_0 .

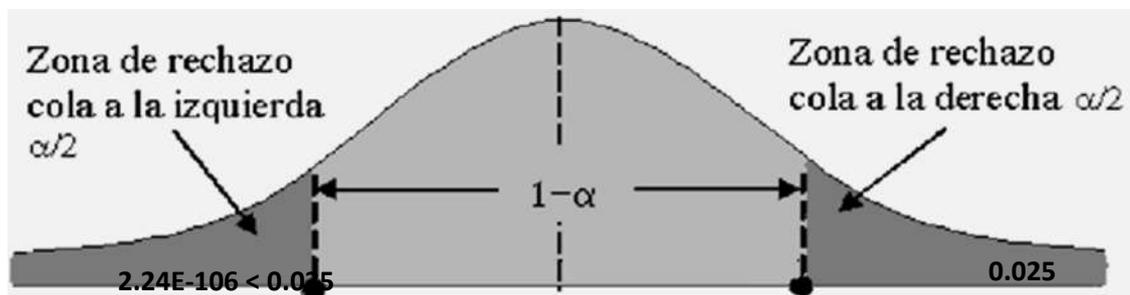


Figura 15. Clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

5.- Conclusión: Como $2.24 < 0.05$, se rechaza H_0 . En tal sentido, se concluye el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los estudios realizados permitieron recurrir a diverso especialistas que han expresado sus opiniones en relación a clima organizacional, la gran mayoría de autores conocedores sobre la materia consideraron que es sumamente importante para las entidades y particularmente a aquellas dedicadas a la administración de justicia, se conserve de manera permanente las relaciones interpersonales, como el trabajo en equipo en el cumplimiento de funciones, el ambiente laboral debe ser el más adecuado que permita dar la confianza a sus profesionales, como los incentivos necesarios, de manera que la atención a sus usuarios, como la preparación de la documentación pertinente en sus funciones, permita mostrar el nivel adecuado de trabajo en equipo, de tal forma que se tenga claro que la prioridad del servicios es precisamente al ciudadano que recurre a sus magistrados por el apoyo y la búsqueda de justicia, de la misma forma la gestión administrativa mencionan es la expresión del comportamiento de sus integrantes, de manera que la capacitación permanentes en asuntos concernientes a su labor sea adecuadamente planificada de tal forma que se cuente con una gestión administrativa judicial eficiente, que los usuarios se vean protegidos y bien atendidos, finalmente concluyen que efectivamente el clima organización es de suma importancia en el ejercicio de sus funciones por cuanto incide de manera directa en la gestión administrativa de las entidades gubernamental y particularmente en aquellas entidades dedicadas a la administración de justicia.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Primera conclusión

Del análisis como revisión de documentación y puesta a prueba se confirma, el nivel de oportunidades, si se relaciona con la programación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Segunda conclusión

Del estudio a información y datos consideradas y probadas se ratifica, el nivel de tareas diarias se relaciona directamente con las definiciones de funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

Tercera conclusión

De la comprobación entre hipótesis y pruebas de muestra realizadas se pudo evidenciar, los métodos de trabajo, si se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura.

Cuarta conclusión

Del proceso de reconocimiento de documentación como prueba ejecutada se demostró, el nivel de toma de decisiones, si se relaciona con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Conclusión General

En conclusión, como producto del estudio de datos y documentación se concluye, el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

6.2. RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Que magistrados como servidores y profesionales deberán de tener en cuenta el nivel de oportunidades, considerando que se relacionan con el cumplimiento de programación de las actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Segunda recomendación

Que la oficina de gestión administrativa deberá de supervisar el cumplimiento de tareas diarias, considerando que éstas se relacionan directamente con las características de cada una de las funciones de servidores de la Corte de justicia de Huaura.

Tercera recomendación

La gerencia de administración y de recursos humanos deberán de supervisar de manera adecuada los métodos de trabajo, teniendo en cuenta que los mismo se relacionan con la ejecución de planes de trabajo en la corte superior de justicia de Huaura

Cuarta recomendación

Los magistrados a través de las oficinas pertinentes deberán de supervisar el nivel de toma de decisiones, teniendo en cuenta que se relaciona de forma directa con la verificación de actividades en la corte superior de justicia de Huaura.

Recomendación General

Finalmente, magistrados, funcionarios y servidores deberán de desarrollar de manera correcta el clima organizacional, considerando que se relaciona con el mejoramiento de la gestión administrativa en la corte superior de Huaura 2020.

REFERENCIAS

FUENTES DE INFORMACION

7.1. Fuentes Documentales

Aguilar Enríquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango*. Quetzaltenango- Guatemala: universidad Rafael Landívar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/AguilarHector.pdf>.

Bustamante Buenaño, María del Carmen. 2021. *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. Facultad de Ciencias Administrativas. UIDE. Quito Campus Norte.

García Cueto, Alexandra Esthefania tesis: *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Lobo Tahuantinsuyo – Cusco* Universidad Cesar Vallejo – Perú.

Luengo, Y. (2013). Tesis doctoral. *Clima organizacional y desempeño del docente en centros de educación inicial*. Universidad del Zulia, Maracaibo.

Málaga Caparo, Armando (2019) tesis: *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno – Perú*

Riveros Bejarano, Galois Antonio, tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del poder judicial Sede Caylloma – Arequipa* en la Universidad Cesar Vallejo Arequipa Perú.

Santos Benavidez, Bolívar Napoleón (2021) tesis *Clima Organizacional y su relación con la calidad del servicio en almacén Babahoyo provincia de Piura* en la Universidad Cesar Vallejo Piura – Perú

7.2. Fuentes Bibliográficas

- Barra, T. (2016) “*Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno*, julio – diciembre 2015” Escuela de Postgrado UNA Puno -Perú 2016.
- Chiavenato, I. (2014). “*Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*”. México: McGraw-Hill, Octava Edición.
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la Administración Pública. Porrúa, Toluca.* México.
- Jiménez, J. (2015). *Desarrollo del proceso*. Obtenido de <http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>
- Milla, J. (2017). *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo"* Huacho. Obtenido de Huacho: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>
- Moncada, N. (2017). “*Factores del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo en el Instituto de Educación Tecnológica del Ejército- ETE, año 2017*”. Instituto científico y tecnológico del Ejército. Lima- Perú.
- Pintado, E (2007) “*Comportamiento Organizacional: Gerenciarían y conducción del Talento Humano*”. Segunda Edición IPECU Lima - Perú.

Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Obtenido de Revista Contribuciones a la Economía*: <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Torres, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010*. Obtenido de Instituto Superior 45 Particular "La Pontificia" del distrito de Carmen Alto provincia de Huamanga Ayacucho - Perú:
Lima

7.3 Fuentes Electrónicas

www.mef.gob.pe

www.contraloria.gob.pe

www.gob.locales

www.presupuestopublico.gob.pe

<http://www.aempresarial.com/servicios/revista/>

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>

<http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

ANEXO 1

INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

ENCUESTA:

La presente técnica que se presenta es el Cuestionario correspondiente al trabajo de investigación denominado: **CLIMA ORGANIZACIONAL SU RELACION CON LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUAURA 2020**, *Con relación a dicho trabajo se pide que tenga a bien marcar con un aspa (X) la alternativa que según su criterio conteste la pregunta que se formula. Se agradece de antemano por su colaboración.*

1. ¿Considera Usted que el nivel de oportunidades en el clima organizacional es oportuno en la Corte Superior de Justicia de Huaura?
 - a. Muy de acuerdo ()
 - b. De acuerdo ()
 - c. Poco de acuerdo ()
 - d. En desacuerdo ()
 - e. Muy en desacuerdo ()

2. ¿En su opinión considera Usted que se cumple con el nivel de tareas diarias en la corte Superior de Justicia Huaura?

a. Muy de acuerdo ()

b. De acuerdo ()

c. Poco de acuerdo ()

d. En desacuerdo ()

e. Muy en desacuerdo ()

3. ¿Considera Usted que los métodos de trabajo son aceptados en la Corte Superior de Justicias de Huaura?

a. Muy de acuerdo ()

b. De acuerdo ()

a. Poco de acuerdo ()

b. En desacuerdo ()

c. Muy en desacuerdo ()

4. ¿En su opinión en nivel de toma de decisiones es aceptado en la Corte Superior de Justicia de Huaura?

a. Muy de acuerdo ()

b. De acuerdo ()

c. Poco de acuerdo ()

d. En desacuerdo ()

e. Muy en desacuerdo ()

1. ¿Considera Usted que el clima organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia 2020?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

2. ¿En su opinión se cumple con la programación de actividades en la Corte superior de Justicia en Huaura?

- a. Muy de acuerdo ()
- b. De acuerdo ()
- c. Poco de acuerdo ()
- d. En desacuerdo ()
- e. Muy en desacuerdo ()

7. ¿Considera usted que las definiciones de funciones están establecidas en la Corte Superior de Justicia de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

8. ¿Considera usted que se cumple con la ejecución de planes en la Corte Superior de Justicia de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

9. ¿Considera Usted que se realiza la verificación de actividades de la Corte Superior de Justicia de Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

10. ¿En su opinión considera Usted que la gestión administrativa mejorar con un clima organizacional más eficiente en la Corte superior de Justicia Huaura?

- a.** Muy de acuerdo ()
- b.** De acuerdo ()
- c.** Poco de acuerdo ()
- d.** En desacuerdo ()
- e.** Muy en desacuerdo ()

Muchas gracias por su apoyo.