

Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021

Mg. Raúl Arriola Tuni

raularriolitat@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6198-9452>

Doctorando Universidad César Vallejo

Lima- Perú

RESUMEN

La investigación aborda un tema de mucho interés dentro de la gestión de los recursos humanos, en especial en la administración pública, es así que el estudio tiene como objetivo establecer la intensidad de la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021, para lo cual se hizo uso de un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, siendo por su temporalidad de investigación de carácter transversal. La muestra estuvo constituida por 48 colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco, la misma que fue extraída de manera no aleatoria a partir de la población total de colaboradores, quienes se les suministro dos instrumentos para medir las variables de estudio como son la escala de clima laboral EMCO y la escala de desempeño laboral EVADEST, empleándose para el tratamiento de datos técnicas propias del análisis descriptivo e inferencial, siendo este último caso la prueba de correlación de Spearman.

Los resultados permiten concluir que las variables clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco presentan correlación directa, moderada y significativa, obteniéndose el valor de 0.647 para el coeficiente de correlación de Spearman con un P valor (0.000).

Palabras clave: *clima organizacional; desempeño laboral; juzgados de paz*

Correspondencia: raularriolitat@hotmail.com

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .

Como citar: Arriola Tuni, R. (2022) Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021 *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3797-3807. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2497

Organizational climate and work performance of the collaborators of the peace courts of Cusco in the year 2021

ABSTRACT

The research addresses a topic of great interest within the management of human resources, especially in public administration, so the study aims to establish the intensity of the relationship between the organizational climate and the work performance of the employees of the magistrates courts of Cusco in the year 2021, for which a quantitative approach was used, with a non-experimental design of a descriptive correlational type, being cross-sectional due to its temporality of investigation. The sample consisted of 48 collaborators of the court of justice of Cusco, the same one that was extracted in a non-random way from the total population of collaborators, who are provided with two instruments to measure the study variables such as the scale EMCO work climate and the EVADEST work performance scale, used for the treatment of technical data typical of descriptive and inferential analysis, the latter being the Spearman connection test.

The results allow us to conclude that the variables organizational climate and work performance in the collaborators of the judicial peace courts of Cusco present direct, moderate and significant, obtaining the value of 0.647 for the Spearman coincidence coefficient with a P value (0.000).

Keywords: *organizational climate; job performance; peace courts.*

INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral constituye un factor determinante en el logro de metas y objetivos trazados por las diferentes organizaciones. Es imprescindible que los servidores en el que se evaluarán en referencia las responsabilidades y funciones asignadas, debiendo dicha evaluación ser apropiada a las necesidades de su organización, asimismo es importante conocer los factores que están asociados al desempeño laboral, del cual se hace la evaluación, entre uno de los factores que han tomado especial repercusión en los últimos años ha sido el del clima organizacional el mismo que permite, cuando es adecuadamente conducido mejorar el desarrollo de la organización (Domínguez et al., 2013)

El clima organizacional es un constructo que se puede conceptualizar como las percepciones compartidas y el significado asociado la política, prácticas y procedimientos que experimentan los trabajadores, así como los comportamientos que se observan al ser recompensados y que son apoyados por la organización (Schneider et al. 2011). Las organizaciones terminan siendo entidades sociales en las que confluyen un conjunto de personas que tienen un propósito, y de las características que se abordan precisamente están el desempeño de sus funciones el clima organizacional, ambas funcionan ya sea apoyando o frustrando las metas de la misma, tanto el desempeño laboral como el clima organizacional pueden ser percibidas de diferente manera por las personas, percepción que incluye en la manera de comportarse en la organización, lo cual conlleva a diferentes implicaciones, dado que el ser humano por naturaleza está en interacción, se producen conflictos laborales los cuales son históricos en el sector organizacional y le depende de un buen o mal clima laboral (Bohlander et al. 2017).

El clima organizacional sea positivo o negativo ha de tener consecuencias sobre la organización, un caso particular es el que se vive en el ámbito de la justicia, donde la naturaleza de los temas tratados hace que los conflictos laborales se generen con mayor frecuencia, motivo por el cual hoy en día el área de recursos humanos, cambiando la mirada centrándola en construir lazos adecuados entre los trabajadores de tal manera que el clima o ambiente laboral sea propicio para el trabajo productivo, y que el trabajador se sienta satisfecho con lo que hace.

Para que una organización se constituya exitosa, uno de los factores claves es procurar un lugar gratificante, en el que se puedan potenciar las habilidades y capacidades de los trabajadores al máximo, en especial, producto de la interacción con sus pares, a través

de un trabajo corporativo y equipo, el cual ha de ser bastante limitado si es que el clima organizacional deficiente.

Son diferentes los trabajos que se realizan respecto a la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, podemos citar a Meléndez (2015) en su estudio en la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en Ecuador, encontró una relación entre ambas variables, por su parte Gallegos (2016) encontró relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral en los servidores del ministerio público de la gerencia administrativa de Arequipa-Perú, destacando que en términos generales se encontró un nivel promedio de relación, y en particular los indicadores presentan un nivel de buena relación excepto los concernientes a la productividad y capacidad para aprender nuevas tareas.

Importante también tener en cuenta para entender la relación entre clima organizacional y desempeño laboral las características que tiene el clima organizacional, como manifiesta Castellanos (2012) el clima organizacional se caracteriza por ser multidimensional, no se limita a una sola variable, es continua, dado que se prolonga en el tiempo, con lo cual podemos afirmar que el clima organizacional es un ente dinámico que va cambiando en el que, asimismo el clima organizacional es propio de cada organización, en el sentido de que cada institución tiene su clima laboral propio diferencia de los demás asimismo el clima organizacional es medible, medida es necesaria para realizar los colectivos pertinentes.

El clima laboral incide sobre el desempeño laboral, cuando el clima es favorable los agentes que participan en el trabajo están estimulados para cumplir sus funciones, cuando el clima organizacional desfavorable se genera mayor de hacienda desarrollo, por lo que se puede afirmar que el clima implica la actuación de los integrantes de una estructura organizacional.

En cuanto a la medida del clima organizacional diferente los autores que plantean, teorías al respecto, si tenemos a Brunet (1997) y plantea ocho dimensiones como son el uso de liderazgo, las fuerzas motivacionales, la motivación y la respuesta frente a las necesidades de los trabajadores, las características de los procesos de comunicación, las características de los procesos de influencia, la toma de decisiones, la planificación, el control y las demandas organizacionales. Litwin y Stringer (1968) plantean que el clima organizacional se puede medir en función a la estructura que contiene las normas,

regulaciones y formulismos administrativos, la responsabilidad, la recompensa, el riesgo el entusiasmo y apoyo y el conflicto. Gómez y Vicario (2010) citado por (Uribe, 2015), plantean que el clima organizacional puede ser medido en términos de tres dimensiones las cuales son el sistema individual el cual hace referencia los elementos que están vinculados directamente a los trabajadores en la organización como son la autonomía para laborar, el reconocimiento, el trabajo en equipo, mientras que el sistema interpersonal integra características propias del ambiente laboral que tienen que ver con relaciones sociales, amistad, camaradería así como la comunicación y la capacidad para realizar trabajo cooperativo, en tanto que el sistema organizacional tome en cuenta elementos que hacen posible tener una adecuada atmósfera laboral y que tienen que ver con la manera o forma en que se conduce y organiza una institución, las técnicas de motivación y los esquemas de beneficio y recompensa que se establecen en ella.

Por su parte el desempeño laboral como manifiesta Chiavenato (2013) se constituye una evaluación sistemática de la actuación que tienen los empleados en relación a las funciones que le son asignadas en su puesto de trabajo y la productividad, los mismos que tienen que ver con metas de resultados para alcanzar. El desempeño laboral está vinculado con factores que afectan sus resultados, entre los cuales tenemos según Dessler (2015) la valoración de compensaciones la valoración o percepción que se tiene sobre la función que se realiza y la recompensa.

El desempeño laboral tiene muchas funciones y razones de ser entre las que destacan el de ser un proceso sistemático que permite otorgar compensaciones a los trabajadores de una organización, permite asimismo obtener información útil acerca de las competencias, habilidades y actitudes del trabajador, con las cuales se puede subsanar algunas debilidades que pudiera haber en el desempeño de la labor, brindando la asesoría adecuada para que las metas sean cumplidas.

En cuanto se refiere a la medición del desempeño laboral existen diferentes posiciones respecto a qué dimensiones tener en cuenta así Gómez et al. (2008), menciona que para evaluar el desempeño laboral se debe tomar en cuenta las competencias las que son entendidas como un conjunto asociado al puesto de trabajo, dice competencias asociadas al desempeño laboral sobre el conocimiento acerca del puesto de trabajo, las habilidades y capacidades fuertes, es decir las habilidades básicas respecto del problema así como las habilidades blandas y las habilidades de gestión.

Hodgetts & Altman (2003) indican que para estimar el desempeño laboral se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones: conocimiento del trabajo que se refiere a la comprensión de procedimientos y tareas propios del puesto de trabajo, calidad del trabajo en la cual es una propiedad inherente a la labor realizada y que se debe estimar en términos de eficiencia y eficacia, responsabilidad o capacidad para responder y dar cuenta de la labor realizada, productividad que se entiende como la capacidad para producir objetos y brindar servicios en comparación a parámetros que se establece una organización, habilidad y destreza o capacidad para liderar tareas concernientes con funciones del puesto de trabajo y actitud hacia la organización entendida esta última como la predisposición a las metas, visión y misión así como las actividades que se realizan en la organización. Respecto a esta última forma de medir el desempeño laboral Ronquillo et al. (2013) desarrolla un instrumento para medir el desempeño laboral denominado EVADEST que tome en cuenta las dimensiones planteadas por Hodgetts & Altman (2003).

La presente investigación busca entonces establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de los juzgados de paz letrados del Cusco en el año 2021, en un contexto en el que se requiere de un trabajo colaborativo y en equipo, donde se presentan múltiples conflictos devenidos de la labor judicial, la cual está en el escrutinio público, constantemente evaluada en su actuar por la población y por los litigantes, los trabajadores de los juzgados de paz letrados del Cusco son también sometidos a un estrés laboral constante debido a la recargada labor que cumplen, necesitándose por tanto el ambiente laboral que se desarrolla sus funciones sea lo más propicio para el cumplimiento de las metas establecidas, no obstante existen factores que hacen que el clima organizacional se altere, en función que este es un elemento dinámico, factores tales como el estilo de liderazgo de los jefes, la falta de habilidades blandas por parte de trabajadores y funcionarios que muchas veces terminan debilitando el clima laboral de la organización y ello puede traer consecuencias importantes sobre el desempeño laboral de los colaboradores.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo, es decir asumiendo un paradigma positivista, en el que se buscan medir la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, para lo cual se formulan hipótesis y se hace uso del análisis

estadístico para demostrar las mismas un conocimiento de carácter general (Creswell, 2017). Por su propósito la investigación es básica en función a que busca ampliar el conocimiento en un tema en particular, se asume un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional y transversal (Hernández y Mendoza, 2019). La muestra estuvo constituida por un total de 48 colaboradores de los juzgados de paz letrado del Cusco. Emplearon como instrumentos la escala de clima organizacional EMCO y la escala de desempeño laboral EVADEST. Para el tratamiento de los datos se hizo uso del análisis descriptivo mediante tablas de distribución de frecuencias y del análisis inferencial mediante la prueba de hipótesis para el coeficiente de correlación de Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En cuanto a la variable clima organizacional los resultados obtenidos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Distribución de frecuencias para clima organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inapropiado	12	25,0
Poco apropiado	17	35,4
Apropiado	19	39,6
Total	48	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados para la variable clima organizacional ponen en evidencia que el 25.0% de los trabajadores la percibe como inapropiado, mientras que un 35.4% como poco apropiado y el 39.6% como propia.

En cuanto a la variable desempeño laboral los resultados obtenidos se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2

Distribución de frecuencias para Desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	16,7
Regular	15	31,3
Bueno	25	52,1
Total	48	100,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados del desempeño laboral muestran que el 16.7% de los trabajadores se ubica en la categoría de deficiente, mientras que el 31, 3% en la categoría de regular y el 52.1% en la categoría de bueno.

Los resultados para la correlación entre clima organizacional del desempeño laboral se presentan a continuación:

Tabla 33

Correlación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por Correlación de ordinal Spearman	,647	,053	13,650	,000
N de casos válidos	48			

En la tabla anterior se presentan los resultados para la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en el cual la significación aproximada o P valor (0.000) está por debajo del 5% de significancia estadística, lo que permite rechazar la hipótesis nula que plantea que no existe correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral y asume la hipótesis alterna la cual plantea que existe correlación entre clima organizacional y desempeño laboral. La correlación obtenida entre las variables de estudio es de 0.747, la misma que muestra que existe una correlación moderada y directa entre dichas variables es así que cuanto más propicio sobre clima organizacional se tiene que el desempeño laboral también es mejor.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación, permiten concluir en primer lugar que las variables clima organizacional y desempeño laboral presentan correlación moderada directa y significativa en los colaboradores de los juzgados de paz letrado de la ciudad del Cusco en el año 2021, lo cual se evidencia partir de la prueba de correlación de Spearman en la que se obtuvo, con una significancia estadística del 5%, el valor de 0.647, el cual indica que existe una correlación moderada entre las variables mencionadas, es así que cuando el clima organizacional se presenta más propicio, el desempeño laboral se realiza de mejor manera, es decir, su eficiencia y eficacia por parte de los trabajadores.

Se concluye también a partir de los resultados obtenidos que el 25.0% de los colaboradores perciben que existe un clima organizacional inapropiado en el lugar donde se labora, en tanto que un 35.4% considera que es poco apropiado y tan sólo el 39.6% que es apropiado, lo cual muestra la necesidad de implementar estrategias que permitan fortalecer las habilidades blandas de los trabajadores con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales, así como las relaciones laborales entre los mismos que creen un ambiente propicio para el desarrollo de las actividades, asimismo respecto a la variable desempeño laboral se concluye que el 16.7% de los colaboradores perciben que el desempeño laboral es deficiente, en tanto que el 31, 3% que regular y un 52.1% que es bueno, es así que se presenta la necesidad de fortalecer desempeño laboral de los colaboradores en los juzgados de paz letrado del Cusco, dado que dicho trabajo afecta de manera directa a los usuarios de este servicio, para lo cual se debe fortalecer las habilidades fuertes, es decir aquellas que están vinculadas directamente a las funciones que realiza en los colaboradores, y también las habilidades blandas como son la capacidad de liderazgo como la comunicación en la organización, la capacidad de trabajo en equipo y la toma de decisiones, las mismas que puedan contribuir de manera positiva al mejoramiento del desempeño laboral.

LISTA DE REFERENCIAS

- Bohlander, G., Snell, S, & Morris, S. (2017). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learnig.
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Navarra: Academia Española.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Díaz, J. (2010). *Los factores motivacionales y el desempeño docente del profesor contratado en la Facultad de Dercho de la Universidad Andina del Cusco 2010*. Universidad Andian del Cusco, Cusco. Obtenido de <https://www.uandina.edu.pe/descargas/documentos/2014/compendio-vol1-epg-2014.pdf>
- Ehrhart, M., Schneider, B., & Macey, W. (2014). *Organizational climate and culture. An introduction to theory, research, and practice*. New York: Routledge. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=KuMkAgAAQBAJ&oi=fnd&pg>

=PP1&dq=Organizational+Climate+An+Introduction+to+Theory,+Research,+and
+Practice&ots=88ji8R9igv&sig=yL5Z9teOHQF4IIWMOy25Kz-

psiQ#v=onepage&q=Organizational%20Climate%20An%20Introduction%2

Gallegos, F. (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016.*

Informe de tesis, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Arequipa.

Obtenido de

<http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.

Gómez, M., & Vicario, O. (2008). *Clima Organizacional: Conceptualización y propuesta de una escala*. México: UNAM.

Gorriti, M. (2007). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(3), 367-

387. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317602007.pdf>

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior*. Unites States: South-Western. CENGAGE.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.

Hodgetts, R., & Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. México: McGrawHill.

Hodgetts, R., & Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. México: McGrawHill. Obtenido de

http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/4175/1/tse_2012_14.pdf

pdf

Meléndez, R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Informe de tesis, Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito.

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado

- Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y trabajo*, 15(48), 131-139. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, 50'51.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores.*, 1(25). Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ronquillo, L., Aranda, C., & Pando, M. (2013). Validación de un instrumento de evaluación del desempeño en el trabajo. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 6(1), 25-31. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905178>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth.
- Scandura, T. (2019). *Organizational behavior*. Los ángeles: Sage.
- Schneider, B., & Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational climate and culture*. New York: Oxford University Press.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Manual Moderno.