

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MODULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE PUNO, 2021”

PRESENTADO POR:

JOSE LUIS QUISPE SANTOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2021

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS
FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MODULO PENAL DE LA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE PUNO, 2021”**

PRESENTADO POR:

JOSE LUIS QUISPE SANTOS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE


M.SC. DENILSON, MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO


MGTR. PERCY GABRIEL, MAMANI PUMA

SEGUNDO MIEMBRO


ABOG. LUZ DEL CARMEN, AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS


M.SC. MARTIN WILLIAM, HUISA HUAHUASONCCO

Área : Ciencias Sociales
Disciplina : Derecho Público
Especialidad : Derecho Laboral

Puno, 09 de Noviembre de 2021

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mis papitos, y a mi amada esposa, mi adorado Hijo Ismael. Que son el motor y motivo para seguir adelante.

José Luis.

AGRADECIMIENTO

- Mi agradecimiento profundo y honesto a todos los docentes de la escuela profesional de Derecho, de mi Universidad Privada San Carlos, por sus sabias enseñanzas y sus valiosos aportes realizados durante las innumerables sesiones de clases.
- Agradecer de manera especial y estima personal a mi asesor. M.Sc. Martin Willian Huisa Huahuasoncco, por la ayuda y ese apoyo incondicional del presente trabajo, y a sí haberme tenido paciencia para corregirme durante el desarrollo de mi tesis.
- Agradecer de manera infinita, también a la Corte Superior de Justicia de Puno, en especial a todos los trabajadores del Módulo Penal, por su apoyo y tiempo y muy buen trato en los cuestionarios realizados, para poder tener los resultados de este mi proyecto.
- Agradecer a mis asesores externos, que me apoyaron en todo momento para la realización y acabado del presente proyecto.
- Agradecer hoy y siempre a mis queridos padres porque ellos son los primordiales promotores de mis deseos y anhelos, gracias a ellos por creer en mí, y en especial a mi Esposa e hijo que junto a mí siempre estuvieron clase a clase.

José Luis

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
INDICE DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	14

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	16
1.2. ANTECEDENTES.	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO.	21
2.1.1. Gestión de Recursos Humanos.	21
2.1.2. Determinación de las necesidades netas de Recursos Humanos.	23
2.1.3. Teorías relacionadas a Clima Laboral.	23
2.1.4. Aspectos subjetivos del Clima Laboral.	26

2.2. MARCO CONCEPTUAL	29
2.2.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	29
2.2.2. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	29
2.2.3. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.	30
2.2.4. REMUNERACIÓN – PRESTACIONES.	30
2.2.5. SEGURIDAD E HIGIENE.	30
2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.	31
2.3.1. Hipótesis General	31
2.3.2. Hipótesis Específicas	31
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. METODOLOGIA DE INVESTIGACION	32
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	32
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.	35
3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.	36
3.6. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO	38
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	40
4.2 CLIMA LABORAL	59

4.3 OBJETIVO ESPECÍFICO 3	71
4.4 OBJETIVO GENERAL	73
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍAS	79
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Planificación de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.....	40
Tabla 02: Desarrollo de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.....	43
Tabla 03: Manejo de remuneraciones y prestaciones en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno año 2021.....	46
Tabla 04: Manejo de la seguridad e higiene en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. año 2021.....	49
Tabla 05: Manejo de relaciones laborales en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. año 2021.....	52
Tabla 06: Gestión de los recursos en el Módulo Penal de la Corte Superior de justicia de Puno, periodo 2021.....	55
Tabla 07: resultados observados y esperados	58
Tabla 08: Trabajo en equipo en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	59
Tabla 09: Nivel de cooperación por los trabajadores del Modulo Penal de Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	62
Tabla 10: Cohesión que perciben los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	65

Tabla 11: Clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodo 2021.....	67
Tabla 12: Resultados observados y esperados.....	70
Tabla 13: Factores de Gestión de recursos humanos y Clima laboral.....	71
Tabla 14: Regresión lineal entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral.....	73
Tabla 15: Análisis de varianza (anova) para probar la hipótesis general.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Planificación de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.....	42
Figura 02: Desarrollo de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.....	44
Figura 03: Manejo de remuneraciones y prestaciones en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno año 2021.....	47
Figura 04: Manejo de la seguridad e higiene en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. año 2021.....	50
Figura 05: Manejo de relaciones laborales en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. año 2021.....	53
Figura 06: Gestión de los recursos en el Módulo Penal de la Corte Superior de justicia de Puno, periodo 2021.....	55
Figura 07: Trabajo en equipo en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	60
Figura 08: Nivel de cooperación por los trabajadores del Módulo Penal de Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	63
Figura 09: Cohesión que perciben los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021.....	66
Figura 11: Clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodo 2021.....	68

INDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Encuesta aplicada a trabajadores del Módulo Penal de la Cortes Superior de Justicia de Puno 2021.....	85
Anexo 02: Cuestionario para trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.....	88

RESUMEN

El trabajo de investigación que presentamos es de tipo básico y según el criterio y naturaleza del problema es el Descriptivo – No experimental, cuyo diseño es el de causa – efecto, trata sobre la influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral que perciben los trabajadores del Modulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. Dada la importancia que se debe dar a este tema en nuestra sociedad, principalmente en la gestión de instituciones del estado que son el pilar de desarrollo de nuestros pueblos, razón por la cual se plantea analizar este problema a fin de proponer alternativas para superar dichas dificultades encontradas.

El objetivo de la presente investigación es: “Determinar el nivel de influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del módulo penal la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021”. La hipótesis que es la mira de nuestro trabajo de investigación es que; El manejo de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral que perciben los trabajadores del modulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021, en tal sentido recurrimos a la investigación de tipo descriptivo a través del diseño de causa - efecto, donde se trabaja con una muestra de 95 trabajadores seleccionados aleatoriamente de una población de 125 trabajadores, los mismos que nos brindaron información sobre la forma como se lleva la gestión de recursos humanos del Módulo penal de la Corte Superior de Justicia así como también el clima laboral que perciben en su centro de labor.

Al final exponemos los resultados en los que se llegó al epílogo principal de que; Para el objetivo general podemos concluir que existe influencia significativa de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del modulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, puesto que la prueba de hipótesis general indica un valor

de la, F calculada = 15.899 mayor al valor de la F tablas = 2.21, de donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna con lo que se demuestra la hipótesis general. A un nivel de significancia del 5% o 0.05

Palabras claves: Gestión de Recursos Humanos, Clima Laboral, Justicia.

ABSTRACT

The research work that we present is of a basic type and according to the criteria and nature of the problem is Descriptive - Non-experimental, whose design is that of cause - effect, it deals with the influence of human resources management in the work environment that paid by the workers of the Superior Court of Justice of Puno. Given the importance that must be given to this issue in our society, mainly in the management of state institutions that are the pillar of development of our peoples, which is why it is proposed to analyze this problem in order to propose alternatives to overcome these difficulties found.

The objective of the research is: "To determine the level of influence of human resources management on the work environment of the workers of the Superior Court of Justice of Puno, Period 2021". The hypothesis that guides our research work is that; The management of human resources significantly influences the work environment perceived by the workers of the Superior Court of Justice of Puno, Period 2021, in this sense we resort to descriptive research through the design of cause - effect, where we work with a sample of 95 workers randomly selected from a population of 120 workers, the same ones who provided us with information on the way in which human resources management is carried out in the Superior Court of Justice as well as the work environment they perceive in their workplace .

At the end we present the results in which the main conclusion is reached that; For the general objective, we can conclude that there is a significant influence of human resources management on the work environment of the workers of the Superior Court of Justice of Puno, since the general hypothesis test indicates a value of the calculated $F =$

15,899 higher at the value of the F tables = 2.21, from which we reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis with which the general hypothesis is demonstrated. At a significance level of 5% or 0.05

Keywords: Human Resources Management, Work Climate, Justicia

INTRODUCCIÓN

La presente introducción pone a su consideración el presente trabajo de investigación que tiene por título: “Influencia de la gestión de los recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodo 2021”.

La Investigación es sobresaliente porque ayudó a afinar la gestión de los recursos humanos y su influencia en el clima laboral en el sistema judicial de la región y el país. En el tema de la gestión del recurso humano, no solo se limita al ámbito de la rama del Derecho Laboral y administrativo, si no que esta relación va más allá de las relaciones organizacionales, estructura y componentes dentro de las mismas, ya que a partir de estas se podría hablar de una efectividad laboral y un desgano de los trabajadores, lo que es motivo de estudio en la presente investigación. Entonces es importante mencionar que el clima laboral se entenderá como aquella manera de interrelación que se tiene entre los trabajadores, su comportamiento humano, y su eficacia en el desempeño de sus funciones, lo cual sería relevante poder entender para aplicar mejores propuestas, políticas institucionales y de esa forma impactar en un mejor manejo de los Recursos Humanos. El trabajo se divide en cuatro capítulos, repartido de la siguiente forma: en el primer capítulo está el planteamiento del problema, antecedentes, los objetivos de la investigación en el capítulo dos está conformado, por el marco teórico donde se sub dividirá por todo las bases teóricas que nos ayudará en nuestro sustento teórico, posterior el marco conceptual el cual es todos los conceptos y definiciones de todos los términos de la investigación, la hipótesis de la investigación, en el capítulo tres está conformado de la metodología de la investigación para poder lograr nuestros objetivos propuestos, el diseño, la muestra y las técnicas e identificación de variables. Mientras que el capítulo cuatro observaremos lo concerniente a todos los resultados como son las tablas

estadísticas, gráficos con su respectiva interpretación, y a continuación las conclusiones finales y las recomendaciones que se propone.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En esta sección de la presente investigación es importante señalar de manera precisa y concreta el tema de la realidad problemática, esto en un contexto de la gestión de recursos humanos, aunado a ello el impacto que genera en el clima laboral dentro de una institución pública o privado esto debido a los cambios bruscos y a la alta competencia, sumado a esto la globalización de mercados laborales, las TICS, y evidentemente en la sociedad que nos rodea.

Es dentro de esta realidad, que se hace fundamental el hecho de poder establecer estrategias que permitan desarrollar una adecuada planificación de la gestión de recursos humanos en todos los niveles organizacionales, principalmente organismos gubernamentales tan importantes como, la Corte Superior de Justicia de Puno, debido a las deficiencias administrativas que constantemente observamos en este tipo de instituciones estatales.

Para alcanzar estos propósitos se deben realizar esfuerzos que admiten optimizar el uso del recurso humano por ser factor clave para el éxito del cumplimiento de la misión institucional; evidentemente no podría ser posible si no se cuenta con las condiciones más adecuadas hacia un entorno laboral, con lo que se podría mejorar la productividad profesional, independientemente del área al cual se enfoque. Lo que influirá en el clima laboral de los trabajadores que integren ese espacio de trabajo. Asimismo, se sabe que el éxito de una organización depende de la manera en que sus empleados perciben el clima laboral; cuando ellos mismos realizan valoraciones como bueno o malo, adecuado o inadecuado, es importante que ante esa percepción también influirá el tema del clima laboral como de la gestión de los recursos en un entorno más amigable, así también podemos decir en tal sentido que, un trabajador no necesariamente labora de manera agradable o con gusto, ya que al existir estas deficiencias entorno a un buen clima laboral, los trabajadores pueden estar desempeñando sus funciones de manera obligada y esto generando a otros nuevos la misma calidad laboral.

En consecuencia, la correcta planificación y organización en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, debe garantizar un estudio serio del entorno donde se accionara la labor judicial, así como a las exigencias de desarrollo, a las expectativas de solución de los problemas y a las preocupaciones de atención de las necesidades de la población donde los procesos de toda gestión deben estar rigurosamente ligados a la demanda de la sociedad.

1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión de los recursos humanos influye en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Cuál es el nivel de la gestión de los recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno?
- ✓ ¿Cómo se desarrolla el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno?
- ✓ ¿Cuáles son los factores de gestión de recursos humanos que más influyen en el clima laboral en los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno?

1.2. ANTECEDENTES.

En esta sección de la presente investigación, se proceder a referenciar estudios previos, cuyos resultados nos servirán para poder discutirlos en la oportunidad debida:

1.2.1 A nivel Internacional.

Para los antecedentes se tomó en cuenta aquellas cuyas variables son los más similares, de los que se tomaron en cuenta tenemos los siguientes:

Según Portilla (2003), estudio que se ubica en la Universidad del Desarrollo de Chile en colaboración con en el Instituto Autónomo de México, en la que después

de un estudio minucioso en la que se planteó como objetivo general: Determinar la afectación de la orientación emprendedora de los empleados a un nivel gerencial. En la que se ha obtenido la siguiente conclusión: Se concluye que en cuanto se trata del clima laboral en el contexto de la estructura organizada es de un 79.5 % en cuanto a la afectación de los empleados a un nivel gerencial y de supervisión dentro de la empresa; de esta forma dichas conclusiones le permitieron al autor poder determinar la relación que existen entre ambas variables (p. 94)

Asimismo tenemos que según el autor Chiang (2003); estudio que se ubica en la Universidad Pontificia de Madrid y la Universidad del Bio Bio Concepción, Chile. Se ha planteado como Objetivo General: Buscar la posible relación entre las variables del clima organizacional y de la satisfacción laboral con los resultados obtenidos por profesores y/o investigadores que trabajan en un departamento de una universidad. Ha obtenido como Conclusión General: parece no existir relación significativa entre los resultados de los departamentos y las dimensiones de clima organizacional, en la que refiere el autor que no logró relacionar ambas variables por lo que se muestra que en ese contexto en específico, la no relación entre variables. (p.65)

1.2.2. A nivel Nacional.

En cuanto a los estudios a nivel nacional, tenemos que para el autor Flores (2008), estudio que se ubica en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, el mismo que titula Gestión de Recursos Humanos y Clima Laboral, caso de la I.E.S Pedro Vilcapaza de Juliaca, en la que se ha planteado como Objetivo General: buscar la posible relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral de profesores y/o investigadores que laboraban en la

universidad. Se ha obtenido la siguiente Conclusión: el análisis de clima laboral incidía en la actual gestión y por ende tenían influencia en el nivel de satisfacción laboral de las empresas de los CIS's de la UNA – Puno, con lo cual quedó demostrado que los trabajadores de dichos centros poseen niveles de insatisfacción muy bajos debido al clima laboral percibido hasta el momento con lo cual quedó demostrado que los trabajadores de dichos centros poseen niveles de insatisfacción muy bajos debido al clima laboral percibido hasta el momento. (p.92)

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.2. Objetivo General:

Determinar el nivel de influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021.

1.3.3. Objetivos Específicos:

- Establecer el nivel de la gestión de los recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.
- Determinar el nivel del clima laboral que se presenta en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.
- Establecer los factores de gestión de recursos humanos que más influyen en el clima laboral en los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, MARCO CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO.

2.1.1. Gestión de Recursos Humanos.

Cuando nos referimos a poder gestionar los RR.HH, es evidente el tema de evaluar, planear, organizar y desarrollar todos los apartados necesarios y requeridos para poder mejorar la efectividad de los trabajadores de un lugar en concreto. Asimismo, permitirá el impacto individual de las personas dentro de un centro de labores.

Para poder definir de una manera más concreta el tema de los RR.HH, es necesario tomar en cuenta las teorías que predominan en dicho sector del conocimiento:

- a. **Las teorías de contenido:** se originan a partir de las observaciones clínicas de Wayne y Noe (2001) el que manifiesta:

Los requerimientos humanos, dentro de su ambiente externo coadyuvan a su relación personal, cuyas necesidades de logro, de poder y de interrelación son las que se desarrollan a través de un lugar de trabajo interno. (p. 142)

b. **Las teorías de procesos:** tienen su origen en los trabajos experimentales de Sastre y Aguilar (2003) y se refiere a:

En este extremo de la teoría es importante mencionar que se enfoca en la conducta de la persona en concreto, ya que esto impactará en el clima laboral del lugar de trabajo, entendiéndose al medio ambiente, como aquella ventaja, como componente del desarrollo de rendimiento y perfeccionamiento, de esta forma mientras mejor satisfacciones personal e logré, ello en virtud de la conducta del trabajador, mejor sera la relacion organizacional y de esa forma lograr las metas establecidas de las relaciones humanas.

En suma es importante mencionar que el análisis de la gestión de los RR.HH debería centrarse en dos ideas fundamentales.

1. Para poder realizar mejores impactos en la efectividad del trabajo, siempre estará vinculada en su capacidad para solventar sus ventajas competitivas.

2. Dependiendo del tipo de prácticas que se realizan dentro del lugar de labores, estarán vinculadas a las estrategias de la empresa que generan nuevas competencias que los distinguan de los demás.

Según Escart (2003) indica: Que el buen manejo de RR.HH será de vital importancia para la recolección de datos relacionados con la empresa, relaciones, habilidades, y todos lo relacionado a las relaciones entre trabajadores, que servirán para poder impactar mejor y lograr mayor efectividad en el desempeño de las funciones.

2.1.2. Determinación de las necesidades netas de Recursos Humanos.

Según Dolan, Simon y otros (2006) manifiestan que: Es importante poder saber el grupo de personas necesarios para poder realizar un cuestionamiento de contratación de información de los recursos actuales con los anteriores. Una vez obtenido ello, mediante un inventario se reunirá las habilidades de recurso humanos dentro de la empresa, buscando en esencia capacidades y aptitudes, y de esta forma validar las habilidades halladas y ver los posibles aumentos de salarios, incrementos, o elevación de cargos y roles, asimismo esto permitirá evaluar la parte legal en cuanto a los despidos, traslados y demás beneficios que la ley prevé para un grupo determinados de personas, al mismo tiempo, se orienta a la elaboración de políticas para lograr que los mismos se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales.

2.1.3. Teorías relacionadas a Clima Laboral.

Según Goncalves (2000) nos indica que: En cuanto al clima laboral, es pues un tema muy fundamental dentro del desarrollo de una empresa o una institución, ya que de igual forma estará vinculada al tema organizacional y a las tendencias motivacionales que se verán reflejadas en los comportamientos del grupo de personas determinado, es así que podemos decir que a mayor satisfacción, será mucho mayor la productividad.

Entonces evidentemente estas motivaciones y mejoras serán vinculadas a la forma de manejo de los altos directivos dentro de la empresa en concreto, la forma en que

se relacionan los empleadores con los trabajadores será de vital importancia, así como de las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. (p. 107)

Un buen ambiente de trabajo dentro de una organización es una garantía integral del desarrollo y el éxito de la organización y de todos sus empleados, y no existen obstáculos para que las personas intervengan debido a la fuerza intrínseca de la organización. Superaron todos los obstáculos y lograron cualquier objetivo. Un ambiente de trabajo saludable eleva la moral, mantiene el sistema inmunológico, previene enfermedades físicas y psicológicas y promueve los valores, el conocimiento y el desarrollo humano de las personas. Los empleados de una organización tienen un buen ambiente de trabajo, están orgullosos de trabajar, aman la organización, la usan bien y aseguran ahorros al cuidar lo que usan para lograr sus objetivos previstos Garantía integral. (Zúñiga, 2003, p. 197).

Gestionar y explotar el entorno laboral es una de las estrategias clave para una organización, ya que no siempre es reconocida por muchos directivos en la actualidad. Los líderes de hoy tienen una gran responsabilidad porque deben priorizar la búsqueda de la excelencia organizacional, gracias al "capital humano", que es producto del progreso y una ventaja competitiva fundamental. (Martinez y Herrera, 2010, p.123)

Eslava (2008) señala en su artículo "Capacitación en Gestión de Capital Humano" en la revista Visión Humana de Panamá: Calidez, trabajo en equipo, formación y creatividad humana. Las empresas más exitosas del mundo son solo visionarias y sus estrategias de crecimiento se basan en fortalezas centrales: las personas, lo más importante, hacen que las personas sean esenciales como parte de su normalidad.

Contamos con un equipo directivo inspirado en una nueva filosofía de trabajo que evalúa ser.. Vida, cultura, costumbres. (p.89)

En este enfoque, los empleados tienen valores diferentes porque son colaboradores estratégicos y clientes internos. Es todo un equipo de personas que deben ser sensibles, dinámicas, comprometidas y apegadas a la filosofía de la empresa. Por tanto, el mercado interior debe verse como una estrategia fundamental y para la mejora de la organización. Es decir, las mismas personas que los preparan para ganar la competición. Esto significa que los gerentes y líderes empresariales deben conocer el entorno de trabajo de su organización si quieren tener más éxito en su negocio. Sin embargo, esta preocupación no parece ser priorizada por muchos ejecutivos, solo los resultados son primordiales, y la salud de la organización es la base para hacer un buen trabajo con entusiasmo, compromiso y determinación, decidido, satisfecho, etc. Puede que no se atreva a aceptarlo. (Escart, 2003, p. 317)

Como hemos venido desarrollando, evidentemente, un buen ambiente laboral o también llamado clima laboral, es en definitiva una excelente garantía de productividad y éxito, ya que las personas no trabajan por la fuerza, sino porque realmente les nace hacerlo. (Litwin, 1995, p. 241)

Es fácil advertir a la gente porque su estado de ánimo y su autoestima se reflejan en su personalidad en la industria en la que trabaja. Quizás si vienes de una organización con un ambiente laboral saludable, gozarás de buena salud. Espiritual y espiritualmente, eres más positivo sobre la vida y las personas, más optimista, más tolerante con la adversidad, más dispuesto a cooperar y ayudar a la gente, más seguro, sentirás que tu organización te está haciendo grande. Por el contrario, si

proviene de una organización con un ambiente de trabajo disfuncional, se vuelve frustrado, amargado, menos tolerante, resentido, intolerante y más susceptible a la psicosis. Por lo tanto, se sentirá frustrado. Por tanto, el resultado del desempeño de una organización es cómo se gestiona el capital humano, o cómo se integran los miembros que lo crean, el desarrollo de la identidad con la empresa, las habilidades personales y profesionales. Depende de la motivación, la creatividad, la productividad, el compromiso y la atribución. . (Aquino, 2000, p. 81).

2.1.4. Aspectos subjetivos del Clima Laboral.

2.1.4.1. LIDERAZGO.

El liderazgo es requerido principalmente por las empresas y todo tipo de organizaciones humanas en sus respectivos departamentos. Sus cifras forman la base de un análisis del clima laboral, ya que ayudan a crear un clima de confianza y respeto, trabajo en equipo, reducir conflictos, aumentar la productividad y la motivación y aumentar su satisfacción. El término liderazgo, en su sentido fundamental, se refiere a un proceso o impacto interpersonal que guía a un grupo de personas en una dirección particular para lograr una o más metas específicas a través de medios no coercitivos. La fuente de esta influencia puede ser formal, como la que se obtiene al ocupar un puesto de liderazgo con un nivel oficial designado de autoridad dentro de la organización. Organización. (Salón, 2005, p. 208)

Según Guillén y Guil (2000) con respecto al liderazgo nos manifiesta que muchos factores pueden ser importantes para determinar la efectividad del liderazgo y el nivel de cualidades de liderazgo que exhibe un individuo. Por un lado, la conducta que asuman los líderes, individual, de las propias características, estilos de liderazgo, rol

que desempeñe, son esenciales, pero las percepciones de empleados, su competencia y su influencia, así como ciertos factores de. Los líderes situacionales son líderes que responden a las necesidades de sus seguidores y se adaptan a las circunstancias y metas cambiantes sin dejar de ser altamente efectivos.

Esta percepción tiene muchos factores que pueden ser importantes para determinar la efectividad del liderazgo y el alcance de las cualidades de liderazgo que exhibe un individuo. Por un lado, las acciones de los líderes, sus características personales, estilos de liderazgo, sus roles son fundamentales, pero las percepciones de los empleados, su competencia e influencia, así como otros factores, son algunos elementos de la situación. (Furnham, 2001, pág. 215).

2.1.4.2. COMUNICACIÓN.

Las organizaciones deben medir regularmente su entorno organizacional para ver cómo lo percibe la audiencia interna, si los empleados entienden y comparten la filosofía y los problemas de comunicación que enfrentan. Por lo tanto, las empresas a menudo no cuentan con factores operativos específicos para resolver los problemas de comunicación y no son claramente conscientes de que la comunicación dentro de la empresa es una herramienta de gestión. (Davis y Neswtron, 2001, p. 94)

La información insuficiente puede provocar tensión, descontento, desmotivación e insatisfacción entre el personal. Las necesidades de información se satisfacen mediante los sistemas de comunicación de la organización, que proporcionan medios formales e informales para comunicar información y permitir la toma de decisiones adecuada. Por tanto, la comunicación es fundamental para el éxito de la empresa e

influye tanto en los representantes de los empleados como de los directivos. El liderazgo debe tomar la iniciativa en la comunicación. (Aquino, 1999, pág.).

Para Robbins (1999) afirma: Un proceso comunicacional efectivo no garantiza que se obtendrá éxito inmediato en cuanto se emprenda, pero su ausencia si es obstáculo para el logro de niveles altos de productividad y mejoramiento del clima laboral, por lo tanto la comunicación es excelente cuando se trata de interrelaciones personales de una organización, ya que mediante esta se logran vínculos que perduran toda una vida laboral.(p. 84)

La presencia de un ambiente tenso dentro de una organización puede dificultar el buen desarrollo de la comunicación. Pero por el contrario, un ambiente de trabajo feliz y armonioso facilita el establecimiento de relaciones con todos los miembros de la organización. En todos los seres vivos conviven diferentes niveles de comunicación. Comunicación vertical entre diferentes niveles de la jerarquía y comunicación horizontal comparable entre colegas. Estos niveles se desarrollan a lo largo de canales formales e informales que no siguen canales jerárquicos formales, respectivamente. (Brunet, 1999, p. 246)

2.1.4.3. SATISFACCIÓN LABORAL.

Las personas tienden a clasificar lo que una organización percibe como satisfacción o insatisfacción. Las actitudes están determinadas por las características del trabajo actual y las percepciones de los trabajadores sobre lo que deben hacer. Por lo tanto, la satisfacción laboral es la dirección emocional que experimentan los empleados y es el resultado del trabajo. Es así que, los trabajadores se sienten satisfechos cuando experimentan un sentimiento de felicidad, alegría o una sensación de

bienestar. De lo contrario, no estará satisfecho. Las consecuencias de la insatisfacción pueden afectar la productividad de una organización y dar lugar a una mala calidad del entorno laboral, lo que puede conducir a un bajo rendimiento, aumento de los niveles de quejas, absentismo o cambios de trabajo. (Robbins, 1999, p.110)

Es fundamental las interrelaciones como el comportamiento de la máxima autoridad de la empresa, ya que esta se verá reflejada en la satisfacción. Las relaciones no son simples, pero las investigaciones muestran que los empleados que son tolerantes y considerados con sus líderes están más satisfechos que los empleados cuyos líderes son indiferentes, mandones u hostiles. En general, un jefe que comprende y proporciona comentarios positivos, escucha y se interesa en los empleados conduce a una mayor satisfacción. (Salas y otros, 2001, p. 126).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Se trata de actividades destinadas a encontrar y coordinar a las personas de su organización. La gestión de los recursos es una expresión moderna para designar lo que tradicionalmente se denominaba administración o dirección de personal. (Aquino, 2000, p. 105).

2.2.2. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Es el proceso mediante el cual se determinan las necesidades de recursos humanos de una organización y se garantiza la disponibilidad de personal calificado para los puestos adecuados y en los momentos adecuados. La planificación de recursos humanos también implica acoplar la oferta interna y

externa de gente con las vacantes que se anticipan en la organización en un período específico de tiempo. (Martinez y Herrera, 2010, p. 258).

2.2.3. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS.

Es un esfuerzo continuo y planeado de la gerencia para mejorar los niveles de competencia de los empleados y el desempeño organizacional por medio de programas de capacitación y desarrollo. El curso de formación está diseñado para ayudar a los aprendices a adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para su puesto actual; mientras que el desarrollo implica un aprendizaje que va más allá de la actualidad y el puesto de hoy, tiene un enfoque de más largo plazo. (Peiro, 1999, 125)

2.2.4. REMUNERACIÓN – PRESTACIONES.

Es un total de las retribuciones intrínsecas recibidas a cambio de una labor; está compuesta por el sueldo o salario base, los incentivos o primas y las prestaciones que procedan. Las prestaciones son todas las compensaciones financieras que habitualmente no se pagan de manera directa a un empleado. (Arias, 2001, 85)

2.2.5. SEGURIDAD E HIGIENE.

Estas son actividades relacionadas que afectan directamente la continuidad de la producción y la moral del trabajador. La seguridad ocupacional es un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas que se utilizan para prevenir accidentes con el fin de eliminar condiciones ambientales peligrosas y educar o persuadir a las personas de la necesidad de tomar medidas de precaución. La higiene del trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador preservándolo de los

riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. (Rovira, 2007, p. 136)

2.3. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.

2.3.1. Hipótesis General

El manejo de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral que perciben los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- El nivel de la gestión de los recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, es deficiente.
- No existe un buen clima laboral según la percepción de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGIA DE INVESTIGACION

El actual trabajo de investigación es de tipo básico y según el criterio y naturaleza del problema es DESCRIPTIVA - NO EXPERIMENTAL. El estudio se realizará en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

La presente investigación se enmarca en la clasificación que realiza Hernández Sampieri y otros, por lo que es de tipo no experimental, es decir es una investigación descriptiva. Este tipo de investigación se caracteriza por que no presenta una variable donde se realiza la manipulación. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos." (Hernández, 1998:184).

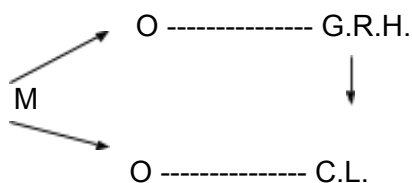
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente es TRANSACCIONAL - DESCRIPTIVO pues tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables.

Diseños transaccionales o estudios transversales que recojan datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia y su correlación en un momento determinado. Los estudios descriptivos buscan identificar atributos, características y perfiles importantes de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos analizados. Hernandez (2003)

Es el de CAUSA - EFECTO, porque se observará los fenómenos tal y cómo se dan en el contexto natural, para después analizarlo y establecer la existencia de vínculos y las asociaciones que pudieran existir entre las variables.

El diagrama será el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O = Observaciones de las dos variables: Gestión de Recursos Humanos (G.R.H.) y Clima Laboral (C.L.) y la relación de causa – efecto que existe entre ambas variables.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de análisis del presente trabajo de investigación está conformada por todos los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, la cual está conformada por un total de 125 trabajadores.

MUESTRA

En el presente trabajo de investigación, la población universo estará constituida por 125 trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, por lo que, la muestra del presente estudio se halla por el método de muestreo aleatorio simple. Para la selección de la muestra consideramos el siguiente procedimiento estadístico.

$P = 0.5$ proporción favorable

$Q = 1 - P = 1 - 0.5 = 0.5$ proporción no favorable

$Z_{(1-\alpha/2)} = Z_{(1-0.05/2)} = Z_{(1-0.025)} = 1.96$ valor de la distribución normal según el nivel de confianza

$e = 5\% = 0.05$ margen de error muestral

Para hallar el tamaño de muestra óptimo usamos la siguiente fórmula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

DONDE:

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = valor de la distribución normal según el nivel de confianza

P = proporción favorable

Q = proporción no favorable

e = margen de error muestra

$N = 125$ población total de trabajadores jurisdiccionales

Reemplazando los datos en la fórmula tenemos:

$$n_0 = \frac{(125)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(125-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 94.524$$

Entonces el tamaño de muestra óptimo es de 125 trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, los cuales son entrevistados en forma aleatoria.

En el caso de la variable: desempeño laboral, la ficha de observación es llenada por el jefe inmediato superior de cada uno de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, seleccionados en la muestra.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

1) Técnica.

La técnica es la ENCUESTA, que tiene por finalidad indagar las desigualdad en los niveles de clima laboral entre los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

2) Instrumento

El instrumento utilizado es el CUESTIONARIO, el mismo que fue desarrollado en base a las necesidades de información sobre los niveles de clima laboral, aplicado a trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, donde se evalúan: Independencia, Motivación, Comunicación y liderazgo, utilizando el cuestionario para ser respondidos en diferentes categorías.

- ✓ Siempre = 3
- ✓ Casi siempre = 2
- ✓ Algunas veces = 1
- ✓ No siempre = 0

3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos.

Variable Dependiente: Clima Laboral.

Definición conceptual

V.I. Gestión de Recursos Humanos: Son las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización. La gestión de los recursos es una expresión moderna para designar lo que tradicionalmente se denominaba administración o dirección de personal. (Aquino, 2000, p. 105).

V.D. Clima Laboral: Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida directa o indirectamente por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. El clima laboral es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones), y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. (Palma, 2003, p. 215).

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión de Recursos Humanos	Planificación de Recursos Humanos	- Análisis de puestos de trabajo	Siempre
		- Establecimiento de requisitos de trabajo	
	Desarrollo de Recursos Humanos	- Prevéen recursos humanos	Casi siempre
		- Proceso de selección del personal	
VARIABLE DEPENDIENTE Clima Laboral	Desarrollo de Recursos Humanos	- Aplicación de programas de gestión de recursos humanos	Algunas veces
		- Capacitación del personal	
	Humanos	- Superación profesional - Evaluación del personal	Nunca

	Remuneración y prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de remuneración - Equidad y congruencia remunerativa. - Pago de sobretiempo. - Pago de beneficios sociales 	
	Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de programas de seguridad e higiene - Aplicación de programas de seguridad e higiene - Calidad de los servicios higiénicos. 	
	Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia al personal con problemas - Relaciones laborales - Sistemas de disciplina - Sistemas de comunicación 	
VARIABLE DEPENDIENTE	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Enfrentamientos y conflictos. - Comentarios desagradables. - Apoyo en el trabajo - Planificación fomento del trabajo en equipo 	Siempre
	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Ayuda sin intereses - Ambiente entre los colegas - Unión entre colegas - Ambiente amistoso 	Casi siempre Algunas veces
	Clima Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad del trabajo y desempeño de los colegas. - Agrado por el puesto de trabajo - Discusiones tensas en las reuniones de trabajo - Gusto por el trabajo desempeñado 	Nunca

3.6. MÉTODO O DISEÑO ESTADÍSTICO

3.6.1. Prueba estadística.

1. **Hipótesis nula Ho:** El manejo de recursos humanos no influye en el clima laboral que perciben los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

Hipótesis Alterna Ha: El manejo de recursos humanos influye significativamente en el clima laboral que perciben los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno

2. La prueba a emplear es la “F”, para el análisis de varios factores o variables.

Si elegimos un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y los grados de libertad son 9 y 110. El valor de la tabla estadística es:

$$F = F_{(9,110;0.95)} = 1.96$$

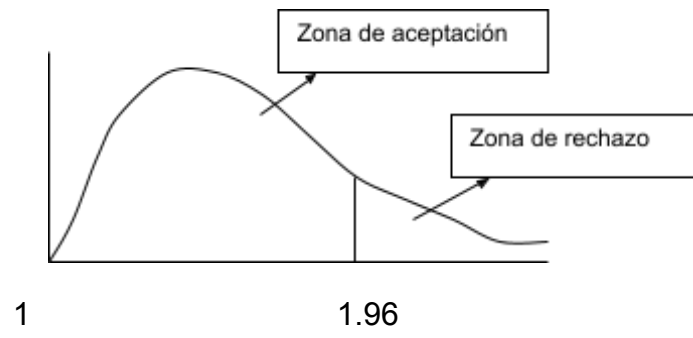
3. Realizamos la comparación respectiva, con la tabla de análisis de varianza.

ANOVA(b)

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión					
Residual					
Total					

a Variables predictoras:

b Variable dependiente: Percepción del Clima laboral



CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Tabla 1

Planificación de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno

PREGUNTAS	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿En la institución en que laboras se realiza una evaluación de los puestos de trabajo?	30	32%	19	20%	35	37%	11	12%	95	100%
¿La institución cuenta con una planificación especializada para cubrir el personal que se necesita?	41	43%	30	32%	24	25%	0	0%	95	100%

¿En la corte superior de justicia de Puno, se prevé y planifica las necesidades de los RRHH?

21	22%	41	43%	24	25%	9	9%	95	100%
----	-----	----	-----	----	-----	---	----	----	------

¿La selección de los trabajadores que laboraran en la Corte Superior de Justicia de Puno es eficiente y justa para los postulantes?

27	28%	26	27%	40	42%	2	2%	95	100%
----	-----	----	-----	----	-----	---	----	----	------

PROMEDIO	29.8	31%	29.0	31%	30.8	32%	5.5	6%	95	100%
-----------------	-------------	------------	-------------	------------	-------------	------------	------------	-----------	-----------	-------------

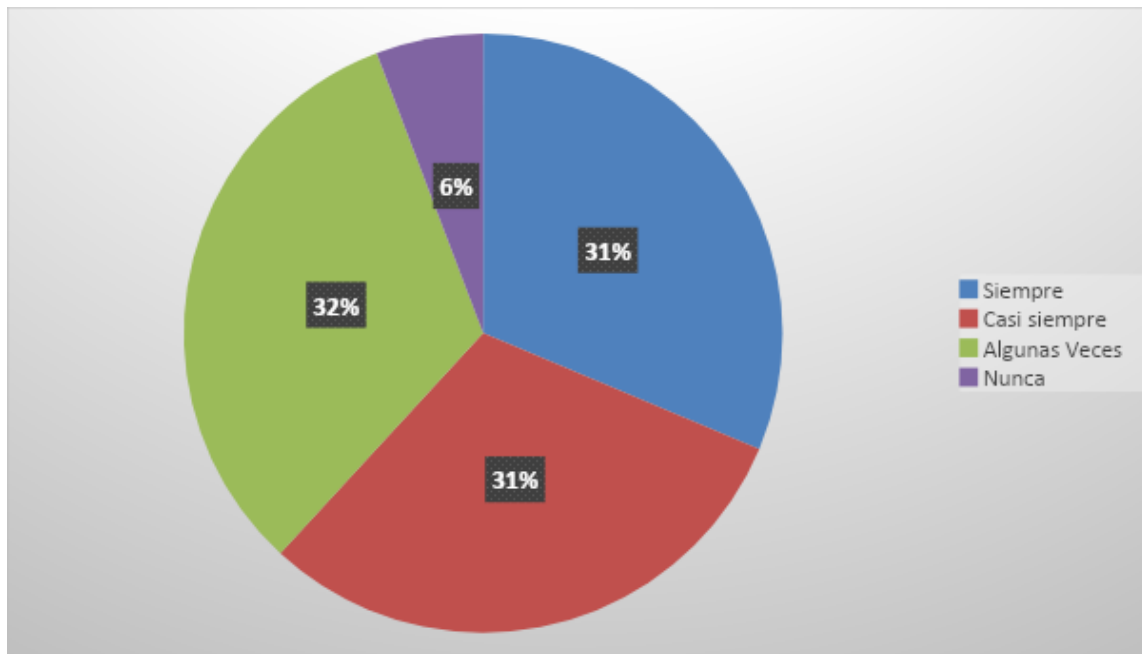


Figura 01: Planificación de recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel planificación de recursos humanos que se realiza en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro preguntas, realizadas a los trabajadores de dicha institución. En la primera interrogante ¿En la institución en que laboras se realiza una evaluación de los puestos de trabajo?, tenemos que el 37% de trabajadores opinan que algunas veces se realiza una evaluación del puesto de trabajo, mientras que el 32% de los empleados opina que siempre se realiza una evaluación del puesto de trabajo, en la segunda interrogante ¿La institución cuenta con una planificación especializada para cubrir el personal que se necesita?, observamos que el 43% de los trabajadores nos dicen que siempre están planificados, seguido de una 32% de trabajadores que manifiestan que casi siempre están planificados, en la tercera pregunta ¿En la corte superior de justicia de Puno, se prevé y planifica las necesidades de los RRHH? Observamos que el 43% de los trabajadores indican que casi siempre se prevé y planifica las necesidades de recursos humanos, seguido de un 25% de trabajadores que indican que algunas veces se prevé y planifica, en la cuarta pregunta ¿La selección de los trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia de Puno es eficiente y justa para los postulantes?, tenemos que el 42% de los trabajadores indican que algunas veces la selección de trabajadores es eficiente, seguido del 28% de trabajadores que opinan que siempre la selección de trabajadores es eficiente y un 27% indican que casi siempre es así.

En los resultados totales de planificación de recursos humanos vemos que el 32% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que algunas veces se realiza una adecuada planificación de recursos humanos, mientras que para el 31% de los trabajadores opina que casi siempre se realiza una adecuada planificación de los recursos humanos y para otro 31% opinan que siempre se realiza una adecuada planificación de recursos humanos en la Corte Superior de Justicia de Puno.

Tabla 2

Desarrollo de recursos humanos en el Módulo Penal la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

PREGUNTAS	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
	¿En la Corte Superior de Justicia de Puno se aplican los programas de Gestión de RRHH?	19	20%	32	34%	40	42%	4	4%	95
¿En la Corte Superior de Justicia de Puno, se capacita constantemente a los trabajadores que labora en dicha institución?	35	37%	32	34%	28	29%	0	0%	95	100%
¿En la institución donde labora se apoyan los planes de superación profesional de los trabajadores?	19	20%	14	15%	47	49%	15	16%	95	100%
¿Los directivos de la Corte Superior de Justicia de Puno diseñan y	15	16%	24	25%	46	48%	10	11%	95	100%

ejecutan sistemas de
evaluación del personal?

PROMEDIO	22.0	23%	25.5	27%	40.3	42%	7.3	8%	95	100%
----------	------	-----	------	-----	------	-----	-----	----	----	------

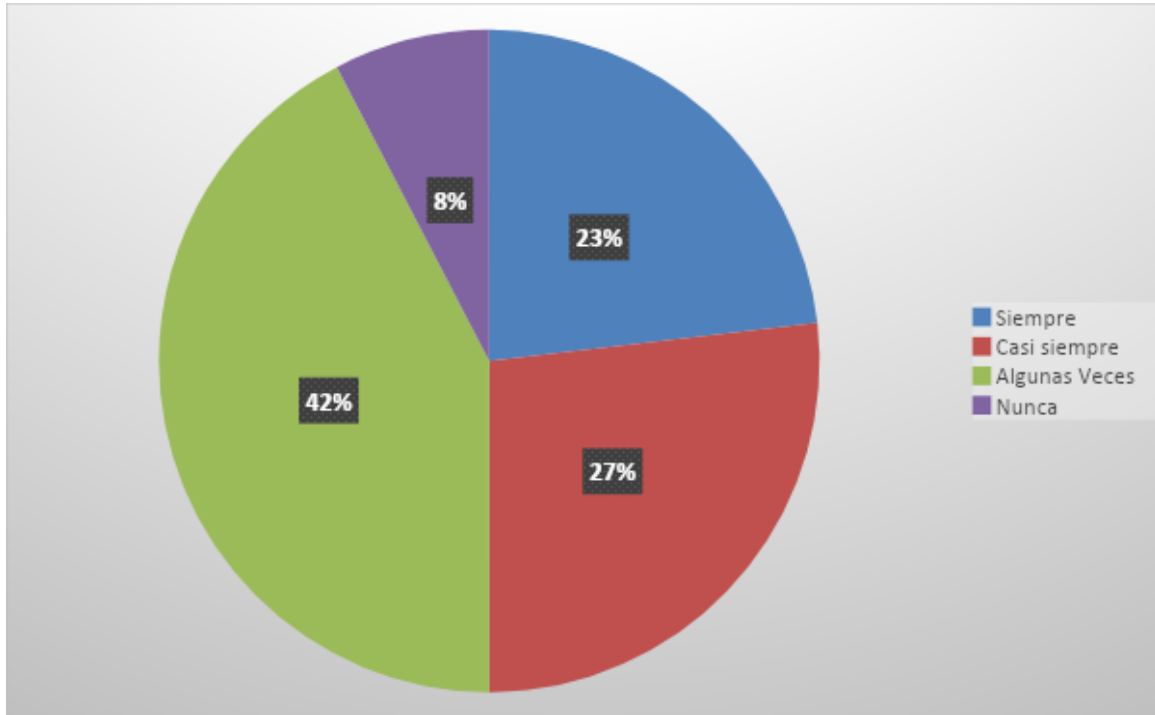


Figura 02: Desarrollo de recursos humanos en el Módulo Penal la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de desarrollo de recursos humanos que se realiza en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro preguntas, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera interrogante ¿En la Corte Superior de Justicia de Puno se aplican los programas de Gestión de RRHH?, tenemos que el 42% de trabajadores opinan que algunas veces en la corte se aplican programas de gestión de recursos humanos, mientras que el 34% de los empleados opina que casi siempre se aplican programas de gestión de recursos humanos, en la segunda interrogante ¿En la Corte

Superior de Justicia de Puno, se capacita constantemente a los trabajadores que labora en dicha institución?, observamos que el 37% de los trabajadores nos dicen que siempre se capacita a los trabajadores, seguido de un 34% de trabajadores que manifiestan que casi siempre se está capacitando a los trabajadores de la corte, en la tercera pregunta ¿En la institución donde labora se apoyan los planes de superación profesional de los trabajadores? observamos que el 49% de los trabajadores indican que algunas veces en la corte se apoyan los planes de superación de los trabajadores, seguido de un 20% de trabajadores que indican que siempre se apoyan los planes de superación de los trabajadores, en la cuarta pregunta ¿Los directivos de la Corte Superior de Justicia de Puno diseñan y ejecutan sistemas de evaluación del personal?, tenemos que el 48% de los trabajadores indican que algunas veces los directivos diseñan y ejecutan sistemas de evaluación de personal, seguido del 25% de trabajadores que opinan que casi siempre los directivos diseñan y ejecutan sistemas de evaluación de personal.

En los resultados totales sobre evaluación del desarrollo de recursos humanos vemos que el 42% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que algunas veces se realiza un adecuado desarrollo de recursos humanos, mientras que para el 27% de los trabajadores opina que casi siempre se realiza una adecuada evaluación del desarrollo de recursos humanos y para el 23% siempre se realiza una adecuada evaluación del desarrollo de recursos humanos en la Corte Superior de Justicia de Puno.

Tabla 3

Manejo de remuneraciones y prestaciones en el Módulo penal la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

PREGUNTAS	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Los niveles remunerativos son justos y adecuados al trabajo realizado en la Corte Superior de Justicia de Puno?	19	20%	25	26%	45	47%	6	6%	95	100%
¿Las remuneraciones en la institución donde labora tienen ecuanimidad y coherencia con el trabajo realizado por los empleados?	4	4%	32	34%	35	37%	24	25%	95	100%
¿En la Institución donde labora se paga, por el sobretiempo en el trabajo?	9	9%	6	6%	5	5%	75	79%	95	100%
¿En el Institución donde usted se desempeña se cumple con el pago de beneficios sociales que establece la Ley?	45	47%	31	33%	16	17%	3	3%	95	100%

PROMEDIO	19.3	20%	23.5	25%	25.3	27%	27.0	28%	95	100
										%

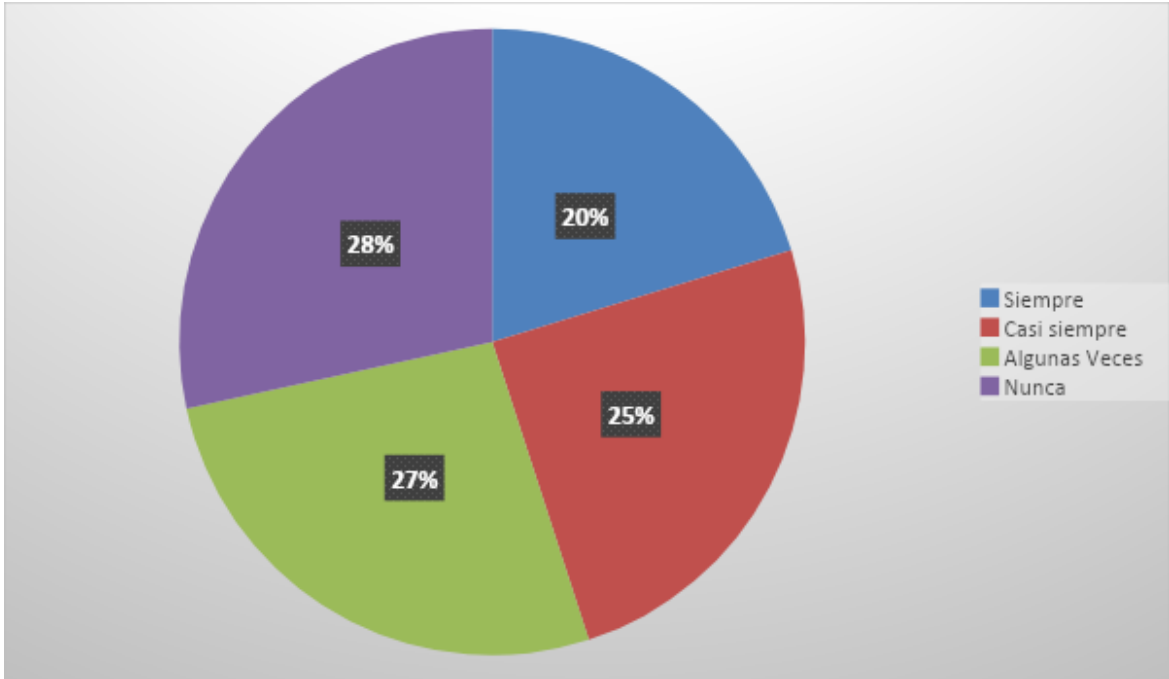


Figura 03: Manejo de remuneraciones y prestaciones en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de manejo de las remuneraciones en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro preguntas, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera interrogante ¿Los niveles remunerativos son justos y adecuados al trabajo realizado en la Corte Superior de Justicia de Puno?, tenemos que el 47% de trabajadores opinan que algunas veces en la corte los niveles remunerativos son justos y adecuados, mientras que el 26% de los empleados opina que casi siempre los niveles remunerativos son justos y adecuados, en la segunda interrogante ¿Las remuneraciones en la institución donde labora tienen ecuanimidad y coherencia con el

trabajo realizado por los empleados?, observamos que el 37% de los trabajadores nos dicen que algunas veces las remuneraciones tienen ecuanimidad y coherencia, seguido de un 34% de trabajadores que manifiestan que casi siempre tienen ecuanimidad y coherencia los niveles remunerativos en los trabajadores, en la tercera pregunta ¿En la Institución donde labora se paga, por el sobretiempo en el trabajo? observamos que el 79% de los trabajadores indican que nunca en la corte se paga por el sobre tiempo en el trabajo, seguido de un 9% de trabajadores que indican que siempre se paga por el sobre tiempo en el trabajo, en la cuarta pregunta ¿ En el Institución donde usted se desempeña se cumple con el pago de beneficios sociales que establece la Ley?, tenemos que el 47% de los trabajadores indican que siempre se pagan los beneficios sociales a los trabajadores, seguido del 33% de trabajadores que opinan que casi siempre se pagan los beneficios sociales a los trabajadores.

En los resultados totales sobre evaluación del manejo de las remuneraciones en la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 28% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que nunca se realiza un adecuado manejo de las remuneraciones, mientras que para el 27% de los trabajadores opina que algunas veces se hace un adecuado manejo de las remuneraciones y para el 25% de trabajadores casi siempre se realiza un adecuado manejo de las remuneraciones en la Corte Superior de Justicia de Puno.

Tabla 4

Manejo de la seguridad e higiene en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

PREGUNTAS	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
	¿La institución cuenta con planes de seguridad para el buen desenvolvimiento de los trabajadores?	23	24%	32	34%	34	36%	6	6%	95
¿Se aplican programas de seguridad durante el desempeño de sus actividades laborales?	15	16%	37	39%	41	43%	2	2%	95	100%
¿Se aplican programas de higiene en la institución, considerando las condiciones laborales?	25	26%	28	29%	37	39%	5	5%	95	100%
¿Para el desarrollo de sus actividades laborales la institución cuenta con un número suficiente y adecuado de servicios higiénicos?	41	43%	48	51%	6	6%	0	0%	95	100%

PROMEDIO	26.0	27%	36.3	38%	29.5	31%	3.3	3%	95	100
										%

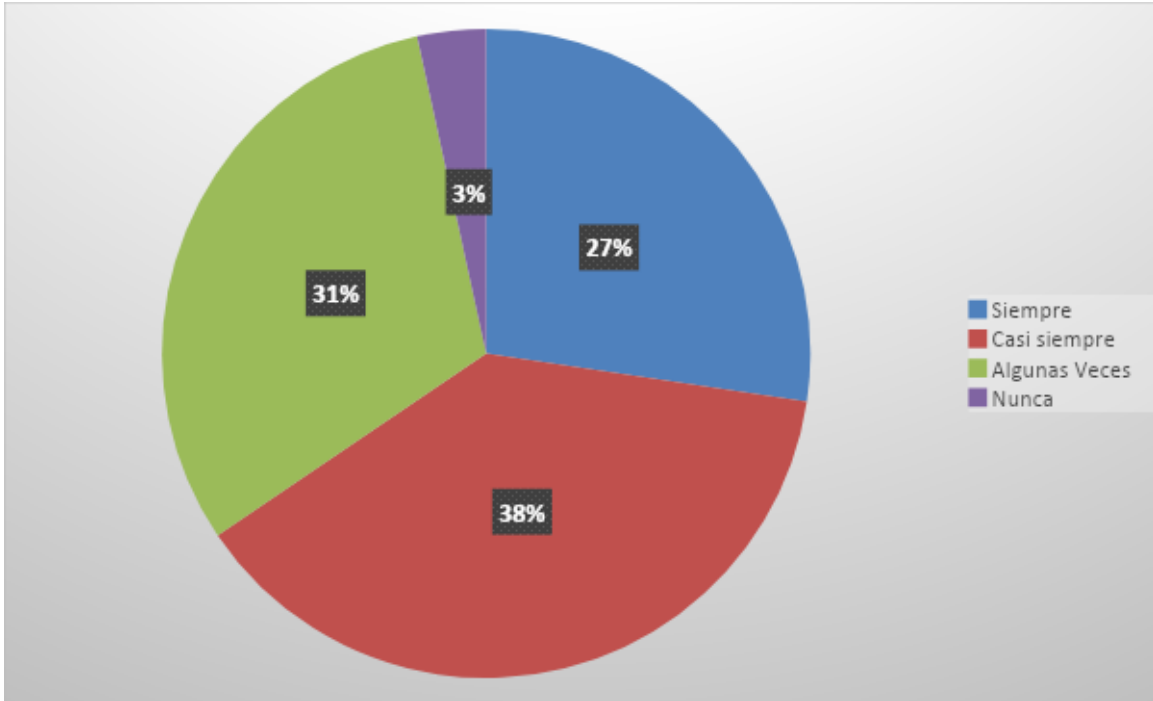


Figura 04: Manejo de la seguridad e higiene en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de manejo de la seguridad e higiene en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro preguntas, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera interrogante ¿La institución cuenta con planes de seguridad para el buen desenvolvimiento de los trabajadores?, tenemos que el 36% de trabajadores opinan que algunas veces en la corte se cuentan con planes de seguridad para los trabajadores, mientras que el 34% de los empleados opina que casi siempre en la corte se cuentan con planes de seguridad, en la segunda interrogante ¿Se aplican programas de seguridad durante el desempeño de sus actividades laborales?, observamos que el 43% de los

trabajadores nos dicen que algunas veces se aplican programas de seguridad, seguido de un 39% de trabajadores que manifiestan que casi siempre se aplican programas de seguridad en la Corte, en la tercera pregunta ¿ Se aplican programas de higiene en la institución, considerando las condiciones laborales? observamos que el 39% de los trabajadores indican que algunas veces se aplican programas de higiene en la corte, seguido de un 29% de trabajadores que indican que casi siempre se aplican programas de higiene en la corte, en la cuarta pregunta ¿Para el desarrollo de sus actividades laborales la institución cuenta con un número suficiente y adecuado de servicios higiénicos?, tenemos que el 51% de los trabajadores indican que casi siempre se cuentan con un número suficiente y adecuado de servicios higiénicos, seguido del 43% de trabajadores que opinan que siempre se cuentan con un número suficiente y adecuado de servicios higiénicos.

En los resultados totales sobre evaluación del manejo de la seguridad e higiene en la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 38% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que casi siempre se realiza un adecuado manejo de la seguridad e higiene, mientras que para el 31% de los trabajadores opina que algunas veces se hace un adecuado manejo de la seguridad e higiene y para el 27% de trabajadores siempre se realiza un adecuado manejo de la seguridad e higiene en la Corte Superior de Justicia de Puno.

Tabla 5

Manejo de las relaciones laborales en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

ITEMS	Siempre		Casi siempre		Algunas Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
	¿Los problemas personales, familiares o laborales que pudieran presentar los trabajadores tienen una asistencia especializada y eficiente por la institución?	17	18%	16	17%	37	39%	25	26%	95
¿Las relaciones laborales entre los trabajadores son amigables y corteses?	30	32%	52	55%	9	9%	4	4%	95	100%
¿Existe un sistema adecuado para el manejo de la disciplina en la institución donde usted se desempeña actualmente?	23	24%	51	54%	14	15%	7	7%	95	100%
¿La comunicación entre el personal y los	18	19%	45	47%	22	23%	10	11%	95	100%

directivos son adecuados
y eficientes?

PROMEDIO	22.0	23%	41.0	43%	20.5	22%	11.5	12%	95	100
										%

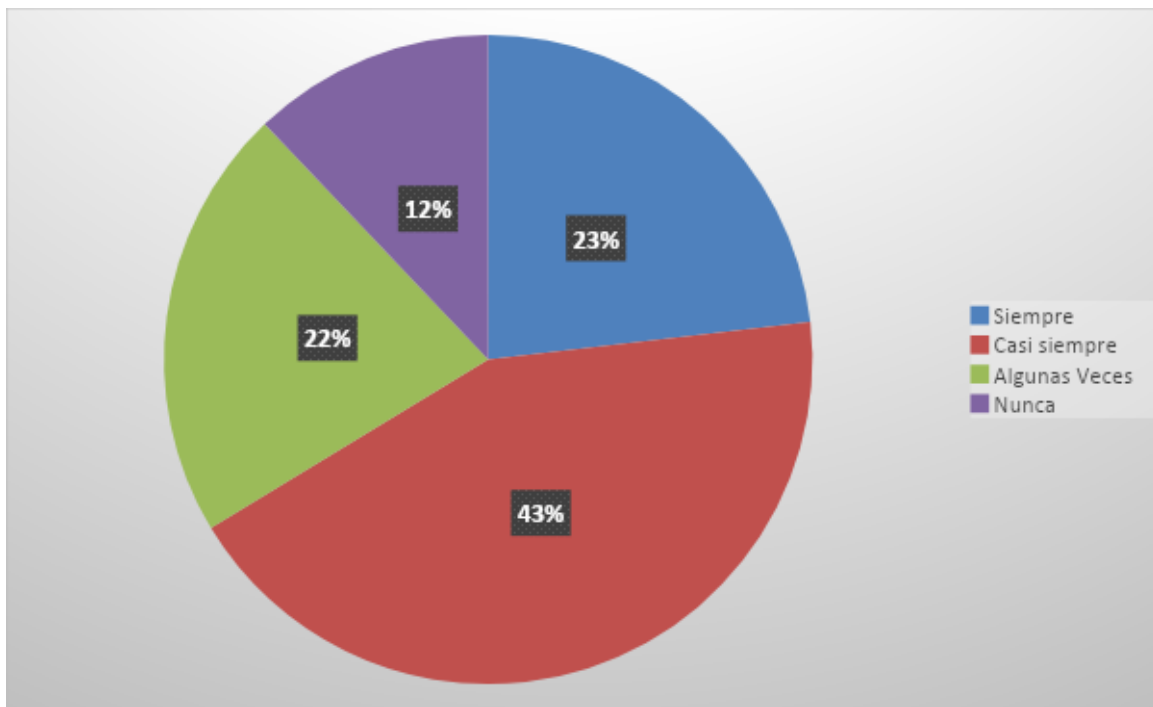


Figura 05: Manejo de las relaciones laborales en el módulo Penal la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de manejo de las relaciones laborales en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro preguntas, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera interrogante ¿Los problemas personales, familiares o laborales que pudieran presentar los trabajadores tienen una asistencia especializada y eficiente por la institución?, tenemos que el 39% de trabajadores opinan que algunas

veces en la corte se cuentan con personal especializado para atender problemas de los trabajadores, mientras que el 26% de los empleados opina que nunca se cuenta con asistencia especializada para atender algún problema de los trabajadores, en la segunda interrogante ¿ Las relaciones laborales entre los trabajadores son amigables y corteses?, observamos que el 55% de los trabajadores nos dicen que casi siempre las relaciones laborales entre los trabajadores son adecuadas, seguido de un 32% de trabajadores que manifiestan que siempre las relaciones laborales entre los trabajadores son adecuadas, en la tercera pregunta ¿Existen un sistema adecuado para el manejo de la disciplina en la institución donde usted se desempeña actualmente? observamos que el 54% de los trabajadores indican que casi siempre se maneja adecuadamente la disciplina en la institución, seguido de un 24% de trabajadores que indican que siempre se maneja adecuadamente la disciplina en la institución, en la cuarta pregunta ¿La comunicación entre el personal y los directivos son adecuados y eficientes?, tenemos que el 47% de los trabajadores indican que casi siempre la comunicación entre los trabajadores y los directivos son adecuados, seguido del 23% de trabajadores que opinan que algunas veces la comunicación entre los trabajadores y los directivos son adecuados.

En los resultados totales sobre evaluación del manejo de las relaciones laborales en la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 43% de los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que casi siempre se realiza un adecuado manejo de las relaciones laborales, mientras que para el 23% de los trabajadores opina que siempre se realiza un adecuado manejo de las relaciones laborales y para el 22% de trabajadores algunas veces se realiza un adecuado manejo de las relaciones laborales en el MP. de la Corte Superior de Justicia de Puno.

4.1.1. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MÓDULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO, 2021

Tabla 6

Gestión de los recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodo 2021

CATEGORIAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	53	55.8%	55.8%
Regular	36	37.9%	93.7%
Bueno	6	6.3%	100.0%
Total	95	100.0%	

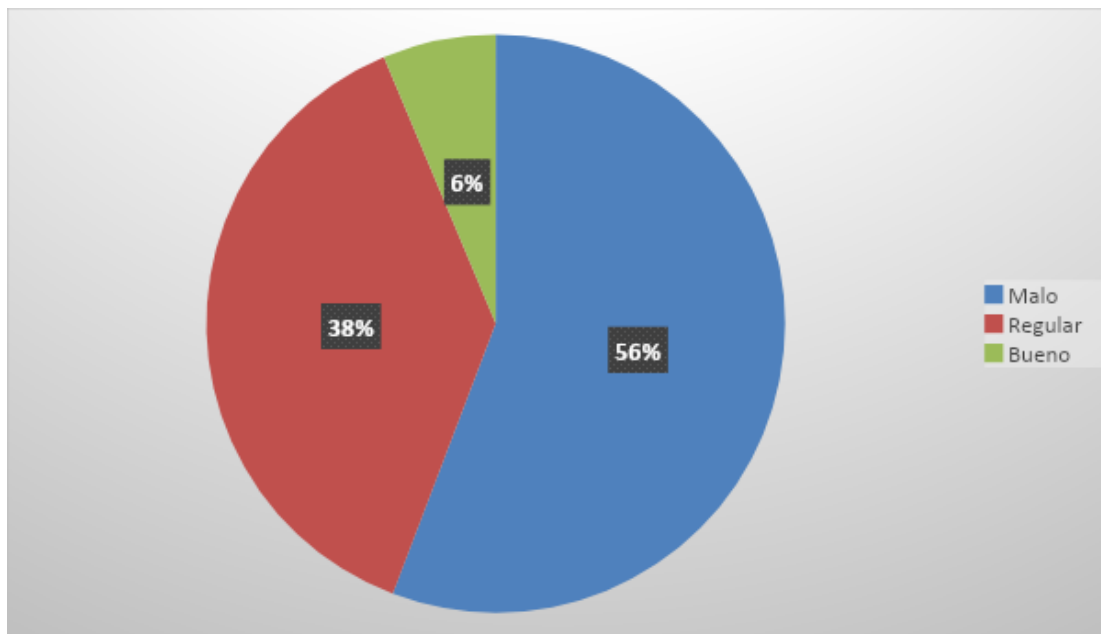


Figura 6: Gestión de los recursos humanos en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, periodo 2021

4.1.2 GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL MÓDULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO, 2021

En la tabla y figura se presentan los resultados generales o finales para determinar el nivel de Gestión de Recursos Humanos que se desarrolla en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, según las respuesta de los trabajadores participantes en la tesis, donde tenemos que el 55.8% de los trabajadores perciben el nivel de gestión de recursos humanos como malo, luego tenemos al 37.9% de trabajadores que perciben el nivel de gestión de recursos humanos como regular y solo el 6.3% perciben el nivel de gestión de recursos humanos como bueno.

Hipótesis Estadística.

Para establecer el nivel de gestión de recursos humanos en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, trabajamos con la prueba estadística Chi cuadrada, porque los indicadores y dimensiones son cualitativas (bueno, regular y malo) de donde vemos si una de las categorías es significativamente diferente a las otras categorías como se muestra a continuación.

Diseño de la hipótesis.

1. Planteamiento de las Hipótesis:

Ho : La gestión de recursos humanos en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia es percibida como bueno en los trabajadores.

Ha : La gestión de recursos humanos en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia es percibida como regular o mala en los trabajadores.

2. Significancia:

Consideramos un nivel de significancia o error del 5% que es igual a 0.05

- 3. Distribución a usar:** considerando que los datos son cualitativos hacemos uso de la prueba estadística chi - cuadrada:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Regiones:

De aceptación de la hipótesis nula: si $\chi^2_{\text{calculada}} \leq 5.99$

De rechazo de la hipótesis nula : si $\chi^2_{\text{calculada}} > 5.99$



4. Resolución o cálculos:

Tabla 7

Tabla de resultados observados y esperados

RRHH.	Resumen de la calificación de los datos	
	Fr. Observadas	Fr. Esperadas
Malo	53	31.67
Regular	36	31.67
Bueno	6	31.67
TOTAL	95	95.0

Reemplazamos en la fórmula:

$$\chi_c^2 = \frac{(53-31.67)^2}{31.67} + \frac{(36-31.67)^2}{31.67} + \frac{(6-31.67)^2}{31.67} = 35.65$$

$$\chi^2_{\text{calculada}} = 35.65$$

5. **Resultado:** según el análisis vemos que la $\chi^2_{\text{calculada}} = 35.65 > \chi^2_{\text{Tablas}} = 5.99$, por lo que desechemos la hipótesis nula y tomamos la hipótesis alterna, llegando a la conclusión de que, la gestión de recursos humanos en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, es percibida como regular o mala por los trabajadores, considerando una significancia del 5%.

4.2. CLIMA LABORAL: Determinar el nivel del clima laboral que se presenta en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno

Tabla 8

Trabajo en equipo desarrollado en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

AFIRMACIONES	Siempre		A Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
En la empresa vivimos en un ambiente pacifico en el que no existen enfrentamientos y conflictos	46	48%	47	49%	2	2%	95	100%
Los compañeros de trabajo estamos acostumbrados a no hacer comentarios inapropiados de nuestros compañeros.	24	25%	51	54%	20	21%	95	100%
Las dudas que se presentan durante el trabajo, tienen apoyo de solución por parte de los compañeros.	44	46%	49	52%	2	2%	95	100%
En mi centro de trabajo se planifica en conjunto o en equipo.	52	55%	37	39%	6	6%	95	100%
PROMEDIO	41.5	44%	46.0	48%	7.5	8%	95	100%

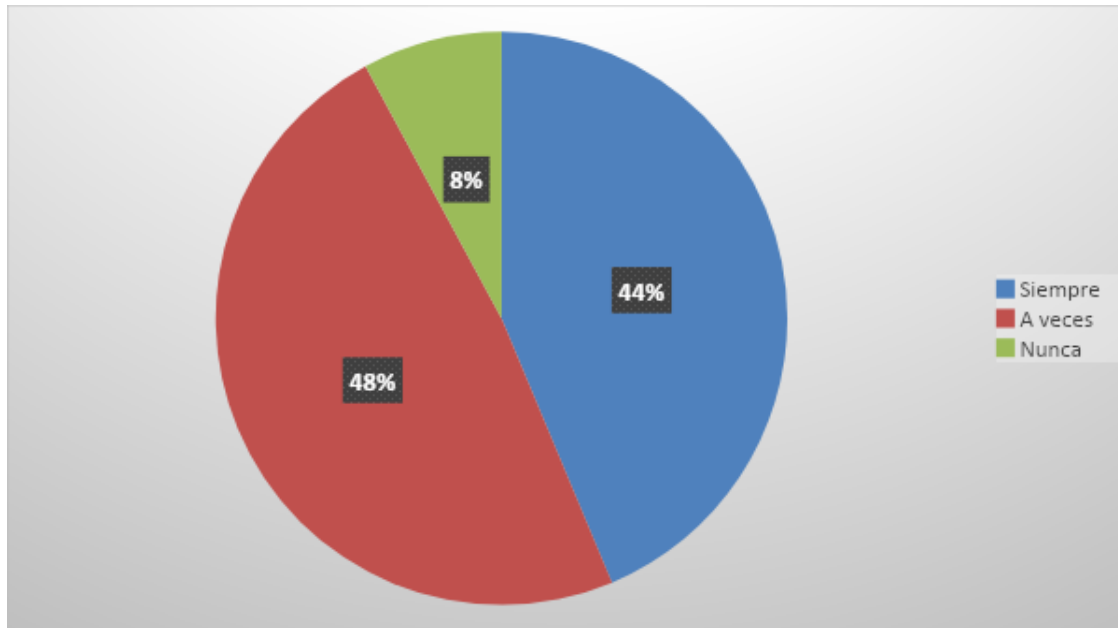


Figura 07: Trabajo en equipo desarrollado en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de trabajo en equipo desarrollado en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro afirmaciones, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera afirmación En la empresa vivimos en un ambiente pacifico en el que no existen enfrentamientos y conflictos, tenemos que el 49% de los trabajadores opinan que a veces en la corte se vive en un ambiente pacifico donde no existen enfrentamientos y conflictos, mientras que el 48% de los empleados opina que siempre se presentan enfrentamientos y conflictos entre trabajadores, en la segunda afirmación, los compañeros de trabajo estamos acostumbrados a no hacer comentarios inapropiados de nuestros compañeros, observamos que el 54% de los trabajadores nos dicen que a veces existen comentarios inapropiados entre colegas, seguido de un 25% de trabajadores que manifiestan que siempre existen comentarios inapropiados entre trabajadores, en la tercera afirmación, las dudas que se presentan durante el trabajo,

tienen apoyo de solución por parte de los compañeros, observamos que el 52% de los trabajadores indican que a veces las dudas que tienen los trabajadores tienen apoyo para su solución de parte de otros trabajadores, seguido de un 46% de trabajadores que indican que siempre las dudas que tienen los trabajadores tienen apoyo para su solución, en la cuarta afirmación, en mi centro de trabajo se planifica en conjunto o en equipo, tenemos que el 55% de los trabajadores indican que siempre los planes son trabajados en conjunto o equipo, seguido del 39% de trabajadores que opinan que a veces la planificación se da en equipo.

Para los resultados totales sobre el trabajo en equipo en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 48% de los trabajadores de el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que a veces se tiene un buen trabajo en equipo en la corte, seguido del 44% de los trabajadores que opinan que siempre se realiza un adecuado trabajo en equipo y finalmente solo el 8% de los trabajadores opinan que, nunca se lleva un adecuado trabajo en equipo en la institución.

Tabla 9

Nivel de cooperación percibido por los trabajadores del Modulo Penal de la corte superior de justicia de puno, año 2021

AFIRMACIONES	Siempre		A Veces		Nunca		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
En la institución nos apoyamos cuando alguno de nuestros compañeros de trabajo lo necesita.	22	23%	64	67%	9	9%	95	100%
En la institución donde labora no se presentan problemas entre colegas.	53	56%	40	42%	2	2%	95	100%
Los miembros de trabajo somos unidos para el desarrollo eficiente de nuestras labores.	34	36%	52	55%	9	9%	95	100%
Se siente orgulloso de formar parte de su institución.	79	83%	16	17%	0	0%	95	100%
PROMEDIO	47.0	49%	43.0	45%	5.0	5%	95	100%

ELABORACIÓN: Propia

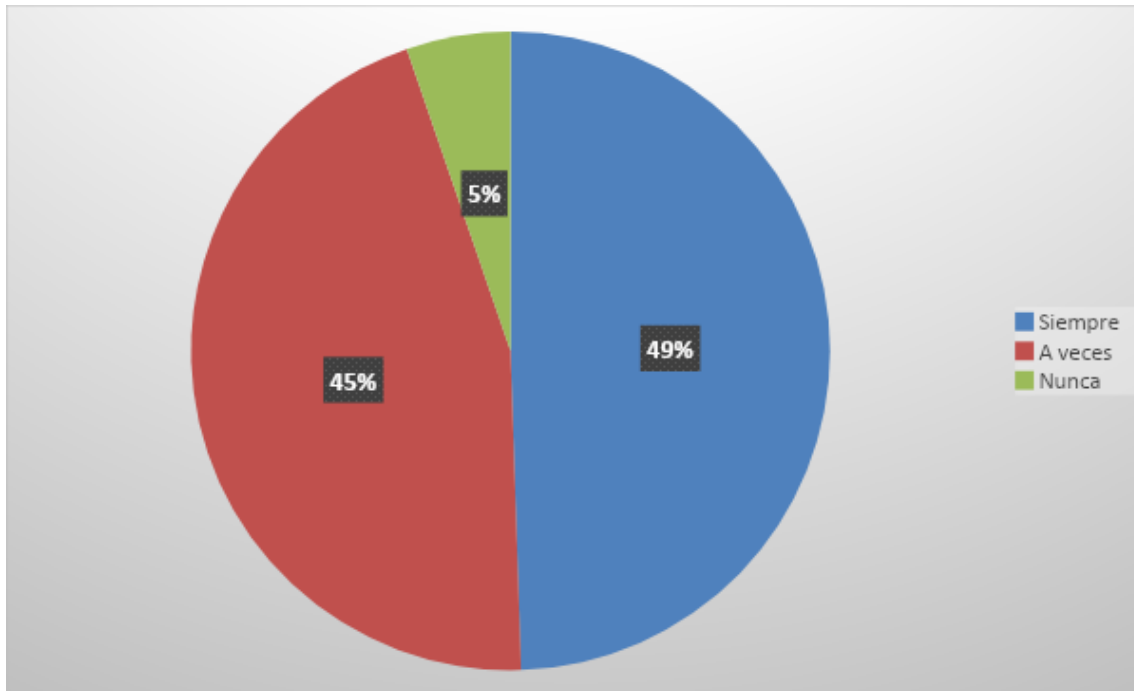


Figura 08: Nivel de cooperación percibido por los trabajadores del Módulo Penal la corte superior de justicia de puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de cooperación desarrollado en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro afirmaciones, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera afirmación, en la institución nos apoyamos cuando alguno de nuestros compañeros de trabajo lo necesita, tenemos que el 67% de los trabajadores opinan que a veces en la corte se apoyan cuando un colega necesita ayuda, mientras que el 23% de los empleados opina que siempre en la organización se apoyan cuando un colega necesita ayuda, en la segunda afirmación, en la institución donde labora no se presentan problemas entre colegas, observamos que el 56% de los trabajadores nos dicen que siempre se presentan problemas entre colegas, seguido de un 42% de trabajadores que manifiestan que a veces se presentan problemas entre colegas, en la tercera afirmación, los miembros de trabajo somos unidos para el desarrollo eficiente de nuestras labores, observamos que el 55% de los trabajadores indican que a veces los

miembros del trabajo son unidos, seguido de un 36% de trabajadores que indican que siempre sus compañeros de trabajo son unidos, para la cuarta afirmación, Se siente orgulloso de formar parte de su institución, tenemos que el 83% de los trabajadores indican que siempre se sienten orgullosos por ser parte de la institución, seguido del 17% de trabajadores que opinan que a veces se sienten orgullosos por trabajar en la corte.

Para los resultados totales sobre la cooperación que se da en la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 49% de los trabajadores del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que siempre existe un adecuado nivel de cooperación entre trabajadores, seguido del 45% de los trabajadores que opinan que a veces se presenta un adecuado nivel de cooperación entre colegas, y finalmente observamos un 5% que opinan que nunca se tienen un adecuado nivel de cooperación entre los colegas.

Tabla 10

Cohesión que perciben los trabajadores del modulo penal la Corte Superior de Justicia De Puno, año 2021

AFIRMACIONES	Siempre		a veces		Nunca		Total	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Entre compañeros de trabajo evitamos ocasionar alguna dificultad para el buen desenvolvimiento de otro colega.	36	38%	42	44%	17	18%	95	100%
En conversación con mis colegas, observó que estos no tienen planes para buscar desempeñar su labor en otro lugar.	12	13%	81	85%	2	2%	95	100%
En el desarrollo de reuniones de trabajo no se presentan discusiones acaloradas.	15	16%	45	47%	35	37%	95	100%
Creo que todos los compañeros de trabajo se sienten entusiasmados por el desarrollo de sus actividades.	55	58%	40	42%	0	0%	95	100%
PROMEDIO	29.5	31%	52.0	55%	13.5	14%	95	

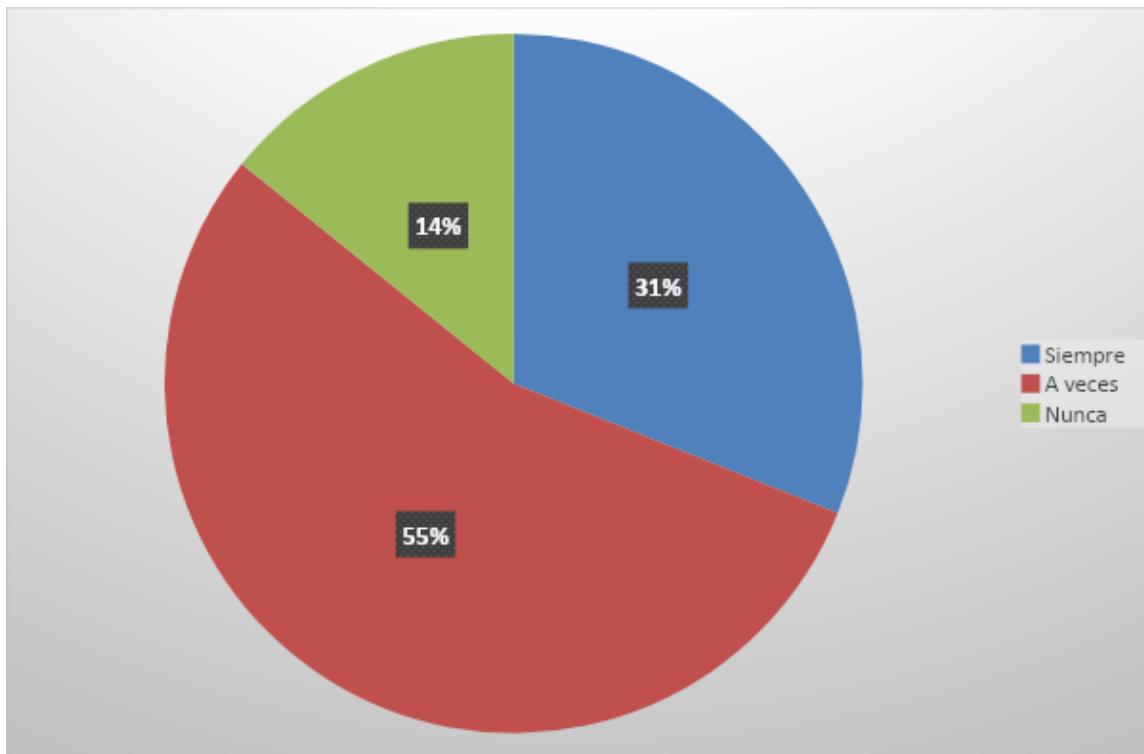


Figura 09: Cohesión que perciben los trabajadores del modulo penal la Corte Superior de Justicia De Puno, año 2021

Los resultados de la tabla y figura son para determinar el nivel de cohesión que presentan los trabajadores en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, el mismo que es evaluado a través de cuatro afirmaciones, realizadas a los trabajadores de dicha institución. Para la primera afirmación, entre compañeros de trabajo evitamos ocasionar alguna dificultad para el buen desenvolvimiento de otro colega, tenemos que el 44% de los trabajadores opinan que a veces en la corte se evitan las dificultades para el desenvolvimiento, mientras que el 38% de los empleados opina que siempre se dificulta el trabajo entre colegas, en la segunda afirmación, en conversación con mis colegas, observo que estos no tienen planes para buscar desempeñar su labor en otro lugar, observamos que el 85% de los trabajadores nos dicen que a veces tienen planes de buscar otros lugares de trabajo, seguido de un 13% de trabajadores que manifiestan que

siempre tienen planes para cambiar de trabajo, en la tercera afirmación, en el desarrollo de reuniones de trabajo no se presentan discusiones acaloradas, observamos que el 58% de los trabajadores indican que siempre se presentan discusiones acaloradas entre los miembros del trabajo, seguido de un 42% de trabajadores que indican que a veces se presentan acaloradas discusiones entre colegas siempre sus compañeros de trabajo, para la cuarta afirmación, Creo que todos los compañeros de trabajo se sienten entusiasmados por el desarrollo de sus actividades., tenemos que el 58% de los trabajadores que indican que siempre se sienten entusiasmados por el trabajo que realizan, seguido del 42% de trabajadores que opinan que a veces se sienten orgullosos por trabajar en la corte.

Para los resultados totales sobre la cohesión que se da en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que el 55% de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno, opinan que a veces existe un adecuado nivel de cohesión entre trabajadores, seguido del 31% de los trabajadores que opinan que siempre se presenta un adecuado nivel de cohesión entre colegas, y finalmente observamos un 14% que opinan que nunca se tienen un adecuado nivel de cohesión entre los colegas.

4.2.1. CLIMA LABORAL EN EL MÓDULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO

Tabla 11

Clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia De Puno, periodo 2021

NIVELES	Cantidad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
---------	----------	------------	----------------------

Mal Clima Laboral	44	46.3%	46.3%
Regular Clima Laboral	49	51.6%	97.9%
Buen Clima Laboral	2	2.1%	100.0%
Total	95	100,0%	

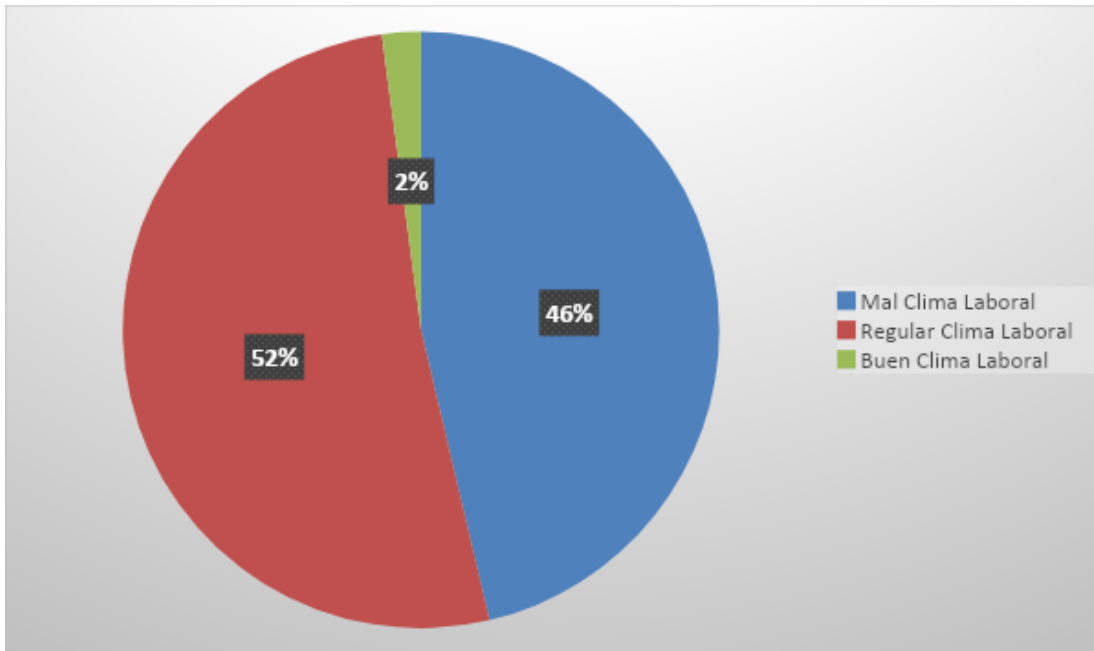


Figura 11 Clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia De Puno, periodo 2021

En la tabla y figura se presentan los resultados generales o finales para determinar el nivel de Clima Laboral que se observa en la Corte Superior de Justicia de Puno, según las respuesta de los trabajadores participantes en la tesis, donde tenemos que el 51.6% de los trabajadores perciben el nivel de clima laboral como regular, luego tenemos al 46.3% de trabajadores que perciben el nivel de clima laboral como malo y solo el 2.1% perciben el nivel de clima laboral como bueno.

Hipótesis Estadística.

Para establecer el nivel de clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, trabajamos con la prueba estadística Chi cuadrada, porque los indicadores y dimensiones son cualitativas (bueno, regular y malo) de donde vemos si una de las categorías es significativamente diferente a las otras categorías como se muestra a continuación.

Diseño de la hipótesis.

1. Planteamiento de las Hipótesis:

Ho : El nivel de clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia es percibido como bueno en los trabajadores.

Ha : El nivel de clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia es percibida como regular o mala en los trabajadores.

2 Significancia:

Consideramos un nivel de significancia o error del 5% que es igual a 0.05

3 **Distribución a usar:** considerando que los datos son cualitativos hacemos uso de la prueba estadística chi - cuadrada:

$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^c \sum_{j=1}^f \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Regiones:

De aceptación de la hipótesis nula: si $\chi^2_{calculada} \leq 5.99$

De rechazo de la hipótesis nula : si $\chi^2_{calculada} > 5.99$

4 Resolución o cálculos:



Tabla 12

Tabla de resultados observados y esperados

Clima Laboral	Resultados de la calificación de los datos	
	Fr. Observadas	Fr. Esperadas
Malo	44	31.67
Regular	49	31.67
Bueno	2	31.67
TOTAL	95	95.0

Reemplazamos en la fórmula:

$$\chi_c^2 = \frac{(44-31.67)^2}{31.67} + \frac{(49-31.67)^2}{31.67} + \frac{(2-31.67)^2}{31.67} = 42.08$$

$$\chi^2_{calculada} = 42.08$$

5. **Resultado:** según el análisis vemos que la $\chi^2_{calculada} = 42.08 > \chi^2_{Tablas} = 5.99$, por lo que deseamos la hipótesis nula y tomamos la hipótesis alterna, llegando a la conclusión de que, el clima laboral en la Corte Superior de Justicia de Puno, es percibida como regular o mala por los trabajadores, considerando una significancia del 5%.

4.3. OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Establecer los factores de gestión de recursos humanos que más influyen en el clima laboral en los trabajadores del módulo penal de Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021.

Tabla 13

Factores de Gestión de Recursos Humanos y Clima Laboral

		Trabajo en equipo	Cooperación	Cohesión
				n
Planificación de RRHH.	Correlación de Pearson	,505**	,253*	,271*
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,001
	N	95	95	95
Desarrollo de RRHH.	Correlación de Pearson	,401**	,280*	,347**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000
	N	95	95	95
Remuneración y prestaciones	Correlación de Pearson	,238*	,384**	,352**
	Sig. (bilateral)	,004	,000	,000
	N	95	95	95

	N	95	95	95
Seguridad e higiene	Correlación de Pearson	,352**	,330**	,120
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,148
	N	95	95	95
Relaciones laborales y comunicación	Correlación de Pearson	,304**	,593**	,267*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001
	N	95	95	95

En la tabla anterior observamos los niveles de correlación que existe entre las dimensiones o factores de gestión de recursos humanos y las dimensiones o factores del clima laboral , de donde podemos destacar que la relación mas significativa la encontramos entre la dimensión de relaciones laborales y comunicación con la dimensión de cooperación de la variable clima laboral el mismo que representa una correlación positiva igual a, $r = 0.593^{**}$ de donde podemos establecer que, a mejor percepción de las relaciones laborales y comunicación mayor será el nivel de cooperación que se observa en la corte superior de Puno, luego podemos destacar la relación positivas significativa entre la planificación de RRHH. y el trabajo en equipo lo que representa un nivel de correlación $r = 0.505^{**}$ que nos indica que mayor planificación de RRHH. mejor será la percepción del trabajo en equipo en la corte superior de Puno, seguidamente destacamos las relaciones entre los niveles de remuneraciones y prestaciones con la cooperación y cohesión, luego las relaciones de la seguridad e higiene con el trabajo en equipo y la cooperación.

4.4. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de influencia de la gestión de recursos humanos en el clima laboral de los trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, Periodo 2021.

Tabla 14

Regresión Lineal entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,578 ^a	,334	,336	2,327

a. Variables predictoras: (Constante), Relaciones laborales y comunicación, Desarrollo de RRHH., Seguridad e higiene, Remuneración y prestaciones, Planificación de RRHH.

Con los resultados obtenidos para conocer la relación entre la gestión de recursos humanos y el clima laboral que se percibe en la Corte Superior de Justicia de Puno, vemos que la correlación múltiple es igual a 0.578** lo que indica una correlación positiva elevada, luego el coeficiente de determinación R cuadrado es igual a 0.334, que representa el 33.4% de influencia es decir, el nivel de clima laboral en los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Puno en un 33.4% es producto o influencia del nivel de gestión de los recursos humanos desarrollado por sus directivos.

Tabla 15

Análisis de varianza (Anova) – para probar la hipótesis general

ANOVA^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	430,297	5	86,059	15,899 ,000 ^b
1	Residual	768,642	142	5,413	
	Total	1198,939	147		

a. Variable dependiente: Clima Laboral

b. Variables predictoras: (Constante), Relaciones laborales y comunicación, Desarrollo de recursos humanos, Seguridad e higiene, Remuneración y prestaciones, Planificación de recursos humanos

Hipótesis General**1. Planteamiento.**

Hipótesis nula Ho: La gestión de RRHH. no se relaciona con el clima laboral que se presenta en los empleados del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

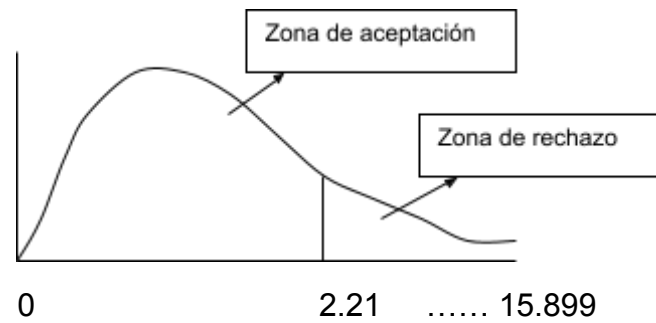
Hipótesis Alterna Ha: La gestión de RRHH. se relaciona significativamente con el clima laboral que se presenta en los empleados del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

2. El diseño estadístico utilizado es el Análisis de Varianza con una distribución “F - Snedecor”.

Con 5 y 113 grados de libertad de donde:

$$F = F_{(5,142;0.95)} = 2.21$$

3. Realizamos la comparación respectiva:



4. **Decisión:** como el resultado obtenido por la F calculada = 15.899 que es mucho mayor a la F tablas = 2.21, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que, la gestión de RRHH. se relaciona significativamente con el clima laboral que se presenta en los empleados del módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno. A un nivel de significancia del 5% o 0.05.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Con el análisis de la información donde el resultado obtenido por la F calculada = 15.899 que es mucho a mayor a la F tablas = 2.21, negamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que, la gestión de RRHH. Se relaciona **significativamente** con el clima laboral que se presenta en los empleados del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno.

SEGUNDO: Según la información obtenida en las primeras tablas (del 1 al 6) llegamos a concluir que, el nivel de la gestión de los recursos humanos del módulo penal en la Corte Superior de Justicia de Puno, es **regular**, dado que, con los resultados de la prueba de hipótesis, podemos establecer que la mayoría de los entrevistados indican que no existe un buen nivel de gestión de recursos humanos. A un nivel de significancia o error del 5%.

TERCERO: Según el análisis de las tablas de la 7 a la 10 donde vemos que la $\chi^2_{calculada} = 42.08 > \chi^2_{Tablas} = 5.99$, por lo que deseamos la hipótesis nula y tomamos la hipótesis alterna, llegando a la conclusión de que, el clima laboral en el módulo penal de la Corte Superior de Justicia de Puno, es percibida como **regular o mala** por los trabajadores, considerando una significancia del 5%.

CUARTO: Para el tercer objetivos específico podemos destacar que la relación más significativa la encontramos entre la dimensión de relaciones laborales y comunicación con la dimensión de cooperación de la variable clima laboral el mismo que representa una correlación positiva igual a, $r = 0.593^{**}$ de donde podemos establecer que, a mejor percepción de las relaciones laborales y comunicación mayor será el nivel de cooperación que se observa en el módulo penal de la corte superior de justicia de Puno, luego podemos destacar la relación positivas significativa entre la planificación de RRHH. y el trabajo en equipo lo que representa un nivel de correlación $r = 0.505^{**}$ que nos indica que mayor planificación de RRHH. mejor será la percepción del trabajo en equipo en el módulo penal de la corte superior de Puno.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Sugerimos a los directivos de la Corte Superior de Justicia de Puno formular políticas y mejoren su manera de desarrollar la gestión de recursos humanos, desde los cargos más importantes hasta los inferiores ya que esto favorecerá significativamente el clima laboral percibido por los trabajadores.

SEGUNDO: Brindar mayores recursos, e infraestructura para la gestión de los RRHH. En la Corte Superior de Justicia de Puno, puesto que el éxito de las organizaciones depende principalmente de las decisiones tomadas por sus líderes; a la definición del perfil de los comprometidos de llevar a cabo dicha función.

TERCERA: Como en toda organización importante. Se debe tener un sistema de redención de sueldos y cargas sociales, así como tareas de definición, análisis y tasación de puestos de trabajo, porque se ha observado que en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Puno no están implementadas estas herramientas de gestión.

BIBLIOGRAFÍAS

- Alvarez, Shirley: (2001) "La Cultura y el Clima laboral como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología" (Tesis para optar el título de licenciatura en Comunicación Social): Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F.: (2001) "El Compromiso Personal hacia la Organización y la Intención de Permanencia: Algunos Factores para su Incremento". Revista Contaduría y Administración . Consultado el 29 de noviembre del 2009 en world wide web: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Aquino, Jorge y otros; (2000) "Recursos Humanos (para no especialistas)"; Ed. Macchi S.A.; Buenos Aires.
- Belamaric Alhama R, Arrastra Alonso F, Cuevas Cansares R. (2001) "Perfeccionamiento Empresarial: Realidades y Retos" Cs. Sociales - La Habana (2001)
- Brunet L. (1999) "El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definiciones, Diagnóstico y Consecuencias" Editorial Trillas México.
- Chiang Margarita. (2003) "Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Grupos de Profesores y/o Investigadores Universitarios" Tesis Doctoral. Universidad Pontificia Comillas. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales - Madrid - España 2003.

Davis, Keit. y Newstrom J.: "Comportamiento Humano en el Trabajo" - México Editorial
Mc Graw Hill - 2001

Dolan, Simon y otros: (2006) "La Gestión de los Recursos Humanos: Preparando
Profesionales para el Siglo XXI" 2da. Edición Mc Graw Hill. Madrid - España.

Diez De Castro y Otros: (2004) "Administración y Dirección" Editorial Mc Graw Hill –
España Madrid.

Escart Cortés, María: (2003) "La Gestión de Recursos Humanos y Estrategias" extraído
de: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/37/grrhhest.htm>.

Esclava E. (2008) "Empowerment en la Gestión Gerencial" Revista Visión Humana de
Panamá 2008 publicado en internet

Flores Ruelas, Juan (2008) "Clima Laboral como impulsor en la Gestión Eficaz de los
Centros de Investigación y Servicios de la UNA – Puno", Universidad Nacional
del Altiplano, Puno – Perú.

Furnham, A.: (2001) "Psicología Organizacional del Comportamiento del Individuo en las
Organizaciones" México: Oxford.

Goncalves Alexis P., (2001) "Dimensiones del Clima Organizacional", Sociedad
Latinoamericana para la Calidad (SLC), Internet, 2001.

Guillén, C. y Guil R.: (2000) "Psicología del Trabajo para Relaciones" Madrid - España
– Editorial Mc Graw Hill.

Koont, Harol "Curso de Administración Moderna" México – Ediciones Mc Graw Hill -
1997

Litwin, George H.: (1995) "Clima y Motivación: Un estudio experimental" en David A.
Kolb, Linwin M. Rubin, James M. Iclntyre, Psicología Organizacional. México –
Editorial Prentince May.

Lloyd, L. Byars y Leslie W. Rue: "Gestión de Recursos Humanos" Ediciones Mc
Graw Hill Madrid España 1997

Martinez, C. y Herrera, K C (2010) "Sistema de Gestión de Recursos Humanos". Santa
Clara: UCLV. Informe final de investigación concluida.

Musa, J.: "La Universidad un sistema abierto". Ediciones Nueva Visión, Buenos
Aires, Argentina

Palma, S.: (2003) "Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias"
Consultado el 4 de diciembre 2004 en el world wide web:
<http://www.ilustrados.com/documentos/motivayclima.doc>

Peiro, J. y Prieto, F.: (1999) "Tratado de Psicología del Trabajo: La Actividad Laboral en
su Contexto" - España: Ediciones Amaru.

Portilla, S. y Colbs: (2003) "El emprendimiento nace dentro de las empresas". 2003 Universidad en el Desarrollo. Informe cien (14). Consultado el 19 de diciembre del 2009 en el world wide web:

http://www.udesarrollo.cl/cursos/sci/1100/cien/InformeCIEN_N14.pdf

Robbins, Stephen P.: (1999) "Comportamiento Organizacional". México – Editorial Prentice Hall. 7ma Edición.

Rovira B.: (2007) "Análisis de un Puesto de Trabajo" Editorial Forma Consultores. Publicado en la web Microsoft . Recuperado el 07 de nov/ 2009 de la URL http://www.microsoft.com/spain/empresas/rrhh/seleccion_personal.aspx.

Salón, G. (2005). *Siete puntos sobre el Trabajo en Equipo*. En revista Inter Forum, [En línea] España. Disponible en:

http://www.revistainterforum.com/espanol/articulos/032403efoque_trabajo_equipo.html

Salcedo JA (1998). *Control y evaluación de recursos humanos*. Edit. I. Motivación saludable : los recursos humanos en el sector de la salud. Santander : UIMP.

Salas Lopez, Luz Verónica: (2001) "La Inteligencia Emocional y el Clima Laboral en Empleados de la Corporación Peruana de Empleo S:A.C." Trabajo de Investigación para ser publicado. Lima – Perú 2001

Sastre, M. y Aguilar, E.: (2003) "Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico". Mc Graw- Hill, Madrid.

Sayazo, L.: (2004) "Investigación en Comunicación Organizacional" Ilustrados.com

Consultado el 19 de diciembre de 2008 en el world wide web:

<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EpZluuyZuuxryvTJOG.ph>

Wayne Mondy R. y N. Noe Robert (2001) "Administración de Recursos Humanos" Edit.

Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México 2ª Edic.

Zúñiga, A.: (2003) "La Comunicación Organizacional en las Relaciones Humanas"

2003. Consultado el 19 de diciembre de 2008 en el world wide web:

<http://www.dequate.com/infocentros/gerencia/rrhh/comu.htm>

ANEXOS

ANEXO 01

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DEL MODULO PENAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE PUNO, 2021

La información obtenida será confidencial y únicamente con fines de investigación

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. CARGO QUE OCUPA EN LA INSTITUCIÓN: _____

1.2. AÑOS DE SERVICIO: _____ SEXO: Masculino () Femenino ()

1.3. CODIGO DE LA ENCUESTA : N° _____

II. MARQUE CON UNA "X" LA RESPUESTA QUE CONSIDERE CORRECTA:

PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

2.1 ¿En la institución en que laboras se realiza una evaluación de los puestos de trabajo?

- a. Siempre ()
 b. Casi siempre ()
 c. Algunas veces ()
 d. Nunca ()

2.2. ¿La institución cuenta con una planificación especializada para cubrir el personal que se necesita?

- a. Siempre ()
 b. Casi siempre ()
 c. Algunas veces ()
 d. Nunca ()

2.3. ¿En la corte superior de justicia de Puno, se prevé y planifica las necesidades de los RRHH??

- a. Siempre ()
 b. Casi siempre ()
 c. Algunas veces ()
 d. Nunca ()

2.4. ¿La selección de los trabajadores que laboraran en la Corte Superior de Justicia de Puno es eficiente y justa para los postulantes?

- a. Siempre ()
 b. Casi siempre ()
 c. Algunas veces ()
 d. Nunca ()

DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

2.5. ¿En la Corte Superior de Justicia de Puno se aplican los programas de Gestión de RRHH??

- a. Siempre ()
 b. Casi siempre ()
 c. Algunas veces ()

d. Nunca ()

2.6. ¿En la Corte Superior de Justicia de Puno, se capacita constantemente a los trabajadores que labora en dicha institución?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.7. ¿En la institución donde labora se apoyan los planes de superación profesional de los trabajadores?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.8. ¿Los directivos de la Corte Superior de Justicia de Puno diseñan y ejecutan sistemas de evaluación del personal?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

2.9. ¿Los niveles remunerativos son justos y adecuados al trabajo realizado en la Corte Superior de Justicia de Puno?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.10. ¿Las remuneraciones en la institución donde labora tienen ecuanimidad y coherencia con el trabajo realizado por los empleados?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.11. ¿En la Institución donde labora se paga, por el sobretiempo en el trabajo?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.12. ¿En el Institución donde usted se desempeña se cumple con el pago de beneficios sociales que establece la Ley?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

SEGURIDAD E HIGIENE

2.13. ¿La institución cuenta con planes de seguridad para el buen desenvolvimiento de los trabajadores?

- a. Siempre ()

- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.14. ¿Se aplican programas de seguridad durante el desempeño de sus actividades laborales?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.15. ¿Se aplican programas de higiene en la institución, considerando las condiciones laborales?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.16. ¿Para el desarrollo de sus actividades laborales la institución cuenta con un número suficiente y adecuado de servicios higiénicos?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

RELACIONES LABORALES Y COMUNICACIÓN

2.17. ¿Los problemas personales, familiares o laborales que pudieran presentar los trabajadores tienen una asistencia especializada y eficiente por la institución?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.18. ¿Las relaciones laborales entre los trabajadores son amigables y corteses?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.19. ¿Existen un sistema adecuado para el manejo de la disciplina en la institución donde usted se desempeña actualmente?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

2.20. ¿La comunicación entre el personal docentes y los directivos son adecuados y eficientes?

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. Algunas veces ()
- d. Nunca ()

Muchas gracias

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES DEL MODULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO

- 1.- Nombre de la institución:.....
- 2.- Condición Labora:
- 3.- Fecha:.....Tiempo laborando:

INSTRUCCIONES: Estimado colega, anote la respuesta al margen derecho, en uno de los recuadros con un aspa de **X**, se detalla a continuación las siglas:

Siempre (**S**), A veces (**AV**) y Nunca (**N**); recuerde solo debe marcar una de las opciones.

1.2. TRABAJO EN EQUIPO		S	AV	N
1	En la empresa vivimos en un ambiente pacifico en el que no existen enfrentamientos y conflictos			
2	Los compañeros de trabajo estamos acostumbrados a no hacer comentarios inapropiados de nuestros compañeros.			
3	Las dudas que se presentan durante el trabajo, tienen apoyo de solución por parte de los compañeros.			
4	En mi centro de trabajo se planifica en conjunto o en equipo.			

1.3. COOPERACIÓN		S	AV	N
5	En la institución nos apoyamos cuando alguno de nuestros compañeros de trabajo lo necesita.			
6	En la institución donde labora no se presentan problemas entre colegas.			
7	Los miembros de trabajo somos unidos para el desarrollo eficiente de nuestras labores.			
8	Se siente orgulloso de formar parte de su institución.			

1.4. COHESIÓN		S	AV	N
9	Entre compañeros de trabajo evitamos ocasionar alguna dificultad para el buen desenvolvimiento de otro colega.			
10	En conversación con mis colegas, observo que estos no tienen planes para buscar desempeñar su labor en otro lugar.			
11	En el desarrollo de reuniones de trabajo no se presentan discusiones acaloradas.			
12	Creo que todos los compañeros de trabajo se sienten entusiasmados por el desarrollo de sus actividades.			