



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PETROPERÚ, 2020

Línea de investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Políticas
Públicas

Autora:

Sánchez Gómez, Samuel Enrique

Asesor:

Quevedo Pereyra, Gastón
(ORCID: 0000-0002-7912-9872)

Jurado:

Aramayo Cordero, Uriel Alfonso
Mejía Velásquez, Gustavo Moisés
Vigil Farias, José

Lima - Perú

2021



Referencia:

Sánchez, S (2021). *El proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5692>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y SU INFLUENCIA EN EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA PETROPERÚ, 2020**

Línea de investigación:

Gobernabilidad, Derechos Humanos e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Políticas Públicas

Autor:

Sánchez Gómez, Samuel Enrique

Asesor:

Quevedo Pereyra, Gastón

(ORCID: 0000-0002-7912-9872)

Jurado:

Aramayo Cordero, Uriel Alfonso

Mejía Velásquez, Gustavo Moisés

Vigil Farias, José

Lima-Perú

2021

Índice

Índice.....	ii
Índice de tabla.....	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Descripción del Problema.....	2
1.3. Formulación del Problema.....	2
-Problema General.....	2
-Problemas Específicos.....	2
1.4. Antecedentes.....	3
1.5. Justificación de la investigación.....	8
1.6. Limitaciones de la investigación.....	9
1.7. Objetivos.....	9
-Objetivo General.....	9
-Objetivos Específicos.....	9
1.8. Hipótesis.....	10
1.8.1. Hipótesis principal.....	10
1.8.2. Hipótesis Específicos.....	10
II. Marco teórico.....	11
2.1.Marco conceptual.....	11

III. Método	15
3.1. Tipo de investigación.....	15
3.2. Población y muestra.....	16
3.2.1. Población.....	16
3.2.2. Muestra	16
3.3. Operacionalización de variables	17
3.4. Instrumentos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Análisis de datos	19
3.7. Consideraciones éticas	19
IV. Resultados.....	20
V. Discusión de resultados.....	39
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
IX. Anexos	46
Anexo A. Matriz de consistencia	46
Anexo B: Instrumento	47

Índice de tabla

Figura 1 Considera usted que las demandas en contra de la empresa son justificadas.....	20
Figura 2 Considera usted que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas	21
Figura 3 Cree usted que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas	22
Figura 4 Según su opinión, se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas ..	23
Figura 5 Cree usted que la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio.	24
Figura 6 Ha observado usted que la sentencia en contra de la empresa ha sido justa	25
Figura 7 Considera usted que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo	26
Figura 8 Observo usted que a la empresa se le ha otorgado la nulidad	27
Figura 9 Según lo observado, la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación.....	28
Figura 10 Considera usted que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda	29
Figura 11 Cree usted que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza .	30
Figura 12 Cree usted que el comportamiento individual promueve un buen clima organizacional.....	31
Figura 13 Opina usted que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional.....	32
Figura 14 Considera usted que la motivación mejoraría el clima organizacional	33
Figura 15 El liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional.....	34

Figura 16 Opina usted que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales	35
Figura 17 Cree usted que un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales	36
Figura 18 Considera usted que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales	37
Figura 19 Cree usted que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Considera usted que las demandas en contra de la empresa son justificadas.....	20
Figura 2 Considera usted que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas	21
Figura 3 Cree usted que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas	22
Figura 4 Según su opinión, se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas ..	23
Figura 5 Cree usted que la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio.	24
Figura 6 Ha observado usted que la sentencia en contra de la empresa ha sido justa	25
Figura 7 Considera usted que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo.....	26
Figura 8 Observo usted que a la empresa se le ha otorgado la nulidad	27
Figura 9 Según lo observado, la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación	28
Figura 10 Considera usted que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda	29
Figura 11 Cree usted que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza .	30
Figura 12 Cree usted que el comportamiento individual promueve un buen clima organizacional	31
Figura 13 Opina usted que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional.....	32
Figura 14 Considera usted que la motivación mejoraría el clima organizacional	33
Figura 15 El liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional	34

Figura 16 Opina usted que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales	35
Figura 17 Cree usted que un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales	36
Figura 18 Considera usted que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales	37
Figura 19 Cree usted que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones	38

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020, **Método:** presento un enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, La población estará conformada por 2759 personas que laboran en la empresa Petroperú, La muestra de estudio se determinó en 337 personas, el instrumento aplicado fue la técnica estará constituido por un cuestionario para cada variable, que nos ayudó a tener una amplia cobertura del tema para que posteriormente serán validadas, Posteriormente se tabulará en los programas SPSS y Microsoft Excel, previa elaboración de la planilla de base de datos. **Resultados:** Sin duda, los resultados de este trabajo de investigación, realizado para obtener una maestría en gestión de políticas públicas, son de gran importancia para asistir en las actividades de manejo de disputas que se adhieren a la práctica del entorno empresarial de Petroperú. Se ha demostrado que existe una correlación muy alta entre la calificación de la demanda y el clima organizacional de la empresa Petroperú. **Conclusiones:** La relación se relaciona con el hecho de que la puntuación media en la demanda calificada es de 2,72, por encima de la puntuación máxima de 5, que es la regular en su escala de valores, y la puntuación media organizacional de la empresa es de 2,99 que es igualmente regular en su calificación. escala, es decir, existe una relación directa en la medida en que existe una valoración de la demanda con una valoración del clima justo y organizacional de las empresas de Petroperú en el mismo nivel.

Palabra clave: contencioso administrativo, clima organizacional, demandantes.

Abstract

Objective: To determine the relationship between the contentious-administrative process and its influence on the organizational climate of the company Petroperú, 2020, Method: I present a quantitative approach, with a hypothetical-deductive method, of a basic type, non-experimental design and descriptive correlational level, The population It will be made up of 2759 people who work in the Petroperú company. The study sample was determined to be 337 people. The instrument applied was the technique. It will be made up of a questionnaire for each variable, which helped us to have a wide coverage of the subject so that later They will be validated. Subsequently, they will be tabulated in the SPSS and Microsoft Excel programs, after preparing the database spreadsheet. Results: Undoubtedly, the results of this research work, carried out to obtain a master's degree in public policy management, are of great importance to assist in dispute management activities that adhere to the practice of the business environment of Petroperú. It has been shown that there is a very high correlation between the qualification of the demand and the organizational climate of the Petroperú company. Conclusions: The relationship is related to the fact that the average score in the qualified demand is 2.72, above the maximum score of 5, which is the regular one in its scale of values, and the average organizational score of the company is 2.99, which is equally regular in its rating. scale, that is, there is a direct relationship to the extent that there is an assessment of the demand with an assessment of the fair and organizational climate of the Petroperú companies at the same level.

Keywords: administrative litigation, organizational climate, plaintiffs.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “El proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020”. El trabajo investigativo consiste en analizar la variable de estudio denominada el proceso contencioso administrativo, con la finalidad de conocer y brindar una explicación de nivel científico respecto a los pormenores de los procesos contenciosos administrativos en la empresa Petroperú, tales como el índice de demandas, casos en los demandados ganaron los juicios, casos en que se pagaron las indemnizaciones por daños y perjuicios, etc.

En este capítulo se desarrolla el planteamiento y la descripción del problema, el cual indica que es lo que está pasando con las variables de estudio a nivel internacional y nacional, luego se realiza la formulación del problema. Posteriormente se revisa los trabajos previos, el cual contiene investigaciones similares en diferentes ámbitos como internacionales y nacionales, seguidamente se desarrolla las justificaciones y limitaciones de la investigación. Luego se realiza las formulaciones de los objetivos tanto generales como específicos y, por último, el capítulo termina al proceder a formular las hipótesis de la investigación.

1.1. Planteamiento del problema

Hoy ya nadie duda que las Administraciones Públicas, aquel conjunto de instituciones (organismos y órganos), Lineamientos de acción y personas cuya tarea, en principio, es velar por que se cumplan los fines que motivan la existencia de todo Estado para defender el interés general, ejercer cuotas de poder considerables y tener una influencia decisiva en la configuración de la política y la economía. entorno legal de vida. Y como es habitual en estos casos, siempre existe el riesgo de que estas administraciones no actúen conforme a la ley y

vulneren los derechos fundamentales de algunos ciudadanos.

La Ley N° 27584, o Ley del Proceso Contenciosos Administrativo, se presentó entonces como la plasmación de una perspectiva distinta, con un cometido intrínsecamente más valioso que el contencioso de nulidad hasta entonces vigente en el Perú.

1.2. Descripción del Problema

Pronostico: a nivel local se viene observando que en los últimos años los procesos contenciosos administrativos duran demasiado tiempo y finalmente no son favorables a los demandantes aun cuando este tiene la razón. A su vez, se desconoce el índice de procesos contenciosos, sus características principales, el pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios y las razones por la que muchas se declararon infundadas.

Control de pronóstico: por todo lo expuesto, se cree que existe la necesidad de conocer y explicar de manera objetiva y real los pormenores jurídicos procesales de los procesos contenciosos administrativos, cuyos resultados permitirán incorporar mejoras en la administración.

1.3. Formulación del Problema

-Problema General

¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020?

-Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020?

¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020?

1.4. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Somarriba (2018) Realizo un artículo “Urgentes Reformas al Sistema de Organización del Contencioso Administrativo Nicaragüense” con el objetivo de identificar las deficiencias planteadas por las normales, que pueden derivar en un trato desigual en el acceso, demoras injustificadas y una violación del debido proceso, dado que el denunciante no tiene derecho a denunciar ante un juez independiente e imparcial de quien hace Ha emitido juicio. Se concluyó que el personal no está sujeto a los trámites legales de carrera sino a un sistema de nombramientos directos sin criterios claros de especialización y con riesgo de politización. Con base en una investigación sobre la reciente reforma constitucional nicaragüense que avala la descentralización del poder judicial administrativo, se destaca la necesidad de adoptar cambios y regular su estructura, y la forma en que se selecciona al personal sigue siendo la misma.

Castillom (2011) en su tesis titulada “Proceso contencioso administrativo”, llegó a las siguientes conclusiones; 1. El tratamiento de la evidencia en un sistema legal en particular necesariamente responderá a la visión del legislador sobre el sistema y la práctica de manejo de disputas, seguida por el juez para indicar la acción. 2. Las disposiciones originales de la Ley No. 27584 están muy alejadas del sistema de “plenos poderes” que busca asegurar el control constitucional y legal de las actividades administrativas y brindar 25 amplias protecciones de los derechos e intereses administrativos, respondiendo en determinadas circunstancias. Sistema "único examen de actuación administrativa". 3. La consecución de un fin legítimo permitirá la combinación de métodos no basados en pruebas, en cuyo caso se tomará la decisión apropiada o apropiada del caso, o si no se acepta y se actúa en consecuencia conducirá a ser considerada como una simple realidad visual que nada tiene que ver con lo que realmente sucedió. 4. La carga de la prueba debe ser proporcional a la

Administración solo si en el proceso se impugna la implementación de las sanciones, pero también en el caso de cualquier acción administrativa restrictiva, la Administración debe aclarar las realidades que coinciden con su adopción.

Castro et al. (2019). Realizaron un artículo científico que tuvo como finalidad analizar el auto del Consejo de Estado – Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, de junio 25 de 2014, C.P. Enrique Gil Botero, en el cual se señaló que el Código General del Proceso entró a regir para la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo de manera plena el 1º de enero de 2014. A partir de esto, se determinó la competencia o no de la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado para proferir, por importancia jurídica, autos que les remitan con tal fin las secciones o subsecciones; de igual manera, estudiando todas las razones que esgrimió la Sala Plena de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, para señalar que el Código General del Proceso entró en vigencia realizándose una disertación en cuanto a la competencia de este órgano judicial para adoptar dicha determinación, las consecuencias de la misma y la real fecha de entrada en vigencia del Código General del Proceso para aquella jurisdicción.

Navarro (2020) Realizo un artículo “La mediación en el orden jurisdiccional contencioso administrativo en España” El objetivo fue inicialmente analizar la situación de la mediación en el polémico poder judicial administrativo en España e invitar al lector a reflexionar sobre la necesidad de impulsar la mediación en este ámbito del ordenamiento jurídico, necesidad que se puso de relieve tras la nueva realidad derivada de COVID -19. Previamente se realizó un estudio sobre los principios básicos de la mediación, sus particularidades en este orden jurisdiccional, la evolución que ha sufrido este instrumento en nuestro ordenamiento jurídico, las ventajas y dificultades que ofrece, y se identifican algunos conflictos que se han presentado en la jurisprudencia La mediación es la mejor forma de

gestionarla y resolverla. Finalmente, cabe señalar que cabe destacar el papel del abogado en la administración de justicia, que debe beneficiar tanto a la administración de justicia como al ciudadano, destinatario último de las tareas encomendadas, sin olvidar que este es en todo caso el caso es. Trabajar de forma colaborativa y coordinada es clave para cualquier organización. Somos conscientes de los éxitos que se han logrado a través de la mediación en estas normas jurisdiccionales, así como del camino que aún queda por recorrer.

De las Heras (2015) Realizo un trabajo de investigación “El recurso de apelación en el proceso contencioso-administrativo a la luz de la jurisprudencia española” El objetivo de este trabajo fue ofrecer una visión práctica de la convocatoria del controvertido proceso administrativo. Para ello, se tratan cuestiones controvertidas que, por falta de comprensión, suelen conducir a la inadmisibilidad del recurso. Por ejemplo, el documento de registro o la determinación del monto.

Sánchez (2017) realizó un trabajo de investigación “Desarrollo de un plan de comunicación interna para la optimización del flujo comunicacional y el clima organizacional en la gobernación de Sucre” tuvo como propósito buscar la mejora en el flujo comunicacional y el clima organizacional en la gobernación de sucre; como institución líder del departamento, ya que se encontró en la necesidad de generar un plan de comunicación interna para hallar las falencias existentes y así darles alternativas de solución, permitiendo obtener un ambiente laboral adecuado para los empleados. Con la realización de este proyecto, se alcanzó que la Gobernación de Sucre implementara capacitaciones para el surgimiento de un flujo comunicacional uniforme entre los empleados y la institución, recalando que es de suma importancia el reconocimiento que tengan estos ante las diferentes herramientas comunicacionales a las que tienen acceso directo. Los resultados no fueron los deseados, pero aun así el público participativo acato el propósito del mensaje, comprometidos a ser voceros de toda esa información para sus compañeros, convirtiéndose de esta manera en tutores para

quienes desconocían las herramientas comunicacionales existenciales.

Antecedentes Nacionales

Yumpo (2018) Realizo un estudio de Investigación, “Incidencia Del Clima Organizacional En La Eficacia Delos Procedimientos Administrativos De La Municipalidad Provincial De Bagua, 2016” el cual tuvo la finalidad de determinar la incidencia del clima organizacional en la eficacia de los procedimientos administrativos de la Municipalidad Provincial de Bagua, 2016, fue de tipo cuantitativa; descriptivo correlacional; prospectivo, de corte transversal, tomo en cuenta una muestra de sólo 159; se les aplico una encuesta para medir la incidencia del clima organizacional en la eficacia de los procedimientos administrativos. Obteniendo que, la mayoría de casos según los ítems evaluados se demostró un mayor porcentaje en la categoría si y a veces. Además, demostraron que existe una relación significativa en cuanto a la eficacia de los procedimientos administrativos. Concluyendo en que los procedimientos administrativos son resaltantes a cabalidad y en consecuencia dependen del clima organizacional.

Pereyra (2019) Desarrollo un artículo “Bases filosóficas del proceso contencioso administrativo: vigencia y nuevas tendencias” tuvo como objetivo demostrar que las nuevas tendencias son viables para los procesos contencioso administrativos, ya que la sociedad busca mecanismos de defensa para remediar estados de indefensión ocasionados por el Estado en actividades de su competencia, en niveles superiores a los cuales, en el inicio, no hayan sido atendidos. Cabe precisar de manera muy particular, conforme se señaló en este artículo, que al referir la idea de que la libertad humana cuenta tanto con un gran número de partidarios vehementes como de adversarios obstinados, refleja la creciente diferencia con posiciones históricas y legislativas con las nuevas tendencias que buscan abandonar la etapa de codificación para sentar de seguro novísimas posiciones.

Ccaza y Orbegoso (2018) Realizaron un trabajo de investigación “Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017” El objetivo fue determinar las relaciones entre clima organizacional, satisfacción laboral y postergación entre los trabajadores del Módulo Básico de la Justicia de Cerro Colorado adscrito a la Corte Suprema de Arequipa (CSJA) en 2017. Se utilizó un diseño descriptivo-correlativo no experimental, transversal, aplicado a 60 trabajadores. Los resultados mostraron correlaciones inversas significativas moderadas y moderadas-altas entre el grado de clima organizacional y aplazamiento ($r = -0,496$) y entre el grado de satisfacción laboral y aplazamiento ($r = -0,655$). Dado que la gran mayoría de jueces y especialistas tienen poca tendencia a procrastinar en casos y audiencias, esto significa que están más satisfechos con el trabajo que han realizado y, además, perciben un mejor clima laboral. Por el contrario, si bien la gran mayoría de los asistentes judiciales y administrativos tienen una alta tendencia a postergar, reportarían estar más insatisfechos con el trabajo que realizan y percibir un ambiente laboral inadecuado en su lugar de trabajo.

Justo (2017) realizó un trabajo “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios en el 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno, 2015”. tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios, asimismo determinar el clima organizacional e identificar los niveles de satisfacción de los usuarios en el 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno. El tipo de investigación es de alcance descriptivo – correlacional, se utilizaron dos modelos de encuestas, la primera el cuestionario de Litwing y Stringer dirigida a los trabajadores del 4to Juzgado de Familia; mientras que, para medir la satisfacción de los usuarios se aplicó el cuestionario modelo Servqual. Concluyendo que, la relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios es positiva moderada con un nivel de correlación de 0.63, lo que indica que es significativa, con un 83% indicando

que existe un ambiente laboral positivo.

Espinoza y Jacobo (2018) realizaron un trabajo de investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018”. El objetivo fue determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Considero una muestra de 50 trabajadores entre jurisdiccionales y/o administrativos, recolectando los datos a través de encuesta contando con dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables. Los resultados de acuerdo al estudio inferencial indican que la RS calculada es mayor que la RS crítica ($0,853 > 0,587$) esta relación permitió rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y concluir que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral del Distrito Judicial de Huánuco –2018

1.5. Justificación de la investigación

Justificación teórica

El trabajo de investigación servirá como aporte para la comunidad estudiosa ya que se realizará de manera práctica, con un lenguaje claro y sencillo teniendo como finalidad de que todos los empresarios, estudiantes, investigadores y público en general.

Justificación práctica

En el caso de la justificación práctica, el resultado se documentará y servirá como una guía para otros trabajos que estén relacionados.

Justificación metodológica

El valor metodológico de la investigación radica en la posibilidad de incorporar a la teoría científica los resultados de la investigación, en tanto se demuestre las características previstas en la variable de estudio consideradas en la formulación de la hipótesis general.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se encontramos en el presente trabajo son las siguientes:

- En el caso de la limitación económica se observó el limitado financiamiento económico para la adquisición de los materiales necesarios para la investigación.
- Como limitación institucional se tuvo el acceso restringido a la información de la empresa Petroperú
- En el caso de la limitación teórica, presenciamos la ausencia de trabajos utilizados como antecedentes que guarden relación con el tema de investigación en facultades de pre grado y post grado de las principales universidades del país, generando que no se encuentre trabajos donde se determine si hay relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020

1.7. Objetivos

-Objetivo General

Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020

-Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020
- Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis principal

Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020.

1.8.2. Hipótesis Específicos

Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020

Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020

II. Marco teórico

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Proceso contencioso administrativo

Ventura (2013) define que el procedimiento administrativo no es un fin en sí mismo, sino que tiene un rol eminentemente instrumental. “afirmar la naturaleza instrumental del procedimiento administrativo no debe conducir, sin embargo, a considerar que lo más importante es la aplicación correcta de la ley a los casos concretos, es decir, la legalidad material de los actos administrativos, independientemente de las irregularidades formales del procedimiento. Hay que enfatizar que las decisiones administrativas no pueden ser legales o correctas al margen del procedimiento. Muy por el contrario, las formalidades procedimentales permiten legitimar la actuación administrativa. Siendo por eso el proceso contencioso administrativo el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin, no se confunda con proceso administrativo el cual es una instancia jurisdiccional bajo el fuero contencioso-administrativo. (p.43)

Danos (2002) define que el proceso administrativo contencioso es el proceso específico que la Constitución prevé para impugnar las decisiones de la administración pública ante el Poder Judicial para verificar la legalidad de las actuaciones de todas las unidades administrativas, a través del proceso contencioso garantiza una de las conquistas fundamentales del imperio de ley que es la subordinación de todas las actividades administrativas a la legalidad. En consecuencia, los afectados por una medida administrativa que vulnere sus derechos e

intereses están constitucionalmente facultados para solicitar al Poder Judicial la satisfacción jurídica de sus reclamos contra la administración pública. (p.65)

Actividad jurisdiccional

Serra (2001). Define como actividad competencial las autonomías funcionales que se manifiestan en su acto fundamental, que en la sentencia como la ley corresponde a la función legislativa y la decisión a la administrativa. Es la función normalmente encomendada al Poder Judicial y definida como una medida jurídica encaminada a declarar la ley con motivo de un caso particular concreto, controvertido o no, y con fuerza de cosa juzgada (p.10).

Recursos:

Cansado (2010) es el medio legalmente establecido para obtener la enmienda, revocación o invalidación de una orden judicial, ya sea del mismo juez o tribunal que la emitió o de otro juez de rango superior. (p.101)

2.1.2. Clima organizacional

Méndez (2006) define al clima organizacional como al ambiente definido de una organización producido y a su vez percibido por los trabajadores de las diferentes condiciones que se presentan en el desarrollo del proceso de interacción social y en la estructura organizacional, las mismas que se orientan de acuerdo a las creencias, percepciones, en el nivel de participación y actitudes; expresado por su comportamiento, su nivel de satisfacción y de eficiencia en el trabajo. (p.52)

Chiavenato (2012) Define el clima organizacional como el ambiente entre los miembros de la organización que está estrechamente relacionado con el nivel de motivación de las personas. Por tanto, se basa en los estados emocionales de los empleados que son producto de la forma en que perciben diferentes aspectos en su empresa, ya sea en relación a la comunicación, el liderazgo de sus superiores, sus perspectivas de desarrollo, el reconocimiento que reciben, o ese sistema de Retribución (p.85).

Comportamientos

Maslow (1994) define que el comportamiento del ser humano está basado en la capacidad que se tiene para satisfacer sus necesidades, pudiendo identificar una jerarquía de 5 necesidades las que van desde las necesidades básicas como son las fisiológicas y que van hasta las necesidades más altas de una realización personal, entre las 5 necesidades podemos enumerar las fisiológicas, de seguridad, de pertinencia, de estima y necesidades de autorrealización (p.45)

Procesos organizacionales

Rodríguez (2002) dice que los procesos organizacionales, tales como la percepción que los miembros de la organización tienen sobre la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones y otros procesos afectan el ambiente de trabajo y los resultados de la gestión organizacional. (p.34)

Sneltjes y Dai (2010) Los procesos organizacionales abarcan todos los aspectos formales de la organización, tales como misión, visión, valores y principios, metas y estrategias, estructura y todos los demás asociados con las funciones administrativas. Esto significa que los procesos pueden no ser sostenidos si se limitan solo a los

elementos formales de la organización, pero no invaden a las personas. Lo mismo sucedería si solo afectaran a las personas, pero los procesos se mantuvieran sin cambios. (p.76)

III. Método

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional, de acuerdo a los siguientes autores, se explica lo mencionado anteriormente:

Ramírez et al. (2007) explican que es de enfoque cuantitativo porque considerara como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición. (p.21)

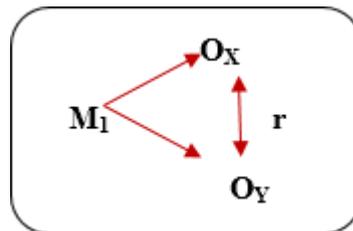
Hernández et al. (2014) mencionan que el método hipotético deductivo sigue los siguientes procedimientos: observación del fenómeno, formular las hipótesis; y a través de los resultados se entablan deducciones más allá de la respuesta estadística de la hipótesis, es decir, que se sustenta una relación directa entre las variables estudiadas.

Es de tipo básica, ya que, según Hernández et al. (2014) sostienen que se analiza el fenómeno material de investigación tal como ocurre dentro de su propia naturaleza sin ser manipulados, así como como el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú 2020.

La investigación es no experimental de corte transversal. Es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad. (Ñaupas et al. 2013, p.52)

Finalmente es de nivel descriptivo correlacional porque se caracteriza porque se busca conocer aquellos elementos que son parte de las variables y buscan entender el grado de relación que pueden presentarse entre dos variables.

El esquema para el diseño de la presente investigación es:



Donde:

M: Muestra

O_x: Variable Independiente: Proceso Contencioso Administrativo

O_y: Variable Dependiente: Clima Organizacional

r: relación

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de acuerdo al autor Vara (2015) es “el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, situaciones, etc.) a investigar”. La población estará conformada por 2759 personas que laboran en la empresa Petroperú.

3.2.2. Muestra

Para el autor Vara (2015) “La muestra es un subconjunto de la población, es decir, el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional”.

La muestra de estudio se determinó en 337 personas que laboran en la empresa Petroperú, La muestra fue de tipo aleatoria-sistemática y su tamaño será calculado usando la siguiente fórmula de población finita con proporciones con un error estimado de 5 % y un acierto del 95 %:

$$n = \frac{(1.96)^2(2759)(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(2759 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 337$$

3.3. Operacionalización de variables

Variabes	Dimensiones	Indicadores
Proceso Contencioso Administrativo.	Actividad Jurisdiccional.	Demanda
		Notificación.
		Prueba
		Periodo Extraordinario de Prueba
		Valoración de la Prueba.
		Sentencia.
	Recursos	Reposición y Revocatoria.
		Nulidad.
		Aclaración y Ampliación.
		Apelación.
		Casación.
		Amparo.
Grupo e Intergrupo		

Clima Organizacional	Comportamientos	Motivación
		Liderazgo
	Procesos Organizacionales	Evaluación del Rendimiento
		Sistema de Remuneración
		Comunicación
		Toma de decisiones

Fuente: Elaboración Propia

3.4. Instrumentos

Las técnicas de recolección de datos según Hernández et al. (2017) citado por Valderrama (2016) son: la observación que se basa en registrar sistemáticamente lo que se observa en determinada situación o acontecimiento.

Para la recopilación de la información, se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual estuvo diseñado con 25 ítems de los cuales 19 ítems cuentan con escala de Likert de tal forma que permitió determinar cómo se relaciona el control interno y el sistema logístico. El instrumento estará constituido por un cuestionario para cada variable, que nos ayudó a tener una amplia cobertura del tema para que posteriormente serán validadas.

3.5. Procedimientos

En el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico denominado SPSS en su versión número 25, según el autor Valderrama (2016) se utilizará “La estadística descriptiva mediante tablas de frecuencia y diagramas de barra”.

- Se iniciará con la selección de la población y la muestra
- Se seleccionará una muestra aleatoriamente a los cuales se les pedio que rellenen

los cuestionarios para obtener información relevante para el desarrollo de la propuesta.

- Posteriormente se tabulará en los programas SPSS y Microsoft Excel, previa elaboración de la planilla de base de datos.
- Finalmente, se interpretará los resultados para tener así un panorama de la situación actual y poder desarrollar la propuesta de manera adecuada.

3.6. Análisis de datos

El análisis de datos describió como se organizó estadísticamente la información obtenida, las técnicas de análisis estadísticos, que fueron usados para procesar los datos las cuales permitirán obtener los resultados y finalmente, explicar cómo se llegó a las conclusiones.

Se usará del programa Excel, con la cual se obtendrá tablas y gráficos que serán de ayuda para el desarrollo de la investigación de gran ayuda para comprender la relación entre las variables.

3.7. Consideraciones éticas

Los aspectos éticos serán:

- a) La tesis cumplirá con el esquema de la Universidad Nacional Federico Villarreal;
- b) El objetivo fundamental de la tesis será generar el nuevo conocimiento;
- c) La tesis será original y auténtica por parte del investigador;
- d) Los resultados serán reales no hubo manipulación de la misma;
- e) Toda la información será citada respetando la autoría.

IV. Resultados

Como se muestra anteriormente, se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos de nuestro cuestionario:

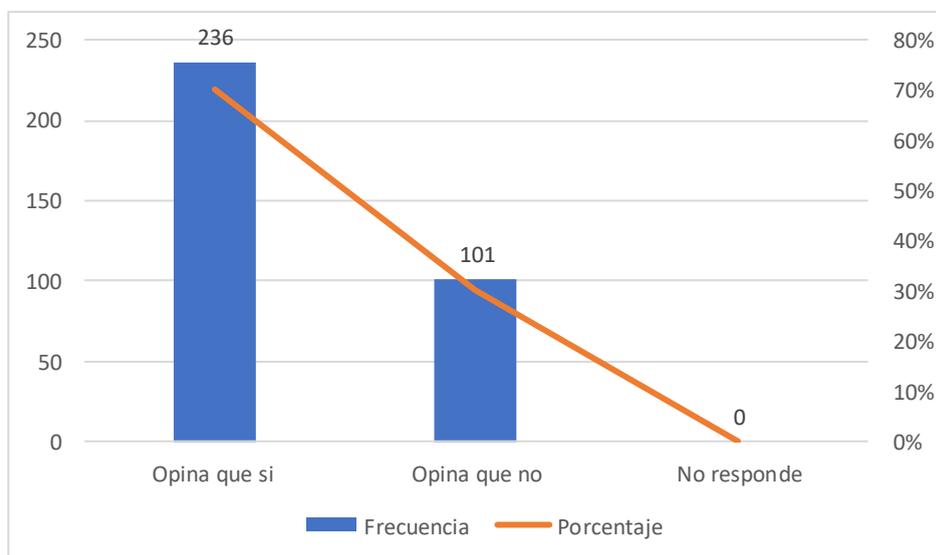
Tabla 1

Considera usted que las demandas en contra de la empresa son justificadas

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	236	70%
Opina que no	101	30%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 1

Considera usted que las demandas en contra de la empresa son justificadas



Interpretación

El 70% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que las demandas en contra de la empresa son justificadas y el 30% afirmaron que no.

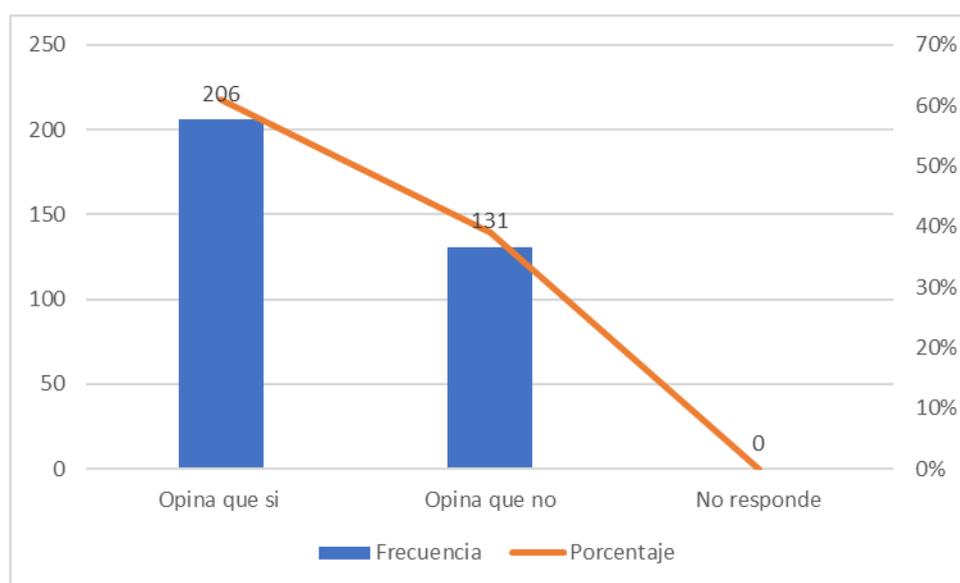
Tabla 2

Considera usted que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	206	61%
Opina que no	131	39%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 2

Considera usted que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas



Interpretación

El 61% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas y el 39% afirmaron que no.

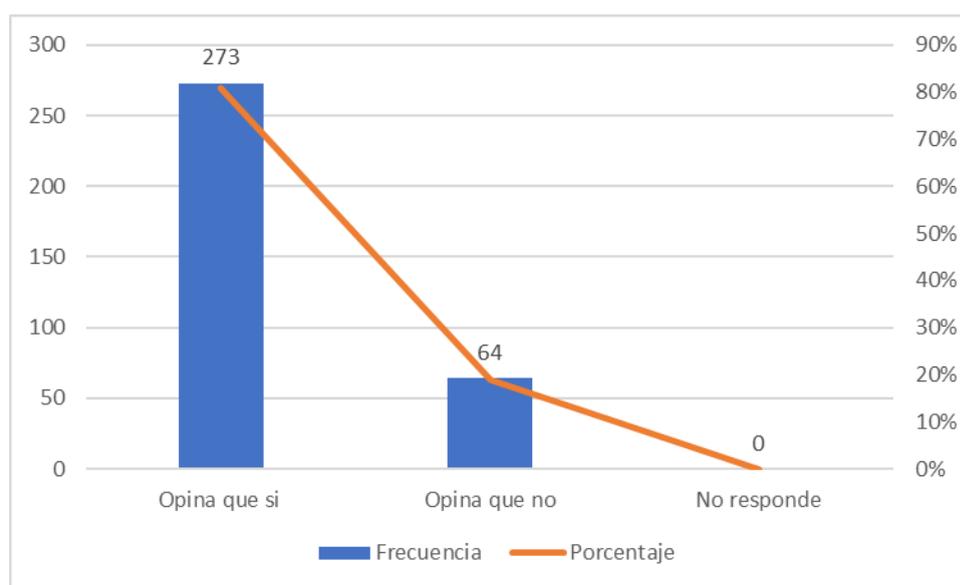
Tabla 3

Cree usted que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	273	81%
Opina que no	64	19%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 3

Cree usted que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas



Interpretación

El 81% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas y el 19% afirmaron que no.

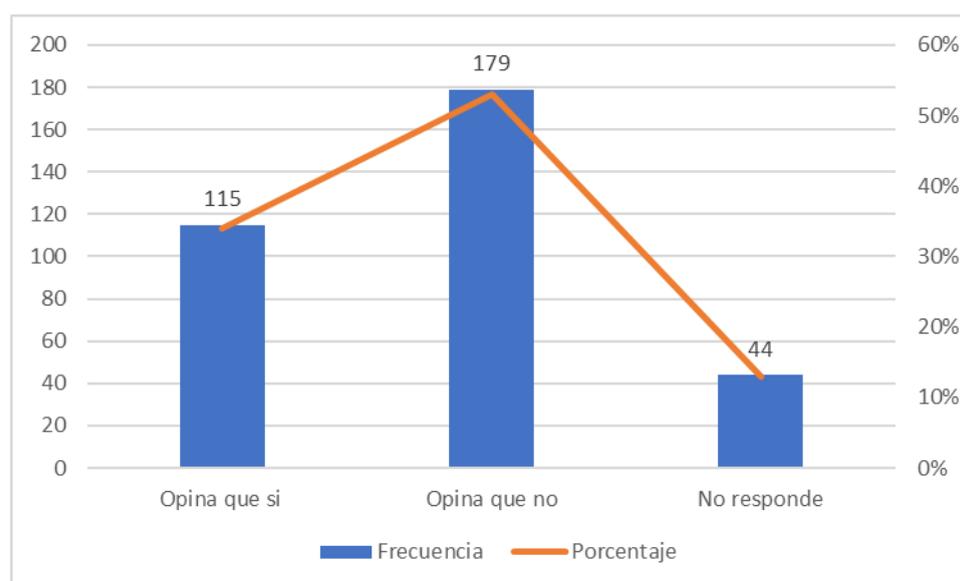
Tabla 4

Según su opinión, se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	115	34%
Opina que no	179	53%
No responde	44	13%
	337	100%

Figura 4

Según su opinión, se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas



Interpretación

El 34% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas, el 53% afirmaron que no y el 13% no responden.

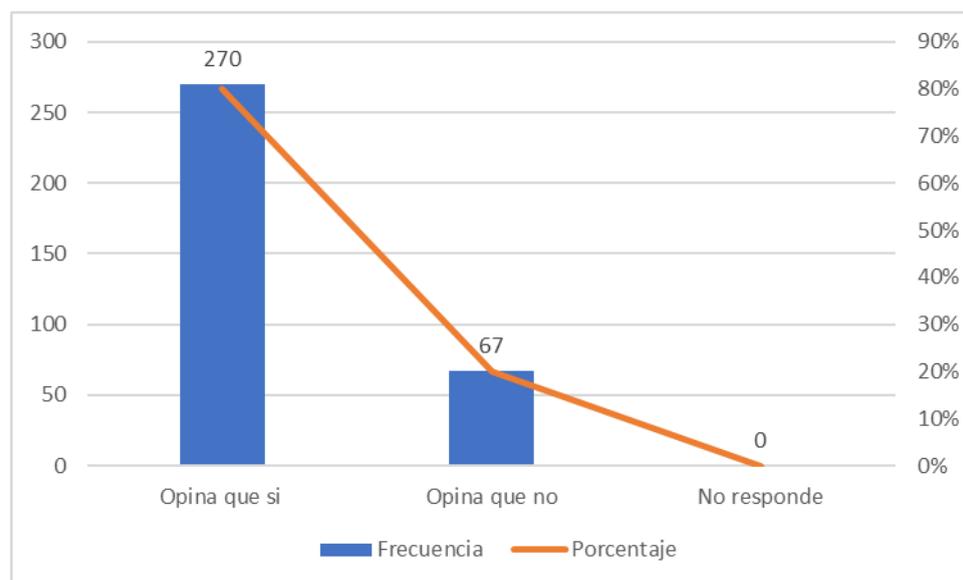
Tabla 5

Cree usted que la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio.

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	270	80%
Opina que no	67	20%
No responde	0	0
	337	100%

Figura 5

Cree usted que la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio.



Interpretación

El 80% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió que si la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio. y el 20% afirmaron que no.

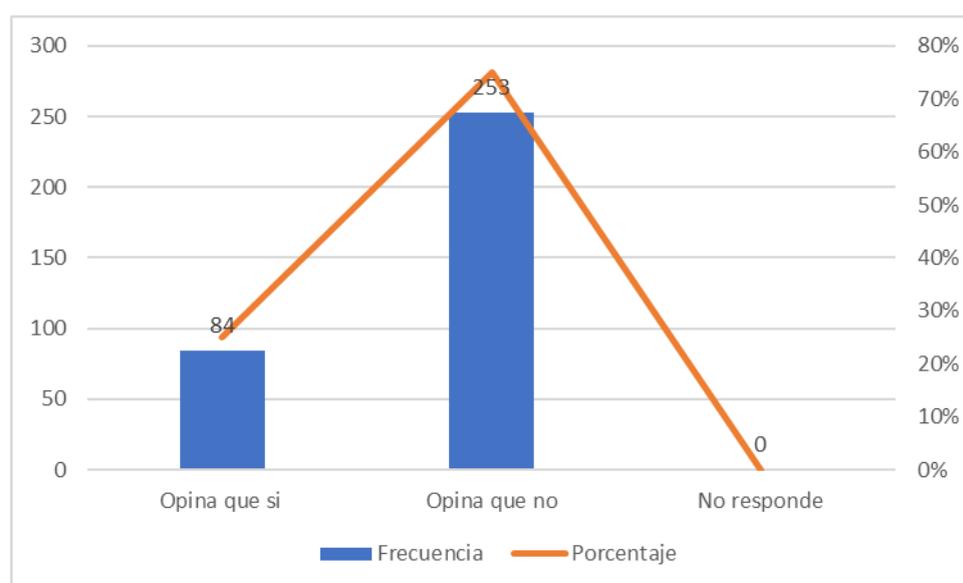
Tabla 6

Ha observado usted que la sentencia en contra de la empresa ha sido justa

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	84	25%
Opina que no	253	75%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 6

Ha observado usted que la sentencia en contra de la empresa ha sido justa



Interpretación

El 25% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si, que la sentencia en contra de la empresa ha sido justa y el 75% afirmaron que no.

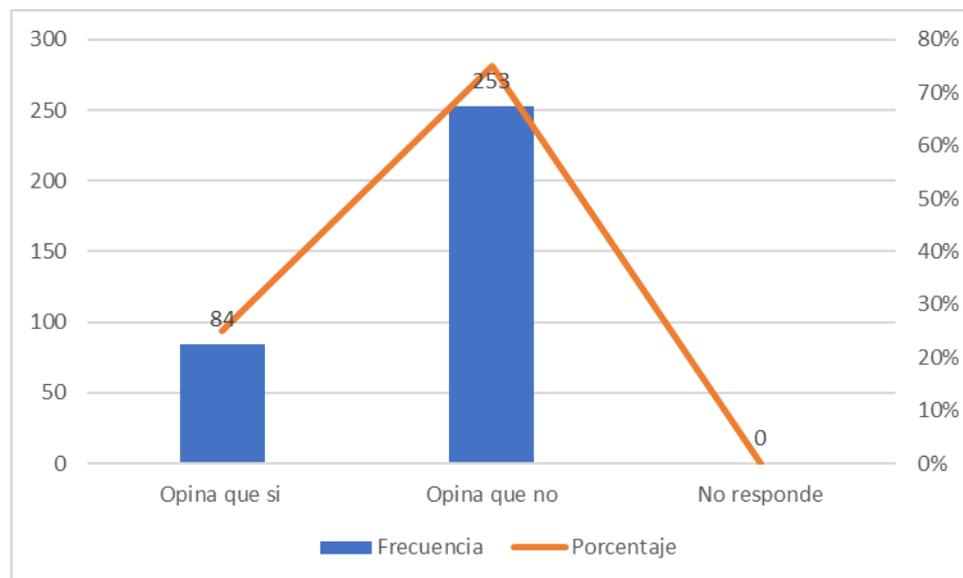
Tabla 7

Considera usted que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	84	25%
Opina que no	253	75%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 7

Considera usted que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo



Interpretación

El 25% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo y el 75% afirmaron que no.

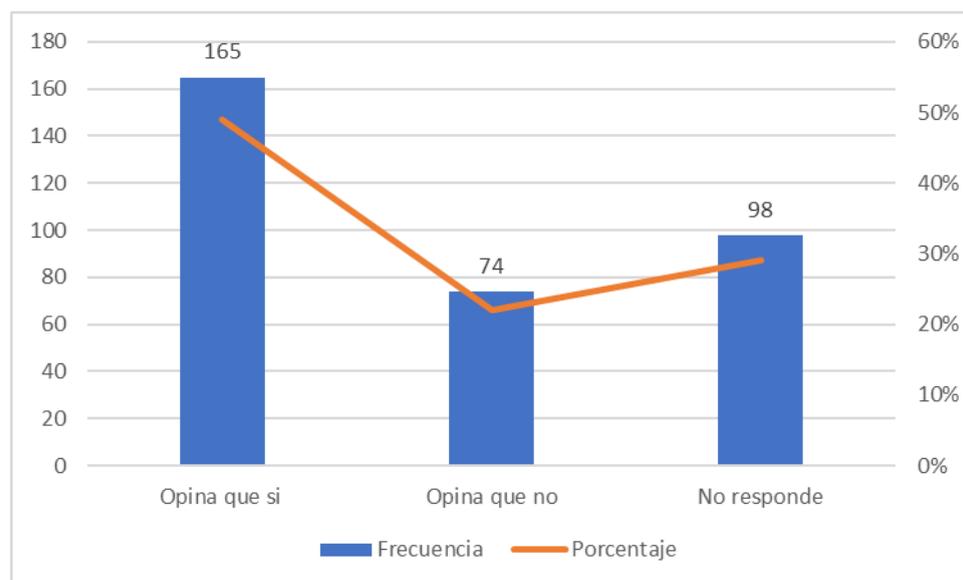
Tabla 8

Observo usted que a la empresa se le ha otorgado la nulidad

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	165	49%
Opina que no	74	22%
No responde	98	29%
	337	100%

Figura 8

Observo usted que a la empresa se le ha otorgado la nulidad



Interpretación

El 49% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que a la empresa se le ha otorgado la nulidad, el 22% afirmaron que no y 29% no respondió.

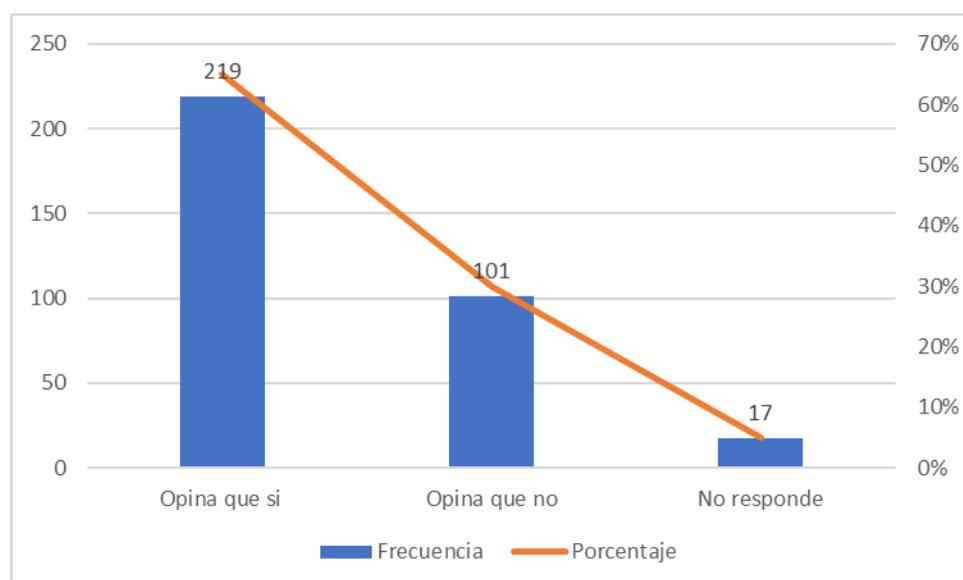
Tabla 9

Según lo observado, la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	219	65%
Opina que no	101	30%
No responde	17	5%
	337	100%

Figura 9

Según lo observado, la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación



Interpretación

El 65% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si, que la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación, el 30% afirmaron que no y 5% no responde.

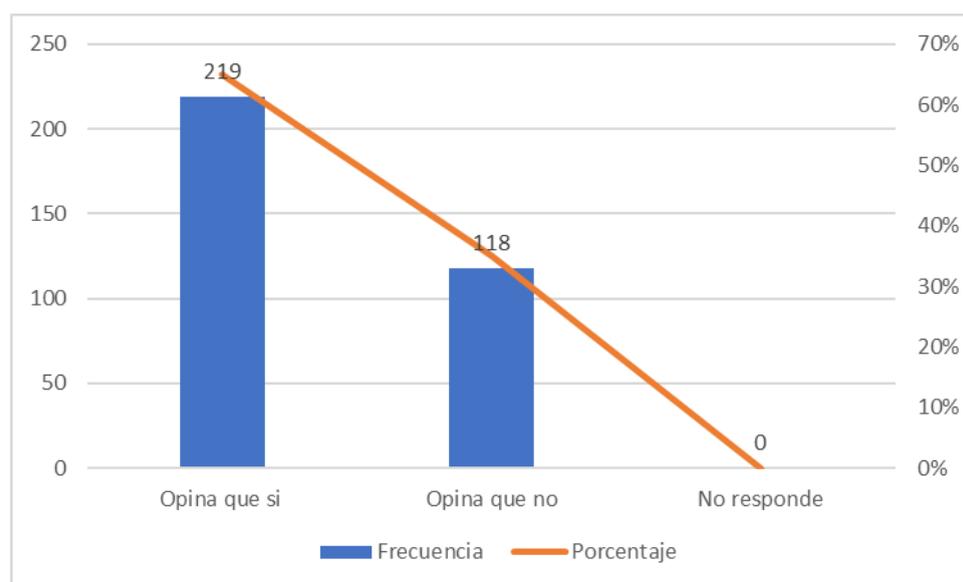
Tabla 10

Considera usted que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	219	65%
Opina que no	118	35%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 10

Considera usted que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda



Interpretación

El 65% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda y el 35% afirmaron que no.

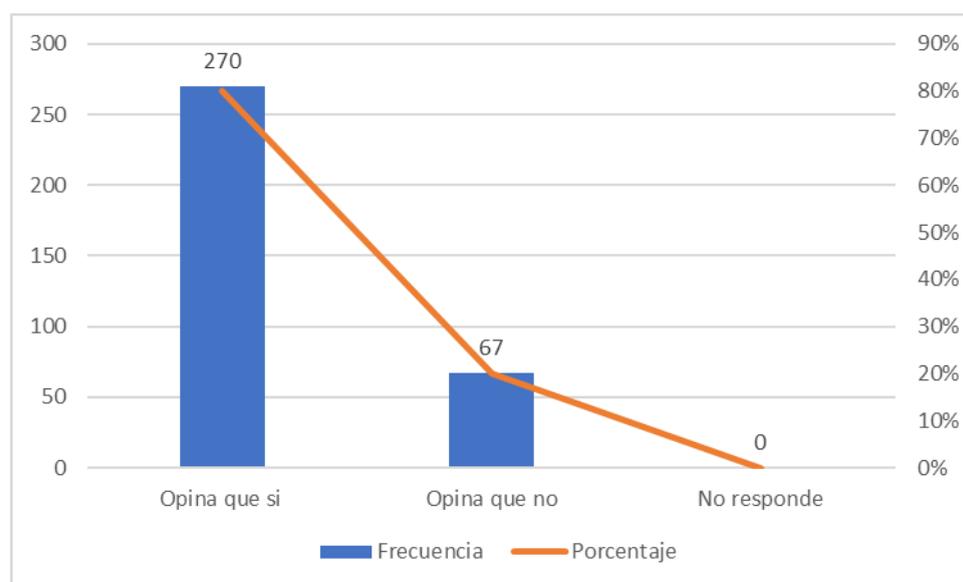
Tabla 11

Cree usted que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	270	80%
Opina que no No responde	67	20%
	0	0%
	337	100%

Figura 11

Cree usted que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza



Interpretación

El 80% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza y el 20% afirmaron que no.

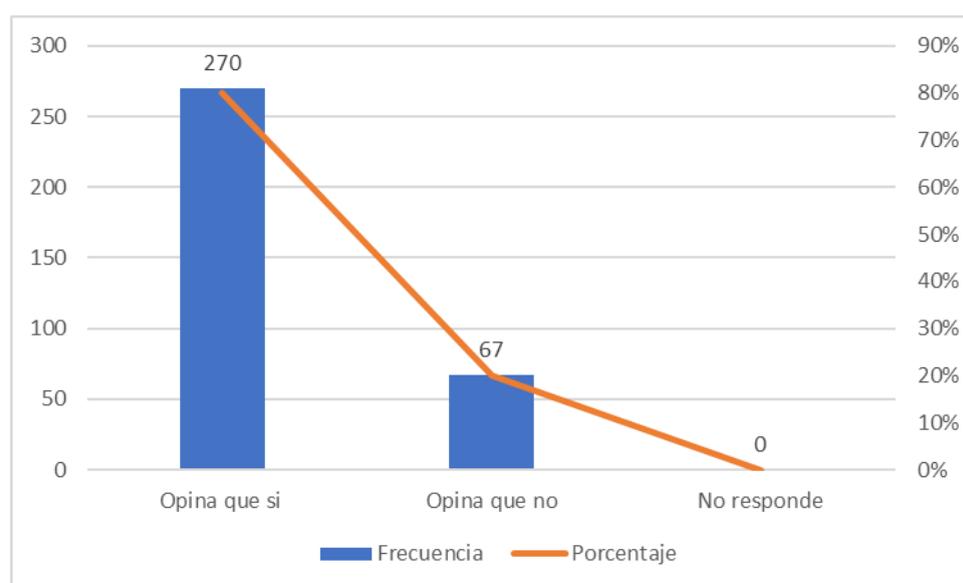
Tabla 12

Cree usted que el comportamiento individual promueve un buen clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	270	80%
Opina que no	67	20%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 12

Cree usted que el comportamiento individual promueve un buen clima organizacional



Interpretación

El 80% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que el comportamiento individual promueve un buen clima organizacional y el 20% afirmaron que no.

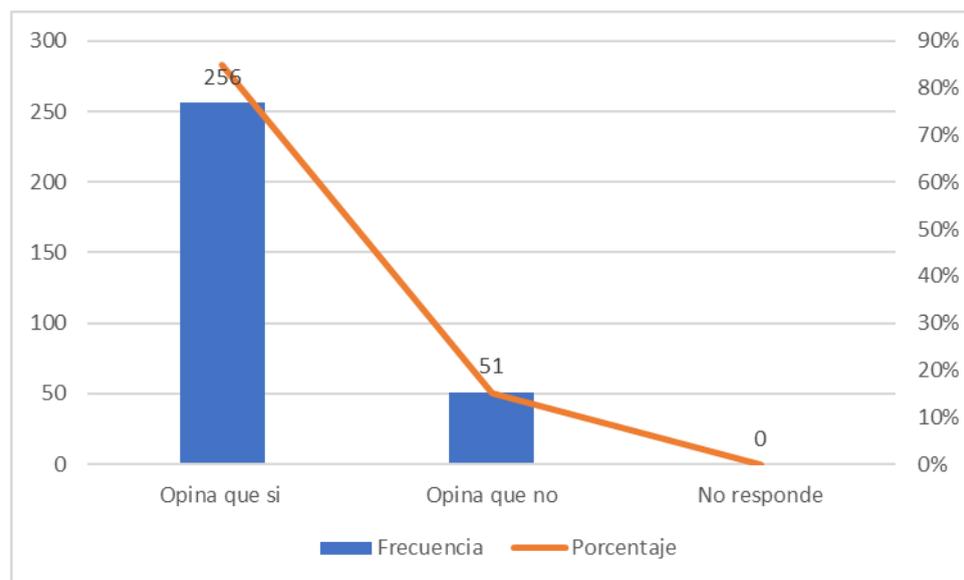
Tabla 13

Opina usted que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	256	85%
Opina que no	51	15%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 13

Opina usted que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional



Interpretación

El 85% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional y el 15% afirmaron que no.

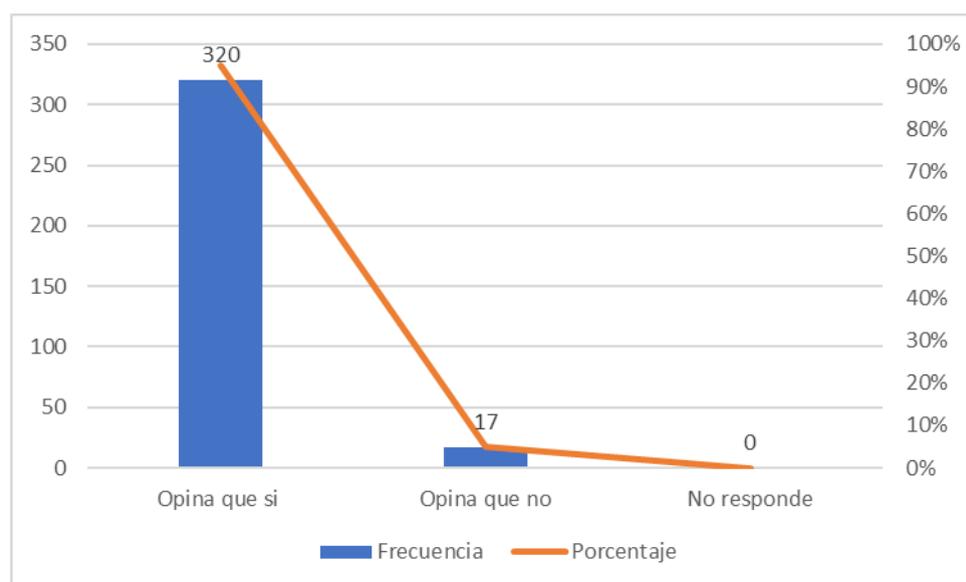
Tabla 14

Considera usted que la motivación mejoraría el clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	320	95%
Opina que no	17	5%
No responde	0	0
	337	100%

Figura 14

Considera usted que la motivación mejoraría el clima organizacional



Interpretación

El 95% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si que la motivación mejoraría el clima organizacional y el 5% afirmaron que no.

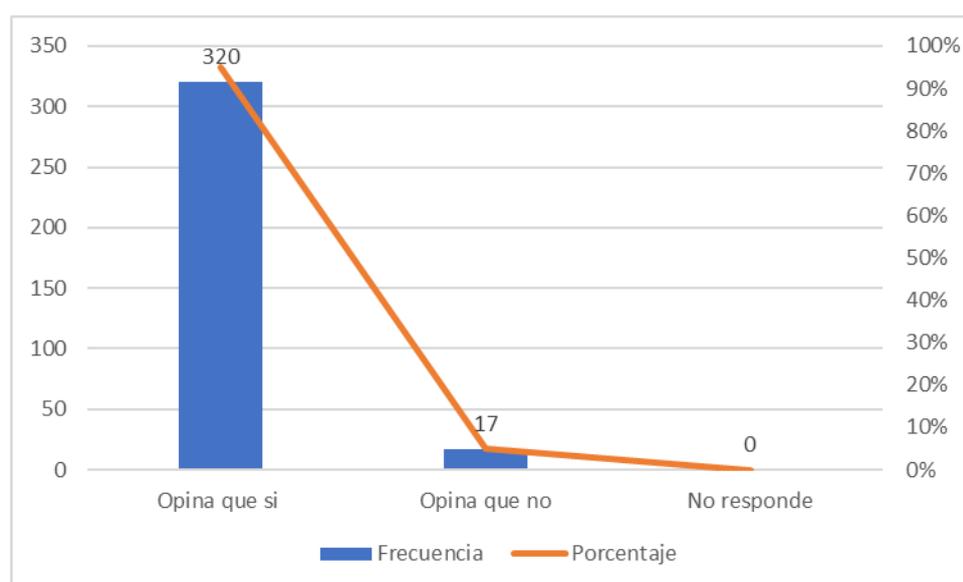
Tabla 15

El liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	320	95%
Opina que no	17	5%
responde	0	0%
	337	100%

Figura 15

El liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional



Interpretación

El 95% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí, que el liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional y el 5% afirmaron que no.

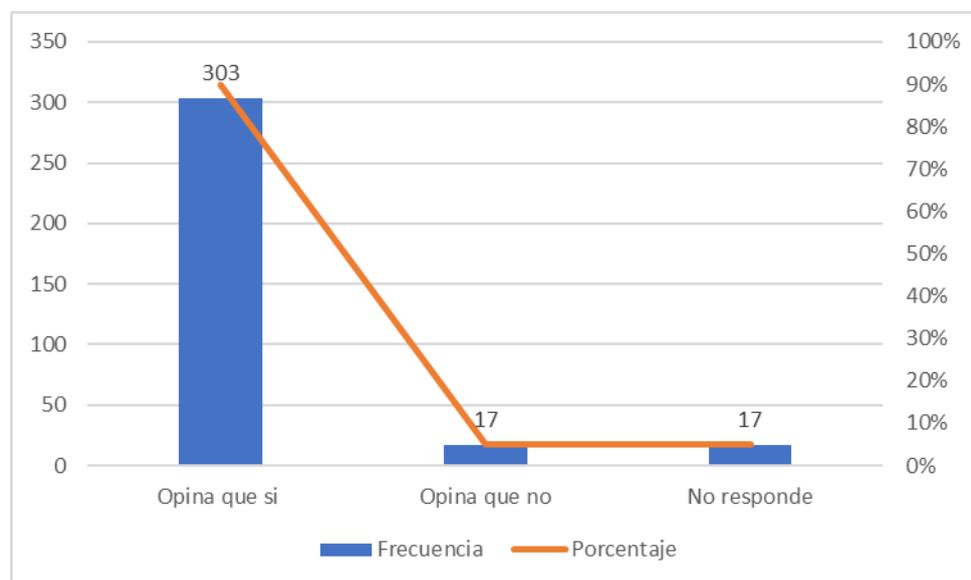
Tabla 16

Opina usted que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	303	90%
Opina que no	17	5%
No responde	17	5%
	337	100%

Figura 16

Opina usted que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales



Interpretación

El 90% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales, el 5% afirmaron que no y 5% no responde.

Tabla 17

Cree usted que un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de

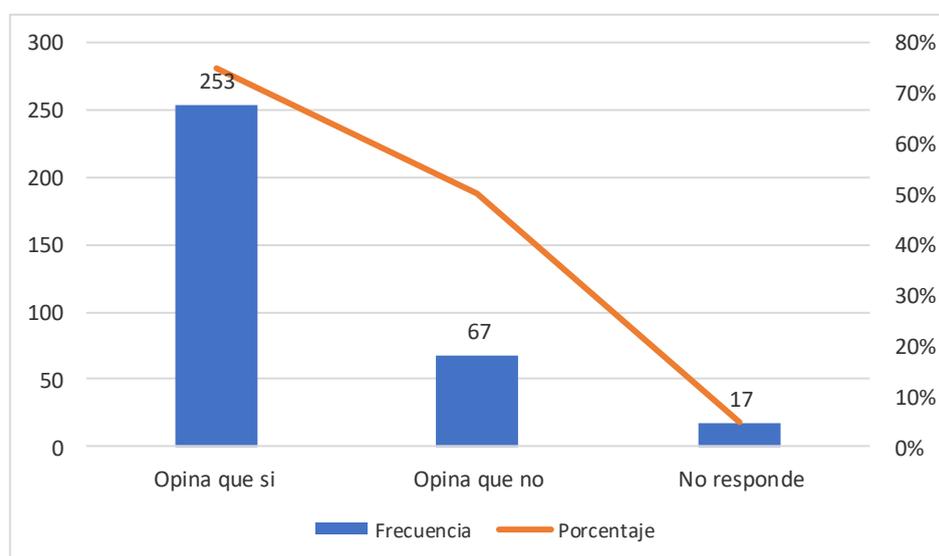
	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	253	75%
Opina que no	67	20%
No responde	17	5%
	337	100%

organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales

Figura 17

Cree usted que un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de

organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales



Interpretación

El 75% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si, que un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales, el 20% afirmaron que no y el 5% no responde.

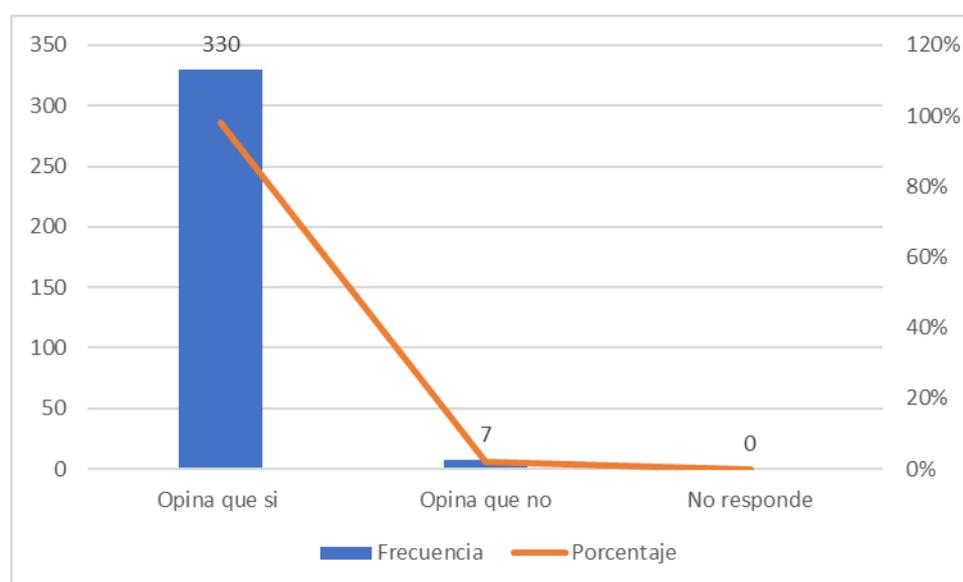
Tabla 18

Considera usted que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	330	98%
Opina que no	7	2%
No responde	0	0%
	337	100%

Figura 18

Considera usted que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales



Interpretación

El 98% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió sí, que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales y el 2% afirmaron que no.

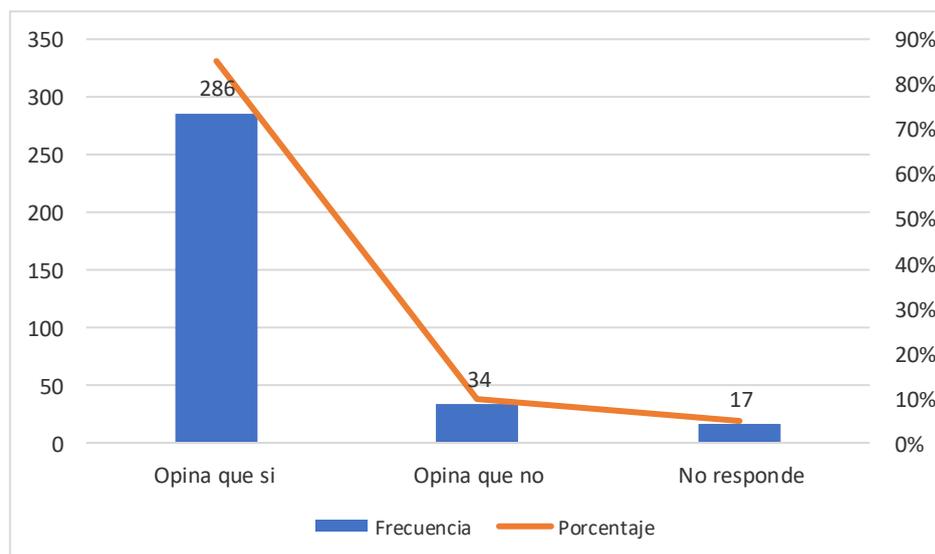
Tabla 19

Cree usted que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Opina que si	286	85%
Opina que no	34	10%
No responde	17	5%
	337	100%

Figura 19

Cree usted que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones



Interpretación

El 85% de las personas a las que se realizó la encuesta respondió si, que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones, el 10% afirmaron que no y 5% no responde.

V. Discusión de resultados

A partir de entrevistas a 337 personas mediante el uso de cuestionarios, hemos podido convencerlos de que la mayoría de los entrevistados considera que el proceso contencioso administrativo está relacionado en gran medida con el entorno organizacional de Petroperú. Sin duda, los resultados de este trabajo de investigación, realizado para obtener una maestría en gestión de políticas públicas, son de gran importancia para asistir en las actividades de manejo de disputas que se adhieren a la práctica del entorno empresarial de Petroperú.

Castillom, (2011) en su opinión titulada *The Dispute-Management System*, nos dice que el tratamiento de la evidencia en un sistema legal en particular necesariamente responderá a la visión del legislador sobre el proceso y la práctica de la disputa administrativa, que es seguida por el Juez para Aparecen en el proceso, así como las normas originales establecidas por la Ley N ° 27584 están lejos del sistema de “poder absoluto” que busca asegurar el control constitucional y la legitimidad de la acción administrativa. y para brindar una protección integral de los derechos e intereses de la gerencia, en algunos casos con el sistema de respuesta looga "revisar solo la gestión del desempeño". (Ortega, 2012), en su opinión titulada *Nulidad en el proceso administrativo contencioso*, nos dice que el artículo 27 de la Ley del Sistema de Gestión de Conflictos no excluye la nulidad como obstáculo dentro del Sistema de Autogestión. -Preocupado y no existe ley o limitación reglamentaria con base en la denegación que significa el obstáculo cuando se radica sin motivo Se revierte el aviso o sin motivo por incumplimiento de la ley o mal funcionamiento del debido proceso y para ser agregado a los Centros Administrativos de Litigio Administrativo. Sistema Administrativo Disputado, derivado

de la carencia preexistente de un marco regulatorio para los sujetos involucrados. Sin embargo, es evidente que el rechazo negativo del Sistema Administrativo Controvertido cuando se presenta contra resoluciones o notificaciones violatorias de la ley o el procedimiento constituye una violación a las garantías constitucionales del sistema de justicia.

V. Conclusiones

Se ha demostrado que existe una correlación muy alta entre la calificación de la demanda y el clima organizacional de la empresa Petroperú. La relación se relaciona con el hecho de que la puntuación media en la demanda calificada es de 2,72, por encima de la puntuación máxima de 5, que es la regular en su escala de valores, y la puntuación media organizacional de la empresa es de 2,99 que es igualmente regular en su calificación. escala, es decir, existe una relación directa en la medida en que existe una valoración de la demanda con una valoración del clima justo y organizacional de las empresas de Petroperú en el mismo nivel. La ejecución de pruebas muestra una alta correlación (0,887) con el clima organizacional. La relación se relaciona con el hecho de que la puntuación media obtenida en la realización de las pruebas es de 2,96, en base a una puntuación máxima de 5, que en su escala corresponde al clima organizacional regular, igual a 2,99, que también corresponde al regular. Es decir, hay una relación alta porque hay una prueba de desempeño con una calificación de regular para el clima organizacional, que también es igualmente regular.

VI. Recomendaciones

- 6.1. Es necesario mejorar la administración de justicias a través de programas de capacitación de los jueces y secretarios de juzgados.
- 6.2. El Nivel de valoración de la actuación de pruebas es solo de nivel regular, esto amerita que se capacite igualmente a los jueces especializados en esta materia con la finalidad de salvaguardar la protección del clima organizacional de la empresa Petroperú.
- 6.3. Al haberse obtenido una calificación de nivel regular al dictamen fiscal y ello podría estar afectando el clima organizacional se recomienda que el Ministerio Público realice eventos académicos para capacitar a los fiscales civiles.
- 6.4. El Nivel de valoración del Proceso Contencioso Administrativo es solo de nivel regular, esto amerita que se capacite igualmente a los jueces especializados en esta materia con la finalidad de salvaguardar la protección del clima organizacional de la empresa Petroperú.

VIII. Referencias

- Cansado, H. (2010) ¿En qué consiste un recurso jurisdiccional? *El Mediterráneo*
- Castro, C., Jirado, C., y Maignel, L. (2019). Vigencia anticipada del código general del proceso para la jurisdicción de lo contencioso administrativo. *Justicia*, 24(36), 1-25.
- Ccaza, J., y Orbegoso, K. (2018). *Clima organizacional, satisfacción laboral y procrastinación en trabajadores del módulo básico de justicia de Cerro Colorado, Arequipa, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio UNAS.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7287>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial Mc Graw-Hill.
- Danós, J. (2002). El Proceso Contencioso Administrativo en el Perú. *Revista Hechos de la Justicia*. 10(1)
- De las Heras, L. (2015). El recurso de apelación en el proceso contencioso- administrativo a la luz de la jurisprudencia española. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*, (19), 804-825.
- Espinoza, C. y Jacobo, S. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29523>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. (6ta ed.). Mc Graw-Hill Interamericana Editores.

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017) *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill Educación.
- Justo, C. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios en el 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4965>
- Maslow, I. (1994). Dual Liability: The Growing Overlap of the Age Discrimination in Employment Act and Section 510 of the Employee Retirement Income Security Act. *Alb. L. Rev.*, 58, 509.
- Méndez (2006) *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Editorial Limusa
- Navarro, M. (2020). La mediación en el orden jurisdiccional contencioso administrativo en España. *Revista Acta Judicial*, (6), 24-47.
- Ñaupas, H., Mejía, E. Novoa, E. y Villagómez, A. (2013) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. (3ra ed.). Editores U
- Orr, J., Sneltjes, C., y Dai, G. (2010). Best practices in developing and implementing competency models. *The Korn Ferry Institute*, 8-9.
- Pereyra, G. (2019). Bases filosóficas del proceso contencioso administrativo: vigencia y nuevas tendencias. *Exégesis*, 10(1), 51-54.
- Yumpo C. (2016) *Incidencia Del Clima Organizacional En La Eficacia Delos Procedimientos Administrativos De La Municipalidad Provincial De Bagua, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2949203>
- Ramírez, A., Ampa, I. & Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación*. Primera edición. Editorial Moshera SRL.

Rodríguez, D. (2002). *Diagnóstico Organizacional*. Ediciones.

Serra, A. (2001). *Derecho Administrativo*. Porrúa.

Somarriba, J. (2018). Urgentes Reformas al Sistema de Organización del Contencioso Administrativo Nicaraguense. *Revista Digital de Derecho Admin.*, 20, 421.

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

Vara, A. (2015) *7 pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Editorial Universidad San Martín de Porres.

Ventura (2013) *La eficacia en la actuación de la administración pública*.

IX. Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA																														
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el clima organizacional de la empresa Petroperú, 2020</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en el comportamiento de la empresa Petroperú, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre el proceso contencioso administrativo y su influencia en los procesos organizacionales de la empresa Petroperú, 2020</p>	<p>Variable 1: Proceso Contencioso Administrativo.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Actividad Jurisdiccional.</td> <td>Demanda</td> </tr> <tr> <td>Notificación.</td> </tr> <tr> <td>Prueba</td> </tr> <tr> <td>Periodo Extraordinario de Prueba</td> </tr> <tr> <td>Valoración de la Prueba.</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Recursos</td> <td>Sentencia.</td> </tr> <tr> <td>Reposición y Revocatoria.</td> </tr> <tr> <td>Nulidad.</td> </tr> <tr> <td>Aclaración y Ampliación.</td> </tr> <tr> <td>Apelación.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Casación.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Amparo.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2. Clima Organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Comportamientos</td> <td>Aspecto individual</td> </tr> <tr> <td>Grupo e Intergrupo</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Liderazgo</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Procesos Organizacionales</td> <td>Evaluación del Rendimiento</td> </tr> <tr> <td>Sistema de Remuneración</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Actividad Jurisdiccional.	Demanda	Notificación.	Prueba	Periodo Extraordinario de Prueba	Valoración de la Prueba.	Recursos	Sentencia.	Reposición y Revocatoria.	Nulidad.	Aclaración y Ampliación.	Apelación.		Casación.		Amparo.	Dimensiones	Indicadores	Comportamientos	Aspecto individual	Grupo e Intergrupo	Motivación	Liderazgo	Procesos Organizacionales	Evaluación del Rendimiento	Sistema de Remuneración	Comunicación	Toma de decisiones	<p>Tipo de Investigación: Básico - Descriptiva</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional - transversal</p> <p>Métodos: Deductivo - cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población: 2759 trabajadores de la empresa Petroperú.</p> <p>Muestra: 337 trabajadores de la empresa Petroperú.</p>
Dimensiones	Indicadores																																	
Actividad Jurisdiccional.	Demanda																																	
	Notificación.																																	
	Prueba																																	
	Periodo Extraordinario de Prueba																																	
	Valoración de la Prueba.																																	
Recursos	Sentencia.																																	
	Reposición y Revocatoria.																																	
	Nulidad.																																	
	Aclaración y Ampliación.																																	
	Apelación.																																	
	Casación.																																	
	Amparo.																																	
Dimensiones	Indicadores																																	
Comportamientos	Aspecto individual																																	
	Grupo e Intergrupo																																	
	Motivación																																	
	Liderazgo																																	
Procesos Organizacionales	Evaluación del Rendimiento																																	
	Sistema de Remuneración																																	
	Comunicación																																	
	Toma de decisiones																																	

Anexo B: Instrumento

Instrucciones:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Puesto que desempeña:.....Sexo:.....Edad:.....

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
01	Considera usted que las demandas en contra de la empresa son justificadas					
02	Considera usted que las demandas ejercidas en contra de la empresa son notificadas					
03	Cree usted que las pruebas otorgadas en contra de la empresa beneficiaran las demandas					
04	Según su opinión, se respeta el periodo extraordinario para presentar las pruebas					
05	Cree usted que la valoración de la prueba ayuda aportar dentro del juicio.					
06	Ha observado usted que la sentencia en contra de la empresa han sido justas					
07	Considera usted que la empresa cuenta con los recursos necesarios para un proceso contencioso administrativo					
08	Observo usted que a la empresa se le ha otorgado la nulidad					
09	Según lo observado, la empresa Petroperú ha hecho uso del recurso aclaración y ampliación					
10	Considera usted que la empresa Petroperú ha apelado alguna vez ante una demanda					
11	Cree usted que la empresa a hecho uso del recurso amparo ante alguna amenaza					
12	Cree usted que el comportamiento individual promueve un buen					

	clima organizacional					
13	Opina usted que los grupos e intergrupos afectan el clima organizacional					
14	Considera usted que la motivación mejoraría el clima organizacional					
15	El liderazgo es uno de los factores más importantes para un correcto clima organizacional					
16	Opina usted que la evaluación de rendimiento es fundamental para analizar los procesos organizacionales					
17	Un buen sistema de remuneración establecido mejora el clima de organizacional además de evidenciar los procesos organizacionales					
18	Considera usted que la comunicación es un factor clave para los procesos organizacionales					
19	Cree usted que para lograr las metas establecidas en los procesos organizacionales es necesario la toma de decisiones					
Marque con una (x) la alternativa que considera la mas adecuada para cada pregunta.						
20	¿Cuál considera usted la dimensión más importante del proceso contencioso administrativo?					
	a)	Actividad Jurisdiccional				
	b)	Recursos				
21	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión de la actividad jurisdiccional?					
	a)	Demanda				
	b)	Notificación.				
	c)	Prueba				
	d)	Periodo Extraordinario de Prueba				
	e)	Valoración de la Prueba.				
22	¿Considera usted que es el indicador más importante en la dimensión de recursos?					
	a)	Reposición y Revocatoria.				
	b)	Nulidad.				
	c)	Aclaración y Ampliación.				
	d)	Apelación.				
	e)	Casación.				
23	¿Cuál considera usted que es la dimensión más importante del proceso contencioso administrativo?					
	a)	Comportamientos				
	b)	Procesos organizacionales				
24	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión de					

	comportamientos?	
	a)	Aspecto individual
	b)	Grupo e Intergrupo
	c)	Motivación
	d)	Liderazgo
25	¿Cuál considera usted que es el indicador más importante en la dimensión procesos organizacionales?	
	a)	Evaluación del Rendimiento
	b)	Sistema de Remuneración
	c)	Comunicación
	d)	Toma de decisiones