



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte  
Superior de Justicia de Ica, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

**AUTOR:**

Br. Málaga Tito, Carlos Víctor

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

**SECCIÓN**

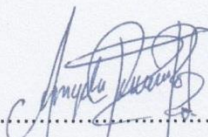
Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

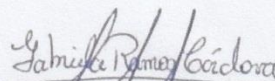
Administración Del Talento Humano

**PERÚ - 2018**

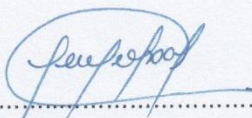
**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
**Dra. RIVERA BEGAZO, Ángela Martha**  
**Presidente**



.....  
Mg. Gabriela O. Ramos Cordova  
**Mg. RAMOS CORDOVA, Gabriela Olivia**  
**Secretario**



.....  
**Dr. OCHOA CARBAJO, Jesús Alberto**  
**Vocal**

## Dedicatoria

A mi familia; por apoyar mi desarrollo personal y profesional; a ellos por acompañar mis estudios de la maestría en gestión pública.

*Carlos Víctor*

## Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por contribuir en la capacitación de los profesionales por medio de los cursos de posgrado.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes con sus enseñanzas contribuyeron al perfeccionamiento profesional.

Al Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto, por su paciencia en todo el proceso de desarrollo de la presente investigación, pues con sus orientaciones brindadas se logró la culminación satisfactoria.

A la Corte Superior de Justicia de Ica, por permitir aplicar los instrumentos de evaluación.

*El autor*

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Los resultados de esta investigación permitirán una mejor comprensión del problema referido al clima laboral y desempeño de los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, para tal efecto este informe se ha elaborado según el esquema vigente de la escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo de Trujillo.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la universidad, se deja a vuestra consideración esta tesis para su evaluación, revisión y aportes de mejora.

El autor

## Índice

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
Título	
Asesor	
Autor	
Línea de investigación	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	22
1.7. Objetivos	23
<b>II. METODO</b>	24
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Variables, Operacionalización	24
2.3 Población, muestra	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28

2.5	Métodos de análisis de datos	30
2.6	Aspectos éticos	30
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>31</b>
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>44</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>46</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS</b>	<b>48</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>51</b>
Anexo 1:	Instrumentos de recolección de datos	52
Anexo 1.1:	Cuestionario sobre clima laboral	52
Anexo 1.2:	Cuestionario sobre desempeño de notificadores	61
Anexo 2:	Matriz de consistencia	70
Anexo 3:	Constancias de aplicación de instrumentos	71
Anexo 4:	Registro de datos	73
Anexo 4.1	Registro de datos clima laboral	73
Anexo 4.2	Registro de datos de desempeño de notificadores	74
Anexo 5:	Evidencia fotográfica	75

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Clima laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	32
Tabla 2	Ambiente físico en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	33
Tabla 3	Ambiente social en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	34
Tabla 4	Actitudes y valores en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	35
Tabla 5	Desempeño laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	36
Tabla 6	Desempeño individual en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	37
Tabla 7	Desempeño grupal en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	38
Tabla 8	Estadígrafos de las variables clima laboral y desempeño docente en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	39
Tabla 9	Prueba de normalidad	40



## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Clima laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	32
Figura 2	Ambiente físico en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	33
Figura 3	Ambiente social en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	34
Figura 4	Actitudes y valores en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	35
Figura 5	Desempeño laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	36
Figura 6	Desempeño individual en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	37
Figura 7	Desempeño grupal en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.	38

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

Considerando que es una investigación de tipo no experimental se utilizó el diseño correlacional. La población estuvo conformada por 40 notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018 y la muestra quedó constituida por la totalidad de la población los cuales fueron elegidos mediante la aplicación de la técnica del muestreo censal. Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario sobre clima laboral y un cuestionario sobre desempeño laboral. Mientras que para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis.

Los resultados demostraron que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de los notificadores de la de la Corte Superior de Justicia de Ica, en el año 2018. Esto quiere decir que un adecuado clima laboral favorecer el mejor desenvolvimiento laboral de los trabajadores.

Palabras claves: Clima laboral y desempeño laboral

## **ABSTRACT**

The objective of this research is to determine the relationship that exists between the work environment and the performance of notifiers of the Superior Court of Justice of Ica, 2018.

Considering that this is a non-experimental type of research, correlational design was used. The population was conformed by 40 notifiers of the Superior Court of Justice of Ica, 2018 and the sample was constituted by the totality of the population which were chosen by means of the application of the census sampling technique. For the data collection, a questionnaire on labor climate and a questionnaire on work performance was elaborated. While for the processing of data, descriptive statistics was used to present results in tables and figures; besides the inferential statistics for the verification of the hypothesis.

The results showed that there is a direct relationship between the work environment and the performance of the notifiers of the Superior Court of Justice of Ica, in the year 2018. This means that an adequate working environment favor the best labor development of the workers.

Keywords: Labor climate and job performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En los últimos años se ha visto la necesidad de implementar cambios al interior de las instituciones, debido a la evolución de la tecnología la información y la comunicación, así mismo la tendencia hacia el desarrollo de las personas, en cuanto a que existen demandas del cumplimiento de la filosofía organizacional y de los niveles de competitividad.

Las organizaciones por definición son entidades sociales, representadas por un conjunto de personas que trabajan con un propósito en común, cuyas características incluyen el Clima Laboral y el desempeño de sus funciones. Estas pueden funcionar apoyando o frustrando las metas de la misma (Sierra, 2015, p.31).

En las organizaciones toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y es esta percepción la que influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva, partiendo que el hombre por naturaleza tiende a estar en permanente interacción con otros seres humanos. Se podrá indicar que los conflictos laborales son un problema histórico en el sector pública, lo cual se ha visto reflejado en el ambiente laboral lo que no ha determinado una muy buena calidad de atención (Torres, 2012, p.40).

En el Perú el clima laboral es un tema bastante observado en las diferentes entidades, ya que el clima no siempre va ser favorable en el trabajo. Se evidencia que existe una relación poco amigable entre los trabajadores de dicha institución ya que no suelen relacionarse de forma constante y adecuada (Ponte, 2017, p.28).

En muchas entidades del Estado se evidencia el inadecuado sistema de comunicación interna que permita la integración de los trabajadores, siendo esto un obstáculo para dinamizar el flujo de información o limitar la participación en los resultados mediante la retroalimentación; además el talento humano desconoce las decisiones e información relevante para el cumplimiento de metas, por ello la incertidumbre en la toma de decisiones improvisada limita el desempeño laboral (Manzano, 2012, p.11).

En la Corte de Justicia de Ica, al igual que muchas entidades del estado se evidencia un clima laboral desfavorable, asimismo se observa el inadecuado desempeño de los notificadores al momento de realizar sus labores, lo cual repercute en el cumplimiento de los objetivos de la entidad, es por ello que surge la necesidad de realizar la investigación titulada: Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018; con la que se determine el grado de relación que existe entre ellas.

## 1.2. Trabajos previos

### 1.2.1 A nivel internacional

Sum (2015). Con su tesis: Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La investigación es de tipo descriptivo. El total de la muestra estuvo constituida por 34 sujetos del personal administrativo. Se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral. Finalmente se logra concluir que: a través de la investigación se pudo demostrar que los trabajadores que presentan un mayor nivel de motivación en la institución y en el cumplimiento de sus funciones demuestran un mayor nivel de desempeño que le permite cumplir con las expectativas de la institución e incluso superarlas.

Zans (2017). Con su tesis: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua. La investigación tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El total de la muestra estuvo constituida por 59 trabajadores y funcionarios. La presente investigación se utilizó las técnicas cualitativas como las entrevistas no estructuradas. Finalmente se logra concluir que: se observa que dentro de

la institución el clima de la organización está íntimamente relacionado con el nivel de desempeño que demuestran los trabajadores, esto se refleja en los resultados obtenidos en los que se observa que la institución presenta un bajo clima organizacional producto principalmente del incumplimiento en el desarrollo de funciones, en el incumplimiento de los plazos establecidos, en la poca colaboración entre los miembros, etc., que son factores que demuestran un bajo nivel de desempeño laboral.

Williams (2013). Con su tesis: Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Se utilizó un diseño metodológico Ex post facto transversal descriptivo. El total de la muestra estuvo constituida por 20 empleados. El recojo de información fue realizado por medio de la aplicación de encuestas. Finalmente se logra concluir que: la institución en el desarrollo de sus funciones presenta un clima laboral parcialmente deficiente, ya que si bien existen condiciones que contribuyen a la mejora del clima laboral como lo es el trabajo en equipo, son muchos los factores que lo dañan, entre los que se pueden mencionar la escases de recursos, la falta de dirección, etc,

Pereira (2014). Con su tesis: “Clima laboral y servicio al cliente” (estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango). (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. En este estudio se utilizó el diseño descriptivo. El total de la muestra estuvo constituida por 30 personas. Se elaboró una herramienta para la recolección de datos, que consiste en una boleta de cuestionario. Finalmente se logra concluir que: los resultados que se lograron obtener tras el desarrollo de la investigación permiten señalar que el clima laboral que presenta la institución constituye un elemento fundamental en el proceso de brindar un buen servicio al cliente, ya que las condiciones y circunstancias que la generan también son percibidas por el cliente e influyen en su percepción sobre la calidad de dicho servicio.

### 1.2.2 A nivel nacional

Alcedo y Flores (2014). Con su tesis: Niveles de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur, 2014. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Perú. El tipo de estudio es no experimental. El total de la muestra estuvo constituida por personal administrativo, jurisdiccional y jueces. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y un cuestionario. Finalmente se logra concluir que: Los resultados evidencian que el análisis del nivel de percepción del clima laboral en general mediante la aplicación del instrumento tiene como resultado que el 99,1 % de los trabajadores de la corte superior de la justicia de lima sur realizan su trabajo con un clima laboral que no es el idóneo para la función de administrar justicia.

Quispe (2015). Con su tesis: Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Perú. El estudio es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental. El total de la muestra estuvo constituida por 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario para cada variable. Finalmente se logra concluir que: los resultados de la investigación señalan que si la institución desea mejorar el nivel de desempeño de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones debe de ejecutar aquellos proceso que permitan mejorar el clima de la institución, ya que se ha podido demostrar que un adecuado clima en la organización tiene una estrecha relación con el buen desempeño de los trabajadores en la institución.

Macedo (2016). Con su tesis: Clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia sub regional de Alto Amazonas - 2015. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú. El tipo de investigación es no experimental con un diseño descriptivo correlacional. El total de la muestra estuvo constituida por 57 trabajadores. La técnica empleada para la obtención de datos fue la observación y la encuesta. Finalmente se logra concluir que: Se pudo evidenciar que el clima laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, es inadecuado en un 65%, es

regular en un 26% y adecuado en un 9%, ya que se observa que los miembros de la institución se muestran una adecuada predisposición al apoyo y trabajo en equipo, así mismo, muchos de los trabajadores muestra un bajo nivel de efectividad en el desarrollo de sus funciones que se demuestra en un incumplimiento de los mismos dentro de los plazos establecidos, lo cual genera aún más fricciones entre los trabajadores.

### 1.2.3 A nivel regional

Chávez (2015). Con su tesis: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales de Ica. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica. Perú. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimenta. El total de la muestra estuvo constituida por 80 empleados. El instrumento que se utilizó fue la encuesta. Finalmente se logra concluir que: los resultados de la investigación indican la existencia de una relación altamente significativamente entre el clima de la organización y el nivel de desempeño de los trabajadores, de modo que se puede mencionar que si la institución desea mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores debe de buscar mejorar las condiciones del clima presente en la organización.

Espino (2014). Con su tesis: “Estilos de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides - Ica”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación, Perú. La investigación fue de naturaleza descriptiva y de tipo correlacional. El total de la muestra estuvo constituida por 320 estudiantes. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Finalmente se logra concluir que: el estilo de liderazgo de los docentes de secundaria de la Institución Educativa “Margarita Santa Ana de Benavides” de Ica se correlaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes. Esta correlación alcanza un valor de 0,805 (valor correlacional de Pearson).



### 1.3. Teorías relacionadas al tema.

#### 1.3.1. Clima Laboral.

##### 1.3.1.1 Conceptualización de clima laboral.

Para Pereira (2014, p.17) el clima hace referencia a la actitud o comportamiento de la institución en general, que es conformada por un lado por el conjunto de factores proporcionados por la institución y por otro lado, por factores proporcionados por los propios trabajadores, donde estos factores interacciones entre si y se adhieren al ambiente institucional que influye en el comportamiento de las personas (p.8).

Baguer (2012, p.13) afirma que el clima laboral se define como aquel conjunto de factores ambientales que están presentes en un determinado contexto laboral, los cuales influyen en la conducta que los trabajadores demuestran en el cumplimiento de sus funciones o en la interacción entre sus miembros.

Según Bordas (2016, p.16), señala que el clima laboral es un factor cambiante de la organización, esto se debe mayormente a los líderes y directivos que la conforman.

Macedo (2016, p.9) determina que el clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo, que se encuentra caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que se encuentran dentro de una organización.

##### 1.3.1.2 Dimensiones del clima laboral.

Las dimensiones establecidas del clima laboral son los siguientes:

**Ambiente físico:** Esta dimensión involucra el lograr un área de trabajo adecuado, contar con espacios laborales que cuenten con ventilación, iluminación adecuada y enceres necesarios.

**Ambiente social:** Esta dimensión involucra el trabajo en equipo de manera autónoma, igualdad entre los trabajadores sin discriminar por el tipo de género, y finalmente el nivel de estabilidad que perciben los trabajadores.

**Actitudes y valores:** Esta dimensión indica como el trabajador debe de desarrollar sus objetivos en el trabajo, como se comportaría según el trato que recibe por parte del empleador y/o jefe, si se siente valorado, si es

respetado tanto con los compañeros de trabajo como con sus superiores, esto influye en el comportamiento y desempeño laboral.

#### 1.3.1.3 Objetivo del estudio del clima laboral.

Chiavenato (2007 citado en Sierra, 2015, p.33) señala que el desarrollo de un óptimo clima laboral tiene como finalidad contribuir al desarrollo de una buena conducta de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones laborales. Así mismo, señala que su estudio dentro de la institución busca cumplir con los siguientes objetivos:

- Determinar cuáles son los principales factores institucionales o personales que influyen positivamente o negativamente en la conducta de los diversos miembros de la institución.

- Determinar cuáles son las medidas más eficaces que puede implementar la institución a fin de asegurar un clima laboral que contribuya a un óptimo desempeño de los trabajadores.

- El desarrollo de normas, principales y actividades que aseguren la permanencia de un óptimo clima laboral dentro de la institución.

#### 1.3.2. Desempeño Laboral.

##### 1.3.2.1 Conceptualización de desempeño laboral.

Definiendo primeramente “desempeño”, Espino (2014, p.17) señala que comprende el desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de una actividad laboral específica y que está determinada por las capacidades profesionales del trabajador, por las características propias de la tarea, así como por las condiciones institucionales.

Para Quispe (2015, p.24), es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (p.51).

Robbins, Stephen, Coulter (2013, p.26) es el indicador principal de la actividad institucional ya que consiste en el desarrollo de diversos procesos por parte del trabajador con la finalidad de realizar de forma exitosa una tarea dentro de la institución y contribuir así al logro de los objetivos de la misma.

#### 1.3.2.2 Enfoque del desempeño laboral.

Según Quispe (2015, p.14) se enmarca dentro de la Teoría del Ajuste en el Trabajo; la cual señala que el nivel de desempeño que demuestra el trabajador en el cumplimiento de sus funciones depende en gran medida del grado de concordancia entre las capacidades del trabajador, las características de la tarea y la retribución percibida. En este sentido, un trabajador que no cuente con las aptitudes profesionales adecuadas para desarrollar una función que se le asigna se puede ver desorientado, frustrado y presionado, lo que ocasiona que la actividad se desarrolle de forma ineficiente, así mismo, si el trabajador cuenta con las aptitudes idóneas para desarrollar una determinada tarea, sin embargo, la retribución que obtiene no es adecuada, surgirá en él una desmotivación grande que le impedirá comprometerse con el cumplimiento óptimo de dicha tarea. Por ende, la institución debe desarrollar su gestión asegurando un adecuado ajuste entre estos tres elementos.

#### 1.3.2.3 Dimensiones del desempeño laboral.

Las dimensiones establecidas del desempeño laboral según Araujo y Guerra (2017, p.20) son las siguientes:

Desempeño individual: Indica como la persona tiene la capacidad de realizar cosas que de trazan, la capacidad de resolver problemas o conflictos, esto ayudara en el trabajo ya que busca el trabajador a cómo superarse en bien del cómo en la institución.

Desempeño grupal: Da como referencia el cómo se organizan los grupos para lograr un mismo objetivo, como llevar por un buen camino la interrelación entre personas, saber trabajar en conjunto para lograr los mismos objetivos buscando la mejora de su desarrollo.

#### 1.3.2.4 Objetivo de evaluar el desempeño laboral.

Según Sum (2015, p.36) señala que el desempeño laboral cumple un rol fundamental dentro de la institución, ya que ella determinará el nivel de productividad de la institución. En este sentido, la institución debe desarrollar adecuados procesos de evaluación del desempeño laboral a fin de asegurar:

- Detectar cuáles son las principales deficiencias de los trabajadores que menguan su desempeño.
- Establecer acciones correctivas y mejorar así el desempeño de sus trabajadores, tales como procesos de capacitación, mejores incentivos, etc.
- Establecer los procesos institucionales que garanticen un óptimo desempeño en la institución a través del tiempo.

#### 1.3.2.5 Conductas que constituyen el desempeño laboral.

Roobins y Judge (2013m p.30) señala que las conductas en el desempeño laboral se pueden mencionar:

- Desempeño de las tareas: que comprende al desenvolvimiento del trabajador para el cumplimiento óptimo de sus funciones asignadas dentro de la institución, abarcando aspectos de eficiente, eficacia y efectividad.
- Civismo: comprende el conjunto de valores, principios y actitudes que demuestra el trabajador dentro de la institución a través de los cuales contribuye al desarrollo de un ambiente positivo, tales como la cooperación, el respeto, el compromiso, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo
- Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

#### 1.3.3. Normas en las que se sustenta el trabajo de investigación

-Se sustenta en el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, denominado Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial que en inciso 35 del artículo 82: Funciones y atribuciones, señala que una de las facultades de las autoridades que administran la justicia es poder conceder la realización de determinadas funciones a otros miembros de la institución, como lo son los procesos de notificación, de modo que el desempeño de los notificadores constituye un actor fundamental dentro de la institución. Así mismo, en el artículo 162, se indica que para lograr un óptimo desempeño de los trabajadores, se debe de brindarles las herramientas, conocimientos e información necesaria para que brinde información sobre las causas de la motivación, la disipación de dudas y la solución de reclamos.

Por este motivo, resulta necesario mejorar todos aquellos factores que influyen en el intercambio de información entre las autoridades judiciales y los notificadores de la institución, tal como lo es el clima laboral.

#### 1.4 Formulación del problema

##### 1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?

##### 1.4.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?

PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?

#### 1.5 Justificación del problema

Realizar investigaciones sobre clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia, es una investigación que tienen gran impacto y significatividad en los momentos actuales que se habla de reformas en el poder judicial; el presente estudio permitirá una mejor comprensión de la problemática y tendrá repercusiones positivas en la reducción de casos de sobrecarga laboral, ya que un mejor desempeño laboral de los trabajadores permitirá mejores resultados.

El trabajo de investigación fue importante realizarla y se justifica en los siguientes aspectos:

Justificación social: Los beneficiarios directos fueron los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica y los beneficiarios indirectos, los usuarios, autoridades y comunidad en general contribuyendo a mejorar el servicio proporcionado por la Corte Superior de Justicia de Ica.

Justificación práctica: Porque se realizó un análisis dirigido a mejorar el clima laboral y por ende el desempeño laboral los notificadores de la Corte Superior de Justicia.

Justificación teórica: Porque a través de su realización se logró organizar información sobre el clima laboral y desempeño laboral; lo cual, permitió una mejor comprensión del problema de investigación. Además, se pudo conocer

el comportamiento de ambas variables y la relación que existe entre ellas. Los resultados obtenidos permitieron contribuir como base de conocimientos para futuras investigaciones.

Justificación metodológica: La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación que se eligió, así como el diseño metodológico que se adoptó para la realización de la investigación.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

HE2. Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

## 1.7 Objetivos

Esta tesis está orientada a lograr analizar si las condiciones del clima laboral se relacionan con el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018; para tal efecto, se describe el comportamiento de cada una de las variables y luego se calcula el coeficiente de correlación para determinar la relación que existe.

### 1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

### 1.7.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

OE2. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

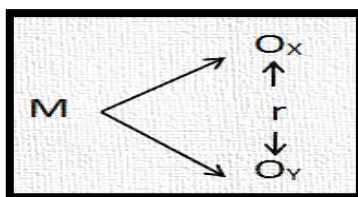
## II. MÉTODO

Los estudios de carácter científico son necesario en investigación son de tipo no experimental; porque en este tipo de estudios no se manipulan ninguna de las variables de estudio solo se relacionan y no se manipulan las variables de estudio variables. Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014), este estudio se fundamenta en el enfoque de cuantitativo.

### 2.1 Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014: 77-87) el presente estudio presenta un diseño descriptivo correlacional; este tipo de diseño solo busca analizar la realidad describirla tal como se encuentra a su vez analizar la relación con los datos recogidos a través de un estadígrafo para analizar las razones de la relación que se podría hacer en futuro para mejorar las variables de estudio.

El siguiente esquema corresponde a este diseño:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox = Observación de la variable X: Clima laboral

Oy = Observación de la variable Y: Desempeño laboral

r= Correlación entre las variables estudiadas

## 2.2. Variables, Operacionalización

Variable X: Clima laboral

Macedo (2016) determina que el clima laboral hace referencia al ambiente de trabajo, que se encuentra caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que se encuentran dentro de una organización.

Dimensiones:

D1. Ambiente físico

D2. Ambiente social

D2. Actitudes y valores

Variable Y: Desempeño laboral

Para Quispe (2015), es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (p.51).

Dimensiones:

D1. Desempeño individual

D2. Desempeño grupal



## Operacionalización de variables

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	Pereira (2014, p.17) el clima hace referencia a la actitud o comportamiento de la institución en general, que es conformada por un lado por el conjunto de factores proporcionados por la institución y por otro lado, por factores proporcionados por los propios trabajadores, donde estos factores interacciones entre si y se adhieren al ambiente institucional que influye en el comportamiento de las personas (p.8).	La variable clima laboral fue operacionalizado mediante un cuestionario que estuvo estructurado de acuerdo a las dimensiones establecidas: Motivación laboral, y actitudes y valores.	Ambiente físico	- Área de trabajo adecuada -Ventilación e iluminación adecuada - Enceres necesarios.	Escala de intervalo
			Ambiente social	- Trabajo en equipo y autonomía - Reconocimiento - Equidad de género - Nivel de estabilidad	
			Actitudes y valores	- Agrado de pertenecer a la institución. - Valoración y cooperación -Identidad	

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Espino (2014, p.17) señala que comprende el desenvolvimiento del trabajador en el desarrollo de una actividad laboral específica y que está determinada por las capacidades profesionales del trabajador, por las características propias de la tarea, así como por las condiciones institucionales.	La variable desempeño laboral fue operacionalizado mediante un cuestionario que estuvo estructurado de acuerdo a las dimensiones establecidas: Motivación laboral, y actitudes y valores.	Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición</li> <li>- Compromiso</li> <li>- Capacidad académica y técnica</li> <li>- Puntualidad y confidencialidad.</li> <li>- Trato con el público</li> </ul>	Escala de intervalo
			Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Cooperación y apoyo</li> <li>- Habilidades sociales</li> </ul>	

### 2.3. Población, muestra

#### Población

Según Vara (2012), la población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (p. 221).

La población estuvo conformada por 40 notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

#### Muestra

Según Vara (2012), la muestra es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras (p. 221).

La muestra quedó constituida por la totalidad de la población, es decir por los 40 notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

#### Muestreo

La selección de la muestra se realizó teniendo en cuenta la técnica del muestreo censal.

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas de recolección de datos que se emplearon durante el desarrollo del presente trabajo de investigación fueron:

#### Técnica de la encuesta

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado.

#### Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en la investigación fueron los siguientes:

- Cuestionario sobre clima laboral

El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada realidad.

Este instrumento estuvo formado por 18 ítems. En este caso se ha construido dicho instrumento en función a las dimensiones: Ambiente físico (6 ítems), ambiente social (6 ítems), y valores y actitudes (6 ítems). Con un criterio de valoración de Siempre (4 puntos), Casi siempre (3 puntos), A veces (2 puntos), Casi nunca (1 punto) y Nunca (0 puntos).

- Cuestionario sobre desempeño laboral

El cuestionario sobre desempeño laboral estuvo formado por 20 ítems, distribuidos en las dimensiones: Desempeño individual (10 ítems), Desempeño grupal (10 ítems); con un criterio de valoración de Siempre (4 puntos), Casi siempre (3 puntos), A veces (2 puntos), Casi nunca (1 punto) y Nunca (0 puntos).

### Validación y confiabilidad

#### Validación del instrumento

La validez es la mejor aproximación posible a la “verdad” que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión en este trabajo de investigación ha sido validado por dos docentes con grado de maestría y manejo de metodología.

Nombres y apellidos	Grado
Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto	Doctor en Educación
Dr. Pedro Prado lozano	Doctor en Administración de la Educación
Mg. Ramos Córdova, Gabriela Olivia	Magister en Gestión Público

#### Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo valor fue mayor de 0,5; el cual permitió afirmar que los

instrumentos son altamente confiables; es decir sus mediciones son estables y consistentes.

Para el cuestionario sobre clima laboral el resultado fue de 0.898 y para el cuestionario sobre desempeño fue de 0.904 que indica que son instrumentos confiables y están coherentes de acuerdo a las variables de estudio.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Una vez obtenidos los datos se procedió a su análisis de acuerdo a los siguientes pasos:

Codificación. - La información fue seleccionada y se generó códigos para cada uno de los sujetos muestrales.

Calificación. - Consistió en la asignación de un puntaje o valor según los criterios establecidos en la matriz del instrumento para la recolección de datos.

Tabulación de datos. - En este proceso se elaboró una data donde se encuentren todos los códigos de los sujetos muestrales y en su calificación se aplicó estadígrafos que van a permitir conocer cuáles son las características de la distribución de los datos, por la naturaleza de la investigación se utilizó la media aritmética y desviación estándar.

Para ver la correlación entre las variables se empleó el Coeficiente de correlación "r" de Pearson, que mide el grado de asociación entre dos variables.

Interpretación de los resultados. - En esta etapa una vez tabulados los datos se presentaron en tablas y figuras, y fueron interpretados en función de las variables.

Las hipótesis de trabajo fueron procesadas a través de los métodos estadísticos. Se tuvo en cuenta la prueba de t de Student de correlación por tratarse de una muestra pequeña.

## 2.6. Aspectos éticos

Este trabajo es respetuoso con las normas éticas que rigen la investigación, este estudio respeta la identidad de los trabajadores de la corte superior por ser una entidad que no tiene permiso para realizar trabajos de investigación ya que están en estos momentos en facultades por las acciones de los altos funcionarios que no tiene que ver con esta investigación.

Este estudio es respetuosos de la propiedad intelectual ya que se cita en normas APA a los autores que se han consignado su información.

### III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de la aplicación del Cuestionario sobre el clima laboral y el cuestionario sobre el desempeño docente.

Dichos instrumentos presentan las siguientes características:

Cuestionario sobre el clima laboral		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Ambiente físico	6	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Casi nunca (0)
D2: Imagen contextual	6	
D3: Imagen factual	6	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Muy malo [0-15> Malo [15-30> Regular [30-44> Bueno [44-58> Muy bueno [58-72]	Muy malo [0-5> Malo [5-10> Regular [10-15> Bueno [15-20> Muy bueno [20-24]	
Cuestionario sobre el desempeño docente		
Dimensiones	# de ítems	Opciones de respuesta
D1: Desempeño individual	10	Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1) Casi nunca (0)
D2: Desempeño grupal	10	
Categorías y rangos		
Para la variable	Para las dimensiones	
Deficiente [16-32> Regular [32-48> Bueno [48-64> Muy bueno [64-80]	Deficiente [8-16> Regular [16-24> Bueno [24-32> Muy bueno [32-40]	

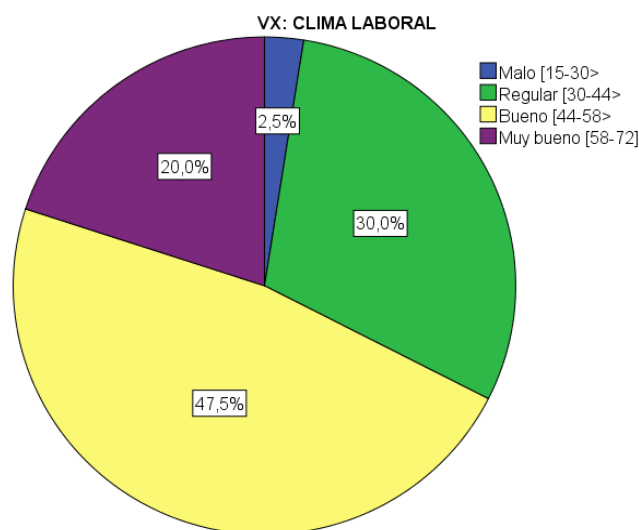
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

Tabla 1

*Clima laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Malo [15-30>	1	2,5	2,5	2,5
	Regular [30-44>	12	30,0	30,0	32,5
	Bueno [44-58>	19	47,5	47,5	80,0
	Muy bueno [58-72]	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

*Figura 1: Clima laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

Interpretación: En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el clima laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 2,5% (1) encuestado señala que hay un mal nivel de clima laboral, 30,0% (12) un regular

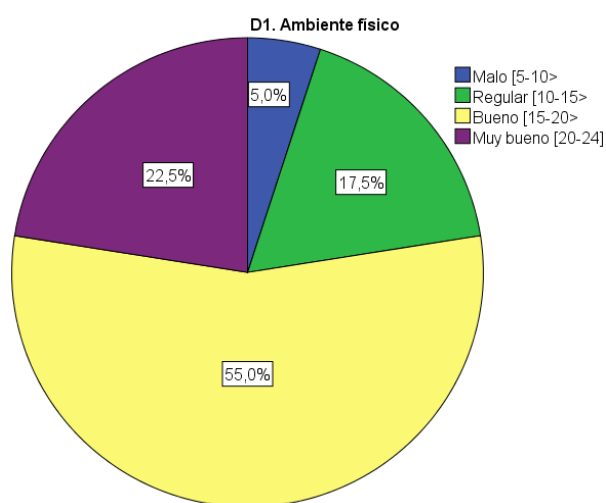
nivel, 47,5% (19) un buen nivel y el 20,0% (8) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de clima laboral en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 2

*Ambiente físico en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Malo [5-10>	2	5,0	5,0	5,0
	Regular [10-15>	7	17,5	17,5	22,5
	Bueno [15-20>	22	55,0	55,0	77,5
	Muy bueno [20-24]	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

*Figura 2: Ambiente físico en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

Interpretación: En la tabla N° 2 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el clima laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 5,0% (2) encuestado señala que hay un mal nivel de ambiente físico, 17,5% (7) un



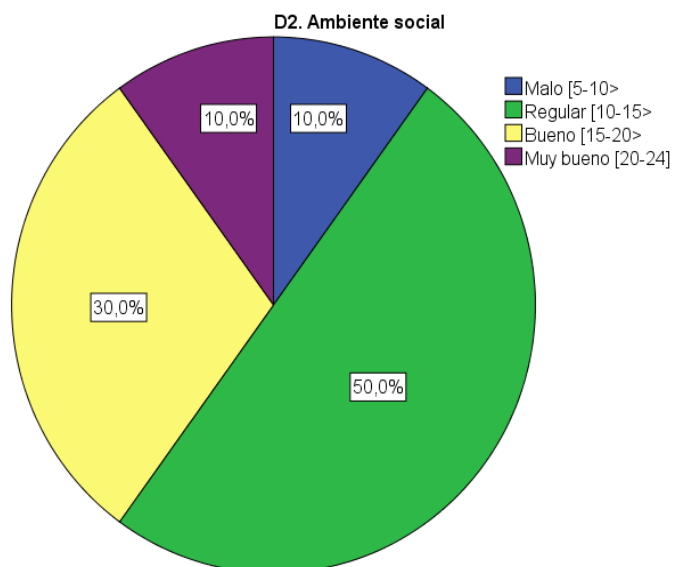
regular nivel, 55,0% (22) un buen nivel y el 22,5% (9) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de ambiente físico en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 3

*Ambiente social en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Malo [5-10>	4	10,0	10,0	10,0
	Regular [10-15>	20	50,0	50,0	60,0
	Bueno [15-20>	12	30,0	30,0	90,0
	Muy bueno [20-24]	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

*Figura 3. Ambiente social en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

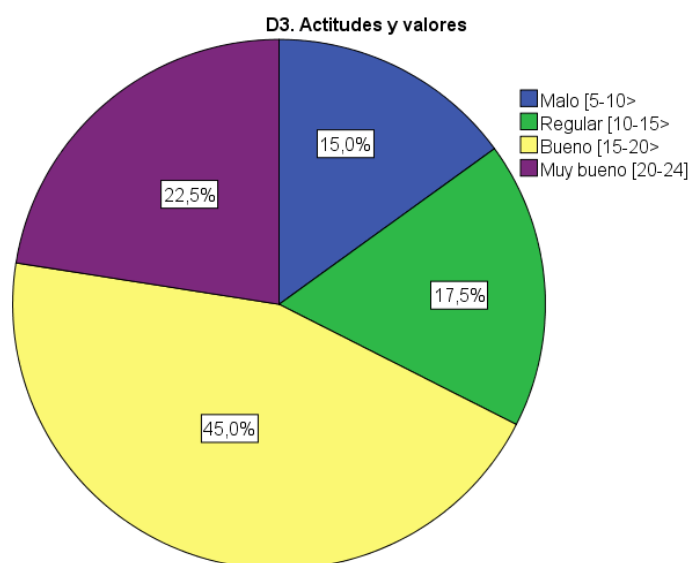
Interpretación: En la tabla N° 3 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el clima laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 10,0% (4) encuestados señalan que hay un mal nivel de ambiente social, 50,0% (20) un regular nivel, 30,0% (12) un buen nivel y el 10,0% (4) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de ambiente social en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 4

*Actitudes y valores en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Malo [5-10>	6	15,0	15,0	15,0
	Regular [10-15>	7	17,5	17,5	32,5
	Bueno [15-20>	18	45,0	45,0	77,5
	Muy bueno [20-24]	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

*Figura 4: Actitudes y valores en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

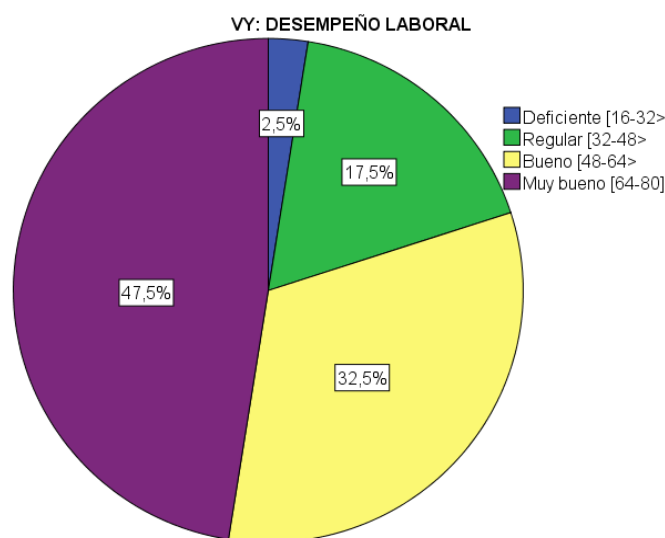
Interpretación: En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre el clima laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 15,0% (6) encuestados señalan que hay un mal nivel de actitudes y valores, 17,5% (7) un regular nivel, 45,0% (18) un buen nivel y el 22,5% (9) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de actitudes y valores en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 5

*Desempeño laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Deficiente [16-32>	1	2,5	2,5	2,5
	Regular [32-48>	7	17,5	17,5	20,0
	Bueno [48-64>	13	32,5	32,5	52,5
	Muy bueno [64-80]	19	47,5	47,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

*Figura 5.* Desempeño laboral en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

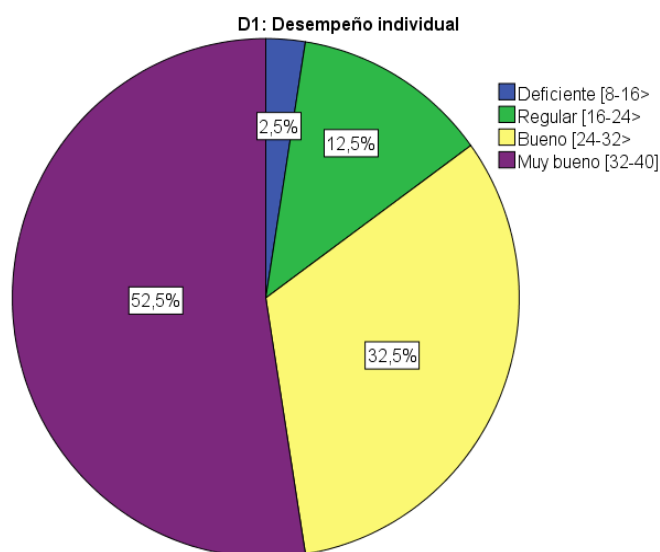
Interpretación: En la tabla N° 5 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 15,0% (6) encuestados señalan que hay un mal nivel de desempeño laboral, 17,5% (7) un regular nivel, 32,5% (13) un buen nivel y el 47,5% (19) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 6

*Desempeño individual en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Deficiente [8-16>	1	2,5	2,5	2,5
	Regular [16-24>	5	12,5	12,5	15,0
	Bueno [24-32>	13	32,5	32,5	47,5
	Muy bueno [32-40]	21	52,5	52,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

*Figura 6: Desempeño individual en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

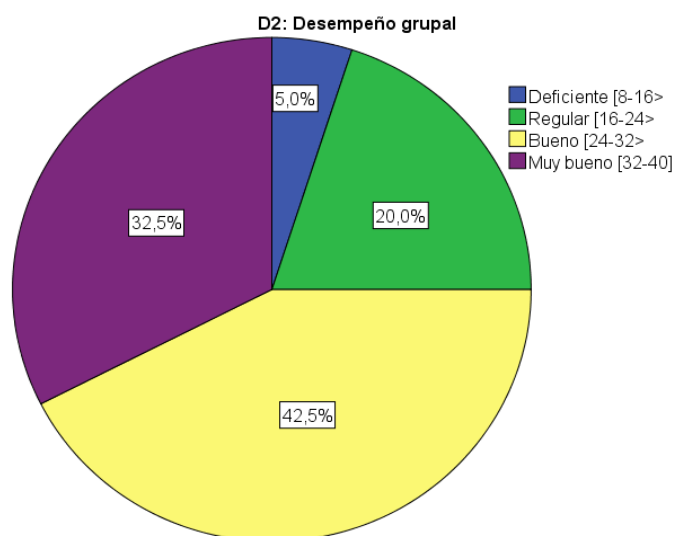
Interpretación: En la tabla N° 6 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 2,5% (1) encuestado señala que hay un mal nivel de desempeño individual, 12,5% (5) un regular nivel, 32,5% (13) un buen nivel y el 52,5% (21) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de desempeño individual en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 7

*Desempeño grupal en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Valid	Deficiente [8-16>	2	5,0	5,0	5,0
	Regular [16-24>	8	20,0	20,0	25,0
	Bueno [24-32>	17	42,5	42,5	67,5
	Muy bueno [32-40]	13	32,5	32,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

*Figura 7.* Desempeño grupal en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

Interpretación: En la tabla N° 7 se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario sobre desempeño laboral a los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica; en la cual se pudo evidenciar que un 5,0% (2) encuestados señalan que hay un mal nivel de desempeño grupal, 20,0% (8) un regular nivel, 42,5% (17) un buen nivel y el 32,5% (13) encuestados señalan que hay un muy buen nivel de desempeño grupal en la Corte Superior de Justicia de Ica.

Tabla 8

*Estadígrafos de las variables clima laboral y desempeño docente en los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.*

		<b>Statistics</b>						
		D1. Ambiente físico	D2. Ambiente social	D3. Actitudes y valores	VX: CLIMA LABORAL	D1: Desempeño individual	D2: Desempeño grupal	VY: DESEMPEÑO LABORAL
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		16,475	13,900	15,950	46,325	30,800	28,700	59,500
Std. Error of Mean		,6045	,6950	,7885	1,7915	,9814	1,0719	1,9292
Median		17,000	14,000	16,500	47,000	32,500	30,000	61,500
Mode		16,0 <sup>a</sup>	11,0 <sup>a</sup>	19,0	35,0 <sup>a</sup>	37,0	30,0	68,0 <sup>a</sup>
Std. Deviation		3,8229	4,3958	4,9869	11,3304	6,2067	6,7793	12,2013
Variance		14,615	19,323	24,869	128,379	38,523	45,959	148,872
Minimum		5,0	5,0	5,0	15,0	15,0	14,0	29,0
Maximum		23,0	24,0	24,0	69,0	39,0	40,0	77,0

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Interpretación:

En la tabla se observa los estadígrafos como la media, mediana, moda, desviación estándar, varianza, mínimo y máximo de las variables clima laboral y desempeño docente con sus respectivas dimensiones.

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
D1. Ambiente físico	,937	40	,028
D2. Ambiente social	,952	40	,090
D3. Actitudes y valores	,961	40	,177
VX: CLIMA LABORAL	,977	40	,573
D1: Desempeño individual	,901	40	,002
D2: Desempeño grupal	,967	40	,281
VY: DESEMPEÑO LABORAL	,945	40	,053

Fuente: Data de resultados.

Interpretación:

En la tabla se aprecia que n muestral es mayor de 50, se utiliza el criterio de normalidad de Shapiro Wilk en donde se observa que la mayoría de los sig. Bilateral son menores de 0,05 en su mayoría lo que orienta a usar la correlación de Rho de Spearman.



## PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño.

Hi: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,840 Valor de P=0,000

			Vx: Clima laboral	Vy: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Vx: Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,840 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

Hipótesis específica 1:

Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual.

Hi: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,797 Valor de P=0,000

		Vx: Clima laboral	D1: Desempeño individual
Rho de Spearman	Vx: Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,797**
		N	,000
			40
Rho de Spearman	D1: Desempeño individual	Coeficiente de correlación	,797**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,797 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

Hipótesis específica 2:

Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal.

Hi: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal.

B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba paramétrica Rho Spearman

D. Calculo estadístico:

Valor de R calculado = 0,788 Valor de P=0,000

			Vx: Clima laboral	D2: Desempeño grupal
Rho de Spearman	Vx: Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,788**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Rho de Spearman	D2: Desempeño grupal	Coefficiente de correlación	,788**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman= 0,788 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza contrastando los hallazgos encontrados con lo señalado en el marco teórico y los antecedentes de investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,840 que indica que a un muy buen clima laboral le corresponde un muy buen desempeño docente, y viceversa.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones llevadas a cabo entre ellos se tiene a Macedo (2016) quien en su investigación señala que el clima laboral en la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas, es inadecuado en un 65%, es regular en un 26% y adecuado en un 9%, ya que los trabajadores de la institución no se ayudan de manera mutua, además hay que resaltar que no siempre cumplen las metas que la empresa les propone, lo cual hace que no existan buenos vínculos sociales entre los trabajadores de la institución.

Por su parte Sum (2015) quien en su investigación señala que, según los resultados obtenidos de la presente investigación, determinan que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Baguer (2012) afirma que el clima laboral es el ambiente humano en el que desenvuelven sus actividades los colaboradores de una institución o las características del entorno de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta; con respecto a la otra variable, según Espino (2014), el desempeño laboral es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Por otro lado, en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; se señala que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,797$ .

En la hipótesis específica N°2; se señala que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018, ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,788$ .

Se puede concluir señalando que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

## V. CONCLUSIONES

Primera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,840$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Segunda: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,797$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Tercera: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de  $r = 0,788$  y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Al Ministerio de Justicia, garantizar que el área de trabajo del personal de las diferentes sedes sea adecuada, cuente con una buena iluminación y ventilación, además el espacio designado permita tener un libre desplazamiento y contar la cantidad suficiente de muebles y enceres.
- Al presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica, promover el trabajo en equipo y la autonomía; gestionar que los trabajadores tengan una remuneración adecuada acorde a las labores que realizan, fomentar la equidad de género, reconocer a los trabajadores acorde a su desempeño para que así puedan lograr un cierto nivel de estabilidad en el puesto de trabajo, organizar el trabajo de los notificadores considerando la participación de todos.
- A los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, se recomienda realizar su labor considerando la confidencialidad y lealtad con el trabajo que realizan, demostrar dominio de conceptos, métodos y técnicas relacionadas a la labor que realizan; desarrollar con puntualidad en la entrega de notificaciones y brindar un trato agradable a las personas con quienes interactúa y desarrollar.
- A los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, se recomienda mejorar su capacidad para recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones, trabajar en equipo para mejorar la eficacia de las labores cotidianas, proponer estrategias para realizar las labores en equipos de trabajo y optimizar el tiempo, mostrar una actitud de cooperación frente las dificultades de tus compañeros de trabajo.

## VII. REFERENCIAS

- Alcedo, J. y Flores, J. (2014). *Niveles de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Perú.
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. CICAG. Volumen IV. 2da. Edición.
- Baguer, Á. (2012). *¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. Díaz de Santos.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Obtenido en: <https://goo.gl/Asb9RA>
- Chávez, A. (2015). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales de Ica*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Ica. Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (8ª. ed.) México: McGraw-Hill.
- Espino, L. (2014). "Estilos de liderazgo de los docentes en relación al desempeño laboral en el nivel secundaria en la Institución Educativa Margarita Santa Ana de Benavides - Ica". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación, Perú.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Macedo D. (2016). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia sub regional de Alto Amazonas - 2015*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Tarapoto. Perú.



- Manzano, H. (2017). La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito San Salvador agencias Puno y Juliaca – 2016”. (Tesis de grado) Universidad Nacional del Altiplano, Puno – Perú.
- Pereira C. (2014). “*Clima laboral y servicio al cliente*” (estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango). (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Ponte, A. (2017). Satisfacción laboral y clima laboral en trabajadores de las instituciones educativas estatales del Cercado de Lima, 2017. (Tesis de grado) Universidad César Vallejo, Lima – Perú.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas. Perú.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. México: Pearson Educación, México.
- Sierra, M. (2015). El clima laboral en las/as colaboradores del área administrativa del Hospital Regional de Cobán, A.V. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Decreto Supremo N° 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima.
- Torres, L. (2012). Clima laboral y conflictos en el ambiente de trabajo: Caso Área de Salud N°2 “Fray Bartolomé de Las Casas”. (Tesis de Maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito – Ecuador.

- Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: [www.aristidesvara.net](http://www.aristidesvara.net), pág. 221, 223.
- Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 1.1: Cuestionario sobre clima laboral

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL**

CÓDIGO:.....01.....

FECHA: ..16../07/18.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a su opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

ÍTEMS	OPCIONES				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1. La infraestructura del área donde usted labora es adecuada		/			
2. En su área de trabajo existe suficiente espacio para el libre desplazamiento	/				
3. En su área de trabajo se tiene suficiente iluminación	/				
4. En su área de trabajo se tiene suficiente ventilación	/				
5. La temperatura es la adecuada en su área de trabajo			/		
6. En su área de trabajo se cuenta con muebles y enceres necesarios.		/			
7. Usted realiza el trabajo en equipo con sus superiores y compañeros de labores	/				
8. Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza	/				
9. Considera que la institución se le reconoce y considera por su desempeño			/		
10. Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada			/		
11. En la institución existe igualdad de género, para los puestos de trabajo	/				
12. Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad en el puesto de trabajo, respecto a un futuro			/		
13. Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución	/				
14. Siente agrado por desempeñar las acciones las labores en su institución	/				
15. Se considera valorado en la institución			/		

16. En la institución se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo				/	
17. Se siente orgulloso de pertenecer a su institución	/				
18. Me gustaría permanecer en esta institución	/				

¡Gracias por su colaboración!

Leyenda:

VARIABLE GENERAL	
CLIMA LABORAL	
Intervalo	Nivel de logro
[0-15>	Muy malo
[15-30>	Malo
[30-44>	Regular
[44-58>	Bueno
[58-72]	Muy bueno

DIMENSIONES	
D1: Ambiente físico	
D2: Ambiente social	
D3: Actitudes y valores	
Intervalo	Nivel de logro
[0-5>	Muy malo
[5-10>	Malo
[10-15>	Regular

[15-20>	Bueno
[20-24]	Muy bueno

### Ficha técnica

**A. Nombre:**

Cuestionario sobre clima laboral

**B. Objetivo:**

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de clima laboral de los notificadores de la Corte Superior De Justicia De Ica.

**C. Autor:**

Br. Málaga Tito, Carlos Víctor.

**D. Administración:**

Individual

**E. Duración:**

30 Minutos

**F. Sujetos de aplicación:**

Notificadores De La Corte Superior De Justicia.

**G. Técnica:**

- Encuesta

**h. Puntuación y escala de calificación:**

Puntuación numérica	Rango o nivel
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca
0	Casi nunca

**I. DIMENSIONES INDICADORES:**

Dimensiones	Indicadores	Ítems
D1: Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Área de trabajo adecuado</li> <li>• Ventilación e iluminación adecuada</li> <li>• Enceres necesarios</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6
D2: Imagen contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo y autonomía</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Equidad de género</li> <li>• Nivel de estabilidad</li> </ul>	7,8,9,10,11,12

D3: Imagen factual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Agrado de pertenecer a la institución</li><li>• Valoración y cooperación</li><li>• Identidad</li></ul>	13,14,15,16,17,18
--------------------	--	-------------------

## ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH

### Clima laboral

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	$S_T^2$	
<b>1</b>	3	2	2	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	<b>54.00</b>	
<b>2</b>	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	2	4	4	<b>53.00</b>	
<b>3</b>	1	2	2	4	1	3	1	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4	<b>46.00</b>	
<b>4</b>	4	2	2	2	1	2	1	2	2	0	1	2	4	4	2	0	2	2	<b>35.00</b>	
<b>5</b>	3	3	3	3	2	3	2	3	1	0	2	3	3	2	3	1	3	3	<b>43.00</b>	
<b>6</b>	3	3	3	1	4	3	4	3	1	0	4	3	3	3	0	2	1	0	<b>41.00</b>	
<b>7</b>	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	4	1	3	3	3	<b>41.00</b>	
<b>8</b>	3	2	2	4	3	2	3	2	0	1	3	2	3	3	1	3	4	3	<b>44.00</b>	
<b>9</b>	1	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	<b>9.00</b>
<b>10</b>	4	0	0	4	2	1	2	0	2	1	2	0	2	3	2	4	4	4	<b>37.00</b>	
<b>r</b>	<b>0.25</b>	<b>0.69</b>	<b>0.69</b>	<b>0.54</b>	<b>0.72</b>	<b>0.49</b>	<b>0.72</b>	<b>0.69</b>	<b>0.43</b>	<b>0.65</b>	<b>0.72</b>	<b>0.69</b>	<b>0.85</b>	<b>0.75</b>	<b>0.50</b>	<b>0.49</b>	<b>0.54</b>	<b>0.43</b>	<b>10.84</b>	
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>1.01</b>	<b>1.09</b>	<b>1.09</b>	<b>1.09</b>	<b>1.56</b>	<b>0.45</b>	<b>1.56</b>	<b>1.09</b>	<b>0.56</b>	<b>1.00</b>	<b>1.56</b>	<b>1.09</b>	<b>1.49</b>	<b>1.40</b>	<b>1.41</b>	<b>1.60</b>	<b>1.09</b>	<b>1.49</b>		

Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido    Valido

<b>K</b>	<b>18</b>
<b><math>\Sigma Si^2</math></b>	21.63
<b><math>S_T^2</math></b>	142.21
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.898</b>



Validez de los instrumentos

TITULO: Clima laboral y desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.

Autor: Br. Málaga Tito Carlos Víctor

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima Laboral	Ambiente físico	Área de trabajo adecuada	1. La infraestructura del área donde usted labora es adecuada						✓		✓		✓		✓		
			2. En su área de trabajo existe suficiente espacio para el libre desplazamiento						✓		✓		✓		✓		
		Ventilación e iluminación adecuada	3. En su área de trabajo se tiene suficiente iluminación						✓		✓		✓		✓		
			4. En su área de trabajo se tiene suficiente ventilación						✓		✓		✓		✓		
			5. La temperatura es la adecuada en su área de trabajo						✓		✓		✓		✓		
		Enceres necesarios	6. En su área de trabajo se cuenta con muebles y encerados necesarios.						✓		✓		✓		✓		
	Ambiente social	Trabajo en equipo y autonomía	7. Usted realiza el trabajo en equipo con sus superiores y compañeros de labores						✓		✓		✓		✓		
			8. Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza						✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	9. Considera que la institución se le reconoce y considera por su desempeño						✓		✓		✓		✓		
			10. Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada						✓		✓		✓		✓		
		Equidad de género	11. En la institución existe igualdad de género, para los puestos de trabajo						✓		✓		✓		✓		

<b>Valores y actitudes</b>	Nivel de estabilidad	12. Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad en el puesto de trabajo, respecto a un futuro							/		/		/		/		
	Agrado de pertenecer a la institución	13. Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución							/		/		/		/		
		14. Siente agrado por desempeñar las acciones las labores en su institución							/		/		/		/		
	Valoración y cooperación	15. Se considera valorado en la institución							/		/		/		/		
		16. En la institución se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo							/		/		/		/		
	Identidad	17. Se siente orgulloso de pertenecer a su institución							/		/		/		/		
		18. Me gustaría permanecer en esta institución							/		/		/		/		

### Validez del Instrumento 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar el clima laboral en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RAMOS CORDOVA GABRIELA OLIVIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
----------------	------------	---------	-------	-----------

  
.....  
Gabriela Olivia Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública

FIRMA DEL EVALUADOR

### Validez del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral

**OBJETIVO:** Determinar el clima laboral en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor En Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

### Validez del Instrumento 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral

**OBJETIVO:** Determinar el clima laboral en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr Pedro Prado Lozano

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en educación / magister en gestión pública

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	<del>Bueno</del>	Muy bueno
----------------	------------	---------	------------------	-----------

  
Dr. Pedro Prado Lozano  
CPPe: 1321535126



Anexo 1.2: Cuestionario sobre desempeño laboral

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

CÓDIGO: 01.....

FECHA: 16/07/18

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

ÍTEMS	OPCIONES				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1. Realiza usted sus labores en el tiempo asignado		✓			
2. Dispone de tiempo a diario para realizar las notificaciones fuera del Radio urbano.			✓		
3. Termina Usted con todo el trabajo asignado en el día.		✓			
4. Se involucra plenamente en la labor de notificador que Ud. realiza	✓				
5. Demuestras dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza	✓				
6. Consideras que tiene destreza para utilizar conocimientos en la labor que realizas	✓				
7. Desarrolla con puntualidad en la entrega de notificaciones	✓				
8. Realiza su labor considerando la confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza	✓				
9. Brinda un trato agradable a las personas con quienes interactúa	✓				
10. Demuestra capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones.	✓				
11. Sus compañeros trabajan en equipo para mejorar la eficacia de las labores cotidianas.	✓				
12. Propone usted estrategias para realizar las labores en equipos de trabajo y optimizar el tiempo.	✓				
13. Los jefes de la institución organizan el trabajo considerando la participación de todos los trabajadores		✓			
14. Integras equipo de trabajo en la institución donde laboras	✓				
15. Cumple oportunamente con las tareas y roles asignados en la institución	✓				

16. Brindas apoyo a las personas que lo solicitan en tu centro de trabajo	/				
17. Muestra actitud de cooperación frente las dificultades de tus compañeros de trabajo	/				
18. Escuchas con atención a otras personas que hacen uso de la palabra	/				
19. Demuestras actitud de empatía con tus compañeros de trabajo	/				
20. Muestras tolerancia frente a los puntos de vista de los otros trabajadores	/				

¡Gracias por su colaboración!

Leyenda:

Variable general	
Desempeño laboral	
Intervalo	Nivel de logro
[0-16>	Muy deficiente
[16-32>	Deficiente
[32-48>	Regular
[48-64>	Bueno
[64-80]	Muy bueno

Dimensiones	
D1: Desempeño individual D2: Desempeño grupal	
Intervalo	Nivel de logro
[0-8>	Muy deficiente
[8-16>	Deficiente
[16-24>	Regular
[24-32>	Bueno
[32-40]	Muy bueno

## Ficha técnica

A. Nombre:

Cuestionario Sobre Desempeño Laboral

B. Objetivo:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño laboral de los notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

C. Autor:

Br. Málaga Tito, Carlos Víctor.

D. Administración:

Individual

E. Duración:

30 minutos

F. Sujetos De Aplicación:

Notificadores de la Corte Superior de Justicia.

G. Técnica:

- Encuesta

H. Puntuación y escala de calificación:

Puntuación numérica	Rango o nivel
4	Siempre
3	Casi siempre
2	A veces
1	Nunca
0	Casi nunca

I. Dimensiones indicadores:

Dimensiones	Indicadores	Ítems
D1: Desempeño individual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disposición</li><li>• Compromiso</li><li>• Capacidad académica y técnica</li><li>• Puntualidad y confidencialidad</li><li>• Trato con el público</li></ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
D2: Desempeño grupal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Participación</li><li>• Trabajo en equipo</li><li>• Cooperación y apoyo</li><li>• Habilidades sociales</li></ul>	11,12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20



### Desempeño laboral

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	$S_T^2$	
<b>1</b>	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	<b>71.00</b>
<b>2</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	<b>69.00</b>
<b>3</b>	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	<b>64.00</b>
<b>4</b>	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	0	0	3	2	3	4	2	3	3	<b>51.00</b>
<b>5</b>	3	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	0	0	2	1	3	3	2	3	3	<b>40.00</b>
<b>6</b>	3	0	3	0	3	3	4	4	3	3	3	0	2	3	4	0	3	3	3	3	2	<b>49.00</b>
<b>7</b>	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	1	4	4	4	4	4	<b>66.00</b>
<b>8</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	<b>70.00</b>
<b>9</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>65.00</b>
<b>10</b>	2	1	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	<b>60.00</b>
<b>r</b>	<b>0.34</b>	<b>0.58</b>	<b>0.73</b>	<b>0.58</b>	<b>0.68</b>	<b>0.73</b>	<b>0.54</b>	<b>0.54</b>	<b>0.88</b>	<b>0.58</b>	<b>0.82</b>	<b>0.39</b>	<b>0.83</b>	<b>0.77</b>	<b>0.64</b>	<b>0.58</b>	<b>0.68</b>	<b>0.37</b>	<b>0.74</b>	<b>0.61</b>		<b>12.61</b>
<b>Si<sup>2</sup></b>	<b>0.45</b>	<b>1.29</b>	<b>0.44</b>	<b>1.29</b>	<b>0.25</b>	<b>0.44</b>	<b>0.24</b>	<b>0.24</b>	<b>0.44</b>	<b>0.25</b>	<b>0.56</b>	<b>1.61</b>	<b>1.20</b>	<b>1.84</b>	<b>0.45</b>	<b>1.29</b>	<b>0.25</b>	<b>0.24</b>	<b>0.56</b>	<b>0.44</b>		
	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	Valido	

<b>K</b>	<b>20</b>
<b><math>\Sigma Si^2</math></b>	<b>13.77</b>
<b><math>S_T^2</math></b>	<b>97.85</b>
<b><math>\alpha</math></b>	<b>0.904</b>

Validez de los instrumentos

TITULO: Clima Laboral y Desempeño Laboral de los notificadores de la Corete Superior de Justicia de Ica 2018

Autor: Br. Málaga Tito Carlos Víctor

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Desempeño Individual	Disposición	1. Realiza usted sus labores en el tiempo asignado						/		/		/		/		
			2. Dispone de tiempo a diario para realizar las notificaciones fuera del Radio urbano.						/		/		/		/		
		Compromiso	3. Termina Usted con todo el trabajo asignado en el día.						/		/		/		/		
			4. Se involucra plenamente en la labor de notificador que Ud. realiza						/		/		/		/		
		Capacidad académica y técnica	5. Demuestras dominio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza						/		/		/		/		
			6. Consideras que tiene destreza para utilizar conocimientos en la labor que realizas						/		/		/		/		
		Puntualidad y confidencialidad	7. Desarrolla con puntualidad en la entrega de notificaciones						/		/		/		/		
			8. Realiza su labor considerando la confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza						/		/		/		/		
		Trato con el Público	9. Brinda un trato agradable a las personas con quienes interactúa						/		/		/		/		
			10. Demuestra capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones.						/		/		/		/		
	De sem	Participación	11. Sus compañeros trabajan en equipo para mejorar la eficacia de las labores cotidianas.						/		/		/		/		

			12. Propone usted estrategias para realizar las labores en equipos de trabajo y optimizar el tiempo.						/		/		/		/		
			13. Los jefes de la institución organizan el trabajo considerando la participación de todos los trabajadores						/		/		/		/		
		Trabajo en equipo	14. Integras equipo de trabajo en la institución donde laboras						/		/		/		/		
			15. Cumple oportunamente con las tareas y roles asignados en la institución						/		/		/		/		
		Cooperación y apoyo	16. Brindas apoyo a las personas que lo solicitan en tu centro de trabajo						/		/		/		/		
			17. Muestra actitud de cooperación frente las dificultades de tus compañeros de trabajo						/		/		/		/		
		Habilidades sociales	18. Escuchas con atención a otras personas que hacen uso de la palabra						/		/		/		/		
			19. Demuestras actitud de empatía con tus compañeros de trabajo						/		/		/		/		
			20. Muestras tolerancia frente a los puntos de vista de los otros trabajadores						/		/		/		/		

## Validez del Instrumento 2

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre desempeño laboral

**OBJETIVO:** Determinar el desempeño en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.


**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** RAMOS CORDOVA GABRIELA OLIVIA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

**VALORACIÓN:**

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
----------------	------------	---------	-------	-----------

  
-----  
Gabriela Oliva Ramos Cordova  
Magister en Gestión Pública

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Validez del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral

**OBJETIVO:** Determinar el clima laboral en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en educación

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Deficiente	Muy Deficiente
-----------	------------------	---------	------------	----------------



Firma del evaluador

## Validez del Instrumento 1

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre clima laboral

**OBJETIVO:** Determinar el clima laboral en notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**DIRIGIDO A:** Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dr. Pedro Prado Lozano

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en educación / magister en gestión pública

**VALORACIÓN:**

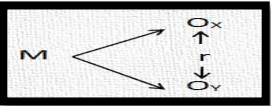
Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
----------------	------------	---------	-------	-----------

---

*Dr. Pedro Prado Lozano*  
CPPe: 1321535126

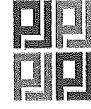
Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p> <p>OE2. Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño individual de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p> <p>HE2. Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño grupal de notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018.</p>	<p>a) Variables: Variable X: Clima laboral</p> <p>Dimensiones: -Ambiente físico -Ambiente social -Actitudes y valores</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: -Desempeño individual -Desempeño grupal</p>	<p>Tipo de investigación: Investigación de tipo No experimental Diseño: Descriptivo correlacional</p>  <p>Dónde: M: Muestra de estudio Ox = Observación de la variable X: Clima laboral Oy = Observación de la variable Y: Desempeño laboral r= Correlación entre las variables estudiadas</p> <p>Población: La población estuvo conformada por 40 notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2018. Muestra: estuvo constituido por la totalidad de la población.</p> <p>Técnica e instrumentos: técnica: encuesta instrumentos: Cuestionario sobre clima laboral. Cuestionario sobre desempeño laboral.</p>

## Anexo 3: Constancias de aplicación de instrumentos



# PODER JUDICIAL DEL PERU



## Corte Superior de Justicia de Ica

Presidencia

### Registro N° 391561-2018 mte-Secc.P

Ica, Dieciséis de Julio  
Del año dos mil dieciocho.-

**INTERVIENE.** El señor doctor Jesús Ferreyra Gonzales Juez Superior Titular de esta Corte Superior de Justicia, por Comisión de Servicios del Titular

**VISTO:** El documento s/n remitido por el servidor Carlos Víctor Málaga Tito, y;


### ATENDIENDO:

Que, constituye atribuciones del Presidente de la Corte Superior de Justicia, representar al Poder Judicial, así como dirigir la política del Poder Judicial en el ámbito de su distrito judicial, ello conforme lo establecen los incisos 1) y 3), artículo 90° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en concordancia con lo normado en los incisos 1) y 3), artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de las Cortes Superiores de Justicia que operan como Unidades Ejecutoras, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 214-2012-CE-PJ.

Que, mediante el documento del visto el servidor de esta Corte Superior de Justicia Carlos Víctor Málaga Tito, alumno de la Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Post grado de la Universidad Cesar Vallejo, solicita autorización para aplicar los instrumentos de Recolección de datos (cuestionario) a los señores notificadores de este Distrito Judicial, para el Proyecto de Tesis titulada: "Clima Laboral y Desempeño de los Notificadores de la Corte Superior de Justicia de Ica" - 2018.

Por lo que estando a los hechos arriba expuestos, así como a lo estipulado en el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este Despacho: **RESULEVE:**

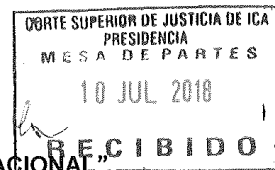
**PRIMERO.- AUTORIZAR** al servidor Carlos Víctor Málaga Tito a aplicar los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) a los señores notificadores de esta Corte Superior de Justicia, para su proyecto de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS NOTIFICADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA - 2018".

  
JESUS SALVADOR FERREYRA GONZALES  
PRESIDENTE (R)  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

  
LOUIS G. ...  
SECRETARIO DE LA PRESIDENCIA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

Teléf.: 581120 anexo 500-00 - Telefax: 223221 - Dirección: Calle Ayacucho N°500





“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

391-567

**Carta N° 001-2018-CVMT-ICA**

Ica, 09 de Julio del 2018

Señor:  
**Dr. Julio Cesar Leyva Perez**  
*Presidente de la Corte Superior de Justicia de Ica*

***Asunto : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE  
RECOLECCIÓN DE DATOS (CUESTIONARIO)***

***Titulo de Tesis: “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO, DE LOS NOTIFICADORES  
DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2018 ”***

---

De mi especial consideración:

Tengo el honor de dirigirme a usted, quien suscribe, CARLOS VICTOR MALAGA TITO, identificado con DNI N° 40631930, alumno de la Maestría de Gestion Pública de la Escuela de PosGrado de la Universidad Cesar Vallejo, solicito a Ud. la Autorizacion para aplicar los Instrumentos de Recolección de datos (Custionario) a los notificdores de la corte superior de justicia de Ica, para el Proyecto de Tesis titulada: “CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS NOTIFICADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2018”.

Seguro de contar con su valioso apoyo hago extensivo mi más sincero saludo y agradecimiento.

*Atentamente,*

Lic. CARLOS VICTOR MALAGA TITO  
DNI N° 40631930

---

Calle Francisco Flores Chinarro N° 214 – Manzanilla - Ica  
Celular: 956861190

## Anexo 4: Registro de datos

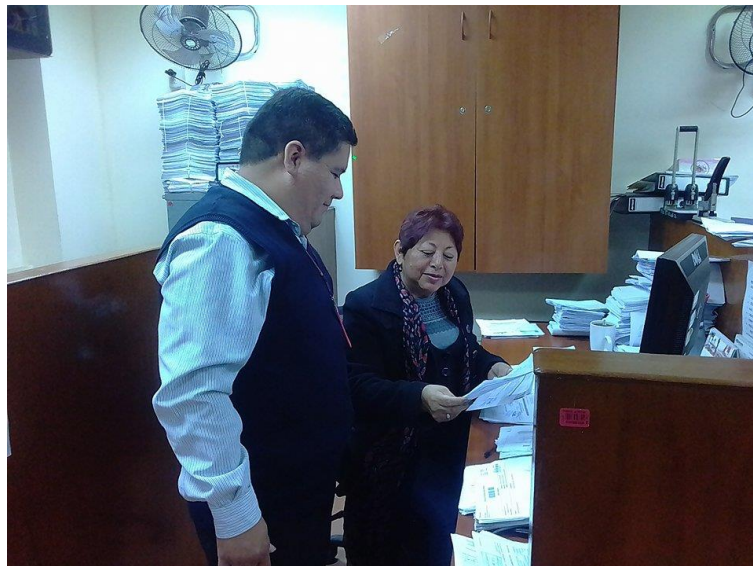
### Anexo 4.1 Registro de datos del clima laboral

	D1. Ambiente físico						D2. Ambiente social						D3. Actitudes y valores					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4
2	2	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	4	4
3	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	1	2	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	0	1	2	4	4	2	0	2	2
5	3	4	1	3	2	3	1	3	1	0	2	3	3	2	3	1	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	4	3	3	3	0	2	1	0
7	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	4	1	3	3	3
8	3	3	3	3	3	2	4	4	0	1	3	2	3	3	1	3	4	3
9	1	3	4	3	3	2	3	3	0	1	0	2	0	1	1	2	3	2
10	4	2	2	2	2	1	3	4	2	1	2	0	2	3	2	4	4	4
11	3	4	4	3	1	3	4	4	0	1	2	0	3	4	2	4	2	3
12	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4
13	3	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4
14	2	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	4	4
15	1	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4
16	4	3	4	4	3	2	2	4	2	0	1	2	4	4	2	0	2	2
17	1	1	1	3	1	3	1	3	1	0	2	3	1	2	3	1	2	1
18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	0	2	1	0
19	3	3	4	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	4	1	3	3	3
20	3	3	3	3	3	2	4	4	1	1	3	2	3	3	1	3	4	3
21	1	3	4	3	3	2	3	3	1	0	0	1	1	2	1	0	3	2
22	4	2	2	2	2	1	3	4	2	1	2	0	2	3	2	4	4	4
23	3	4	4	3	1	3	4	4	0	1	2	0	3	4	2	4	2	3
24	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4
25	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	1	4	4
26	2	2	1	2	2	1	0	1	4	2	1	2	4	1	3	2	2	3
27	4	4	0	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
28	2	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2
29	3	4	2	3	2	2	2	1	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2
30	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2
31	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	1	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	4	4	2	2	2	0	0	4	4	4	1	0	3	2	2	0	0
35	2	0	1	0	1	1	0	0	2	0	2	1	0	2	0	2	1	0
36	2	2	0	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
37	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	1	4	3	4	3	0	3	4
38	2	4	3	2	2	3	0	2	0	1	2	2	2	0	2	2	4	2
39	4	3	3	1	2	2	2	1	4	2	4	2	2	3	1	2	3	4
40	4	2	1	3	2	3	4	3	2	0	1	1	4	2	1	2	2	0

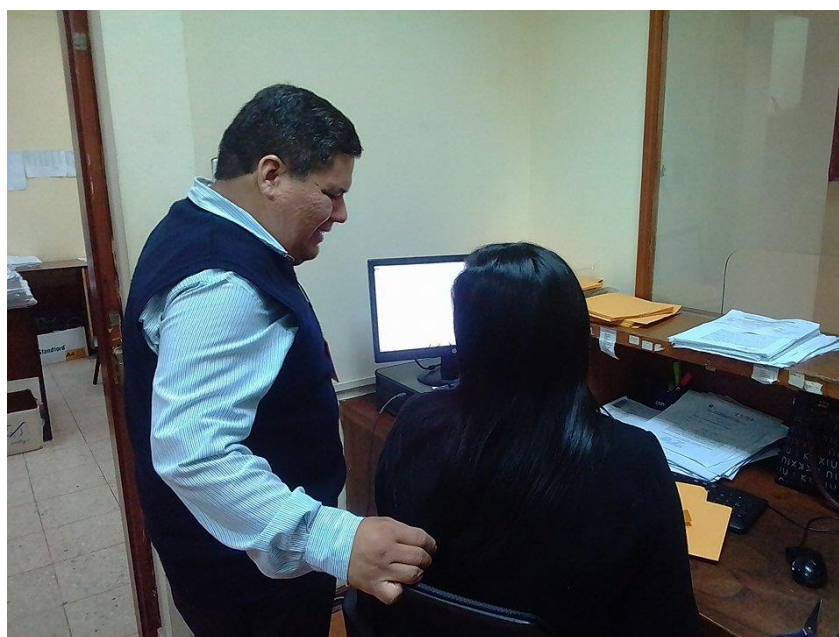
## Anexo 4.2 Registro de datos del desempeño laboral

	D1. Desempeño individual										D2. Desempeño grupal									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4
4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	0	0	3	4	2	3	0	2
5	3	1	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	0	0	2	3	2	3	0	1
6	3	0	3	4	3	3	4	4	3	3	3	0	2	3	4	3	3	2	2	4
7	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4
9	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	1	4	4	4	4	3
11	2	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
12	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
13	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
15	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	1	4	3	4
16	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	0	0	3	4	2	3	0	2
17	0	1	2	2	0	2	3	0	2	3	1	2	0	0	2	3	2	3	0	1
18	3	0	3	4	3	3	4	4	3	3	3	0	2	3	4	3	3	2	2	4
19	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	1	4	4	1	4	2	3	1	3	3	4	3	2	4	4	4
21	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	2	1	2	3	4	2	3	4	1	2	2	3	2	2	1	0	4	4	4	3
23	3	1	2	4	3	2	0	4	4	1	3	4	3	1	4	4	2	1	2	1
24	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
25	4	4	4	2	2	1	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	1	2	3	4
26	4	2	3	2	0	2	3	3	2	2	4	2	3	1	1	2	4	1	2	1
27	3	1	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2
28	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
29	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	3
30	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
34	4	1	2	3	3	0	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
35	4	2	0	1	4	4	0	0	1	2	4	0	0	4	1	2	1	1	2	4
36	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4
38	3	2	0	2	4	4	0	0	2	2	4	3	3	2	2	0	4	2	0	3
39	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3
40	4	3	0	3	4	4	0	0	3	4	4	0	0	3	3	4	4	3	4	3

## Anexo 5: Evidencia fotográfica



**El investigador aplicando las encuestas**





**El investigador absolviendo algunas dudas**

