



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN  
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Clima organizacional en el desempeño laboral en colaboradores  
de instituciones judiciales del Cusco 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTOR:**

Arriola Tuni, Raul ([orcid.org/0000-0002-6198-9452](https://orcid.org/0000-0002-6198-9452))

**ASESORES:**

Dr. Montes de Oca Serpa, Jesus Hugo ([orcid.org/0000-0002-6529-6717](https://orcid.org/0000-0002-6529-6717))

Dra. Veramendi Vernazza, Rossana Teresa ([orcid.org/0000-0002-2935-6380](https://orcid.org/0000-0002-2935-6380))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Sobre todo, a Dios, luego mis padres por haberme dado la oportunidad de vivir y permitir la formación profesional.

A mi hermana Carla Arriola Tuni y su esposo Pedro Toledo Ramal, a mi amigo Abraham Diaz Condori y mis hijos que siguen siendo la fuente de inspiración, quienes me alientan a seguir en mis propósitos, mis aspiraciones y mi formación personal.

Gracias a Dios

El autor

## **Agradecimiento**

A Dios todopoderoso por guiar mis aspiraciones, por haberme iluminado en el camino de la educación y haberme permitido llegar a este peldaño que muchos quisieran.

Agradezco la Universidad César Vallejo, al haberme brindado la posibilidad de seguir escalando y seguir preparándonos para lograr desenvolvernos de mejor manera en nuestras instituciones en este mundo globalizado.

El autor



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JESUS HUGO MONTES DE OCA SERPA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño laboral en colaboradores de instituciones judiciales del Cusco 2022", cuyo autor es ARRIOLA TUNI RAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JESUS HUGO MONTES DE OCA SERPA DNI: 06601494 ORCID: 0000-0002-6529-6717	Firmado electrónicamente por: JMONTESDEOCA el 31-08-2022 07:35:24

Código documento Trilce: TRI - 0425245



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ARRIOLA TUNI RAUL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional en el desempeño laboral en colaboradores de instituciones judiciales del Cusco 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ARRIOLA TUNI RAUL : 23879892 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6198-9452	Firmado electrónicamente por: AARRIOLATU16 el 15- 09-2022 20:55:55

Código documento Trilce: INV - 1367759

## Índice de Contenidos

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Tabla de validación de instrumentos .....	20
Tabla 2 Confiabilidad Alfa de Cronbach para las variables de estudio.....	20
Tabla 3 Distribución de frecuencias para la variable clima organizacional.....	23
Tabla 4 Distribución de frecuencias para la variable Desempeño laboral .....	23
Tabla 5 Ajuste del modelo entre las variables Clima organizacional de instituciones judiciales del Cusco y desempeño laboral de los colaboradores.....	24
Tabla 6 Bondad de ajuste del modelo entre las variables Clima organizacional de instituciones judiciales del Cusco y desempeño laboral de los colaboradores.....	24
Tabla 7 Ajuste del modelo entre sistema individual del clima organizacional en instituciones judiciales del Cusco en el desempeño laboral .....	25
Tabla 8 Bondad de ajuste del modelo entre la dimensión sistema individual del clima organizacional de instituciones judiciales del Cusco y desempeño laboral de los colaboradores.....	25
Tabla 9 Ajuste del modelo entre el sistema interpersonal del clima organizacional en instituciones judiciales del Cusco en el desempeño laboral .....	26
Tabla 10 Bondad de ajuste del modelo entre dimensión sistema interpersonal del clima organizacional de instituciones judiciales del Cusco y el desempeño laboral de los colaboradores.....	26
Tabla 11 Ajuste del modelo entre el sistema organizacional del clima organizacional en instituciones judiciales del Cusco en el desempeño laboral.....	27
Tabla 12 Bondad de ajuste del modelo entre la dimensión sistema organizacional del clima organizacional de instituciones judiciales del Cusco y el desempeño laboral de los colaboradores .....	27
Tabla 13 Cronograma de la propuesta.....	48
Tabla 14 Presupuesto .....	48

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de instituciones judiciales del Cusco, 2022, para lo que se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance explicativo, se tomó en cuenta como población a los jueces y auxiliares jurisdiccionales de instituciones judiciales del Cusco en número de 50, habiendo coincidido la muestra con la población, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios uno para medir el clima organizacional y otro para medir el desempeño laboral, los cuales fueron validados por jueces expertos y estudiados en cuanto a su confiabilidad. Los resultados de la investigación muestran que el clima organizacional que se presenta en instituciones judiciales del Cusco influye sobre el desempeño laboral de los colaboradores que laboran en dichos juzgados, lo cual se pudo evidenciar a partir de la prueba de ajuste global del modelo de regresión logística ordinal, así como por el estadístico pseudo R cuadrado de Nagelkerke, el mismo que alcanzó el valor de 0.725, lo cual indicó que un 72.5% del desempeño laboral es explicado por el clima organizacional en instituciones judiciales del Cusco en el año 2022.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, instituciones judiciales del Cusco.



## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the collaborators of the magistrates' courts of Cusco, 2022, for which a study was developed with a quantitative approach, with a non-experimental design, of explanatory scope, The population included 50 judges and judicial assistants of the magistrates' courts in Cusco, coinciding the sample with the population, to whom two questionnaires were applied, one to measure the organizational climate and the other to measure work performance, which were validated by expert judges and studied for their reliability. The results of the research show that the organizational climate that is present in Cusco's magistrates' courts influences the work performance of the collaborators who work in these courts, which can be evidenced from the test of global adjustment of the ordinal logistic regression model, as well as by the pseudo R-squared Nagelkerke statistic, which reaches a value of 0.725, indicating that 72.5% of the work performance is explained by the organizational climate in Cusco's magistrates' courts in the year 2022.

**Keywords:** Organizational climate, work performance, magistrates' courts.

## Resumo

O objetivo desta pesquisa foi determinar a influência do clima organizacional no desempenho do trabalho dos colaboradores dos tribunais de magistrados de Cusco, 2022, para o qual foi desenvolvido um estudo com abordagem quantitativa, com desenho não experimental, de escopo explicativo. A população incluiu 50 juízes e assistentes judiciais dos tribunais de magistrados de Cusco, coincidindo a amostra com a população, a quem foram aplicados dois questionários, um para medir o clima organizacional e outro para medir o desempenho do trabalho, que foram validados por juízes especialistas e estudados por sua confiabilidade. Os resultados da pesquisa mostram que o clima organizacional que está presente nos tribunais dos magistrados de Cusco influencia o desempenho do trabalho dos colaboradores que trabalham nestes tribunais, o que pode ser evidenciado pelo teste de ajuste global do modelo de regressão logística ordinal, bem como pela pseudo estatística de Nagelkerke quadrática R, que atinge um valor de 0,725, indicando que 72,5% do desempenho do trabalho é explicado pelo clima organizacional nos tribunais dos magistrados de Cusco no ano de 2022.

**Palavras-chave:** Clima organizacional, desempenho do trabalho, tribunais dos magistrados.