



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TÍTULO:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO
PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

GERARDO GRANDA GUZMÁN

ASESORA:

DRA. YOLANDA NAVARRO BARRERA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

MOYOBAMBA – PERÚ

2016

PÁGINA DE JURADO

.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por ser mi guía y mi fortaleza, y a mis padres Luis y Victoria, quienes me dieron vida, educación, apoyo y consejos, y que ahora desde el cielo guían mis pasos e inspiran mi espíritu.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente; expreso mi sincero agradecimiento a los señores Magistrados, Jefes de Unidad, Administradora del Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal, Coordinadores I, colaboradores jurisdiccionales, administrativos de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín - Moyobamba, por su apoyo al permitirme realizar las encuestas y que en adelante los resultados podrían aplicarse para el bienestar de todos los colaboradores judiciales.

DEDICATORIA DE AUTENCIDAD

Yo, Gerardo Granda Guzmán, con DNI N° 03123330, en concordancia con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la documentación que se revela es veraz y autentica. Los datos presentados a través de los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados, por consiguiente, los resultados que se presentan se constituyen como aportes a la investigación.

Asimismo, en el desarrollo del marco metodológico he cumplido con respetar las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas a través de las fuentes consultadas

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

Moyobamba, diciembre del 2016.

Gerardo Granda Guzmán

DNI: 03123330

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Según lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, tengo a bien presentar a ustedes la Tesis titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015”, con la finalidad evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Esperando que el siguiente trabajo cumpla con el reglamento universitario y sirva de fuente de conocimiento a otras generaciones.

Gerardo Granda Guzmán

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA DE AUTENCIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	13
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.	18
Clima Organizacional.....	18
Definición de Clima Organizacional.	18
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	29
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	29
1.6. HIPÓTESIS.	31
1.7. OBJETIVOS.	31
General.....	31
Específicos.....	31
II. MÉTODO	33
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	33
2.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	33
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	36
2.4.1. Técnicas.....	36
2.4.2. Instrumentos.....	36
2.4.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	36
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.	39
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	39
III. RESULTADOS	40

3.1.	EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL MÓDULO PENAL DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015.	40
3.2.	EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015.	51
3.3.	ESTABLECER LA INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015.....	55
IV.	DISCUSIÓN.....	57
V.	CONCLUSIONES.....	59
VI.	RECOMENDACIONES.	60
VII.	REFERENCIAS.....	61
ANEXOS	64
7.1.	ANEXO N° 01: INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL “CLIMA ORGANIZACIONAL”.65	
7.2.	ANEXO N° 02: INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL “DESEMPEÑO LABORAL”.68	
7.3.	ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	69
7.4.	ANEXO N° 04: INFORME DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS	72

RESUMEN

En la presente investigación titulada: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015, se planteó como objetivo Evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Se desarrolló una investigación no experimental, con un diseño de estudio descriptivo correlacional, siendo el instrumento aplicado para ambas variables una encuesta a 27 servidores judiciales.

Se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, partiendo de un análisis estadístico utilizando la correlación de Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0,731 con la cual se concluye que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave. Clima organizacional, Desempeño laboral, Calidad del servicio.

ABSTRACT

In the present research entitled "ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LABOR PERFORMANCE OF THE JUDICIAL COLLABORATORS OF THE NEW CRIMINAL PROCEDURE CODE OF THE CENTRAL HEADQUARTERS OF THE SUPERIOR COURT OF JUSTICE OF SAN MARTIN 2015, the objective was to evaluate the organizational climate and establish its influence in the Labor performance of the judicial collaborators of the new Criminal Procedure Code of the headquarters of the Superior Court of Justice of San Martín 2015.

A non-experimental investigation was developed, with a correlational descriptive study design, being the instrument applied for both variables a survey to 27 judicial servers.

The existence of a direct and significant relationship between the organizational climate and the labor performance was determined, starting from a statistical analysis using the correlation of Rho Spearman, whose result showed 0.731 with which it is concluded that the alternative hypothesis is accepted and the Null hypothesis.

Keywords. Organizational climate, Work performance, Quality of service.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

Actualmente los nuevos procesos y las nuevas tecnologías que aparecen en el mercado globalizado y que hacen uso del desarrollo de más destrezas, experiencias y preparaciones, las organizaciones en el mundo entero tienen la necesidad de adaptar en su estrategia aquellas modificaciones, para enfrentar los retos presentados, ocasionando que el clima organizacional sufra alteraciones que influyen significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores. Pues, las empresas venezolanas hoy en día se ven afectadas por la crisis socio-político, la cual hace que estas desarrollen nuevos métodos, de fabricación, mercado, comercialización, prestación y servicio al cliente, en donde es necesario contar con talento humano con capacidades y habilidades adecuadas para afrontar con una eficiente capacidad de respuesta los retos de la organización.

El Poder Judicial, siendo un Poder del Estado Peruano, viene enfrentando desde hace años atrás, serias dificultades presupuestales que son reflejadas en todas las Cortes Suprioeres de Justicia a nivel nacional. Cada año que se elabora el Presupuesto Anual, al Poder Judicial se le asigna presupuesto insuficiente, lo cual ocasiona descontento en los colaboradores judiciales, quienes son mal remunerados, los ambientes de labor no son los adecuados, escasés de mobiliario, equipos de cómputo y útiles de oficina, a ello se suma las recargadas labores por la excesiva carga procesal, lo que genera un clima organizacional que no es el adecuado para el correcto desempeño laboral; consecuentemente, los sindicatos de trabajadores del Poder Judicial, convocan a paralizaciones y huelgas nacionales para reclamar sus derechos laborales.

El clima organizacional es uno de los problemas más álgidos que afrontan actualmente todas las organizaciones, y el Módulo Penal del

Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín, no es ajeno a ello, porque se puede apreciar alteración del liderazgo directivo, de la comunicación y de las relaciones interpersonales de los colaboradores judiciales, generando el deterioro del clima institucional que incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales.

El clima organizacional que se evidencia en la Administración del Módulo Penal del Nuevo Código Procesal penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín, no es el mejor en la satisfacción de los colaboradores, ya que se evidencian serias limitaciones en la nueva gestión de justicia penal, asimismo el clima organizacional es uno de los principales factores que intervienen en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales.

Se observa la escasa comunicación adecuada entre los miembros de la institución con las políticas de gestión lo cual afecta la relación entre los individuos, poniendo en riesgo nuestros grados de motivación y el rendimiento laboral; últimamente se ha visto cuestionada por algunas personas, por cuanto se frustran continuamente las audiencias.

Los colaboradores judiciales del Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín, no cuenta con altos grados de motivación y rendimiento profesional a causas de las incorrectas políticas de gestión que afectan el clima laboral, se necesita dar soluciones a dichas determinantes, ya que ponen en riesgo la calidad del servicio de justicia a los litigantes. Determinarlo tendrá como significado incentivar al recurso humano la participación adecuada de sus potencialidades dentro del Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal, planteando actividades que ayuden a mejorar y a reducir conflictos, que cree un ambiente laboral adecuado, incrementando el desempeño de los colaboradores.

1.2. Trabajos Previos.

Internacional.

Garza P. (2010), en su tesis titulada “El Clima Organizacional y Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas” – México, Concluyó: El Clima Organizacional es un tema muy relevante en las empresas, quienes están en la búsqueda de la mejora constante de su ambiente, para poder llegar al incremento de productividad, sin dejar de lado al personal. El entorno donde un individuo labora a diario, el vínculo de jefe a subordinados puede ser un obstáculo para el buen desempeño de la empresa en grupo, es decir, la expresión de los colaboradores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

De este modo, se analizó el Clima organizacional en la DGS, de la secretaria de seguridad pública en el estado de Tamaulipas; concluyendo de que el ambiente laboral que se vive es de desacuerdo y neutral, puesto que los colaboradores están en desacuerdo con la ejecución de dimensiones y autonomías, trabajo en grupo, ayuda, comunicación, equidad, innovación, expectativas de la empresa, remuneraciones, promoción y carrera, capacitación, e infraestructura; pero las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y visión, si están de acuerdo.

Guevara, G. (2014), en su tesis: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios AM y FM de la ciudad de baños de agua santa, provincia de Tungurahua. Encuentra la existencia de una clara relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no está eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo.

Nieves, T. & Hernández, L. (2010), en su tesis: La motivación como causa de la variable en el área de mantenimiento de herramientas del complejo petroquímico Morelos; detectó que en el momento cuando los empleados no están motivados este lo demostrará desfavorablemente en su desempeño laboral, afectando el alcance de las metas. El personal que se encuentra adscrito al Departamento de Mantenimiento de Instrumentos se le ha tomado en cuenta para que asista a los cursos de capacitación, por otro lado, existe un ambiente el cual ellos mismos van creando y que a la vez, le ayuda para el desarrollo de sus actividades, reciben remuneraciones con la cual pueden satisfacer sus necesidades fisiológicas, establecen y crean una relación de trabajo tanto con sus jefes como con sus compañeros realmente buena, reciben reconocimiento por sus méritos, logros y desempeño alcanzado durante sus jornadas de trabajo.

Colleo, V. (2014), en su tesis: Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Tras un análisis a las condiciones externas, se determinó que resultan ser agradables para el grupo de asesores de Inbound Pymes, por lo que se obtuvo un elevado grado de satisfacción, suprimiendo de esta manera, que este influya de manera directa en el bajo desempeño evidenciado dentro del equipo de asesores. En un análisis interno, los resultados arrojaron que tanto la productividad del equipo como su efectividad no se ha incrementado en el transcurso de los años, descartando de esta manera que, el problema a investigar no se centra en los factores extrínsecos, ya que el desempeño laboral, al parecer se ve afectado por los factores Intrínsecos.

Sum, M. (2014), en su tesis: Motivación y Desempeño Laboral - Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La motivación influye sobre el desempeño

laboral de la muestra en estudio, en este caso, sobre el personal administrativo de la empresa zona 1 de Quetzaltenango, ya que la motivación produce sobre el personal, el deseo de realizar las actividades laborales con entusiasmo, dicho sentimiento se ve incrementado, al adquirir alguna recompensa o reconocimiento por su adecuado desempeño laboral.

Nacional.

Sotomayor, F. (2013), en su tesis titulada “Relación del Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Central de la Gerencia Regional Moquegua 2012” – Tacna. Concluyó: Con respecto a la variable Clima Laboral, se determinó que los empleados administrativos de la mencionada sede presentaron un grado medio o moderado, dicho de otro modo, no es ni alta ni baja la expectativa que presenta el empleado de su ambiente laboral.

En cuanto Satisfacción Laboral, se determinó que los empleados presentan nivel medio o moderado, es decir, que no es tan alta ni tan baja la satisfacción que tiene el colaborador en la empresa, que se manifiesta en el vínculo con sus superiores, las condiciones físicas o ambiente físico de la Oficina, como también en el aporte en las decisiones de trabajo, la satisfacción con su labor y con el reconocimiento.

Existe un grado alto de correlación de las variables estudiadas en dicha sede, lo cual permite inferir que mientras más Clima Organizacional noten los empleados más será la satisfacción laboral que estos experimentarán en la empresa. Así, que un correcto Clima Organizacional es un factor necesario en la empresa porque influye en la satisfacción laboral. Se llegó a la conclusión de ser presencia una vinculación causa-efecto positiva entre las variables.

Arma M. (2010), en su tesis “Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la editorial Vallejiana de la universidad César

Vallejo, provincia de Trujillo". El Clima Organizacional es una variable de suma relevancia actualmente para las empresas, quienes buscan una constante mejora del su ambiente laboral, y así obtener incremento en su productividad, sin dejar de lado al personal. Es el entorno en donde se trabaja sin perder de vista el recurso humano.

Zuñiga, M. (2011), estilo de Liderazgo de los Decanos y Clima Organizacionales En la Universidad Nacional del Callao 2010. (Tesis de titulación). Universidad Nacional del Callao. Perú. Llegó a las siguientes conclusiones: de que en la primera hipótesis el estilo de liderazgo de los Decanos impacta en el clima organizacional de la UNAC.2010.

En segunda hipótesis se concluye que el estilo de liderazgo Democrático de los decanos no impacta en el clima organizacional de la UNAC.

Y en la Tercera hipótesis se observa que existe correlación negativa regular.

En la cuarta hipótesis se muestra que el estilo de liderazgo liberal de los decanos impacta en el clima organizacional de la UNAC. El estilo de liderazgo predominante en la universidad es el liberal.

Local.

Vela, J. (2012), en su tesis titulada "Evaluación y Propuesta para Mejorar el Desempeño Laboral Utilizando el Método de 360 Grados en el Personal de la Factoría y Repuestos LEBA de la ciudad de Tarapoto en el año 2012":

Se detectó las deficiencias de desempeño laboral con relación a las funciones existentes en la organización, y se obtuvo una visión clara para plantear un modelo de análisis del desempeño en 360° grados, ya que analizar el comportamiento del colaborador, lo que ocasiona la disminución de la igualdad que se evidenció en el presente trabajo.

Se desarrolló un plan de evaluación de desempeño laboral que utilizó los instrumentos de retroalimentación del rendimiento de los colaboradores

con el propósito de obtener un análisis intenso de cada empleado identificando sus comportamientos y sus causas de deficiencias.

Chong, E. (2013), en su tesis: Incremento del nivel de desempeño laboral mediante la implementación de un Sistema de administración del conocimiento en cervecería San Juan S.A – Tarapoto. Se desarrolló el Sistema de información de administración del conocimiento logrado implementar un prototipo que contiene los requerimientos para medir el nivel de desempeño laboral, lo cual es una solución que puede iniciar todo un paso de mejoramiento en la eficiencia de los procedimientos que realizan el personal, incluyendo el manejo de información ordenada y estructurada.

Chávez, M. (2013), la Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la Pyme Ecuatoriana. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador. Concluyó:

Se presentan distintas conclusiones con respecto a las variables; y con la realidad de las PYME. Se concluye en liderazgo que no todos los líderes son desde el alumbramiento, sino que se concierten en el transcurso de adquisición de saberes. Así que emprendedores PYME pueden provenir de algunos de los criterios mencionados. El Estilo de Dirección incide en 70% en el Clima Organizacional; y esta expectativa que tienen los individuos de la organización donde laboran, influye en sus comportamientos, el liderazgo impacta en el alcance de las metas de los empleados propuestas por la empresa.

Así que el emprendedor y su estilo de dirección es de relevancia, ya que las PYME en el contexto de acción del Liderazgo se aproximan a una organización grande porque los grupos de trabajo son más reducidos.

Con el propósito de conocer realidad percibida del liderazgo comportamiento resultados y los factores condicionantes: Persona, Tarea y Entorno; se presenta el modelo de los cuatro círculos planteado por Hay McBer, dirigido al Empresario PYME. Estos seis estilos estudiados y asociados al Liderazgo, deben ser utilizados en el momento que requiere

dependiendo del entorno generado por el empresario - emprendedor, para lograr un nivel motivacional que enfoque a los resultados a los miembros de la empresa PYME, esto con el fin de lograr los resultados esperados.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema.

Clima Organizacional.

Todo desarrollo de estudio debe ser expuesto con bases teóricas que permitan dar a conocer con precisión los aspectos vinculados con las variables objeto de estudio, las dimensiones y los indicadores. Por ello se procedió a realizar la búsqueda y filtración de material bibliográfico.

Definición de Clima Organizacional.

Según **Hall (1996)**, es un grupo de atributos del entorno laboral, observadas por los colaboradores, y que influyen en sus comportamientos

Brow y Moberg (1990), mencionan que la variable se enfoca en un conjunto de atributos del ambiente interno de la empresa que los colaboradores observan.

Brunet, L. (2011), define a la variable como una serie de atributos que representan a la empresa y la diferencia de otras, tomando en cuenta que estos estables con el transcurso del tiempo y que de algún modo influyen en el comportamiento del colaborador dentro de la empresa. 16).

Brunet, L. (2011), define a la variable de manera individual con características vinculadas con los valores, necesidades y el de satisfacción del colaborador, dicho de otro modo, la persona nota el clima laboral de acuerdo a las necesidades que la empresa cubra. (p. 16).

Brunet, L. (2011), Conceptualiza a la variable como expectativas del

entorno laboral, presentados por los valores, actitudes u opiniones individuales de los colaboradores. (pp. 29-36).

Para Chiavenato I. (1992), define que la variable es el ambiente psicológico que se presencia en las empresas. A su vez deduce que en ella se abarca distintos aspectos de la situación, como el tipo de organización.

Chiavenato I. (2007), define que la variable clima organizacional, es el ambiente donde se labora. Factores como la tecnología, entre otros, son impactan en los comportamientos de los colaboradores, desempeño laboral y productividad de la empresa.

Hoy en día, es relevante que todas las organizaciones cuenten con un clima óptimo y positivo, si este se presenta, se procederá a contar con un excelente desempeño laboral y a su vez contar con una mejor calidad de vida de los colaboradores, y aportar sus mejores habilidades para poder lograr los objetivos planteados en la institución y hacerla diferente de las demás.

Dessler (1993), deduce que no existe un significado conjunto para la variable, los conceptos se presentan en entorno de causas organizacionales desde objetivos hasta características identificadas como la cordialidad y el apoyo.

Según Oscar Ramos y otros (2007, p.176), nos mencionan que la adecuada cultura organizacional, significa presencia de un ambiente laboral estable, confiable, de ética y las buenas relaciones entre los compañeros del trabajo. Además, de ello es importante de los encargados de las instituciones mantengan este nivel de convivencia entre sus miembros.

Según Palma, (2004, p.7), las investigaciones encaminadas en el análisis del clima laboral, la presencia de algunas categorías dentro de la

empresa se vincula con los diferentes aspectos que guardan las instituciones.

Componentes y Resultados del Clima Organizacional.

Arma, M. (2010), “El Clima en las Organizaciones”, menciona que es la visión y el entendimiento de la realidad que presentan los empleados, suele ser esta variable relevante para la empresa. Las características de un colaborador actúan como un proceso de selección por donde los objetivos de la empresa y los comportamientos del personal son evaluados mediante la percepción que se tenga del clima organizacional, es decir del ambiente laboral.

Asimismo, los aspectos personales de cada colaborador, son de uso para la interpretación de la realidad que los envuelve, éstas también son afectadas por las respuestas de las evaluaciones recibidas en la empresa, de esto se procede a inferir que la variable clima organizacional es uno de los temas más importantes en la actualidad, en donde los encargados de las empresas adquieren conocimientos sobre este y ayuda a mejorar mediante las expectativas que se crean a través de las distintas percepciones que se obtenga de las condiciones laborales.

Dimensiones del Clima Organizacional.

Hace referencia a los aspectos que intervienen en el actuar de las personas y pueden ser evaluadas.

Rodríguez, (2008), lo deduce como un complejo en donde se involucran variados indicadores, siendo así el entorno general en el que se encuentra la empresa, etc.

Rodríguez, (2008), hace referencia a uno de los cuestionarios más difundidos el cual pertenece a Litwin y Stringer, que refleja de las siguientes dimensiones:

- 1) **Estructura organizacional**, políticas de la empresa según son percibidas por sus colaboradores.
- 2) **Riesgos y toma de decisiones**, nivel en donde las variedades en cuanto al ambiente organizacional brindan la oportunidad de ejecutar decisiones adecuadas para los riesgos futuros.
- 3) **Apoyo**, expectativas que tienen los individuos de la empresa de apreciar la ayuda por su equipo de labor.
- 4) **Responsabilidad**, la empresa otorga responsabilidades y independencia a los colaboradores.
- 5) **Conflicto**, grado de paciencia a los problemas que puede estar pasando un participante de la empresa.
- 6) **Remuneraciones**, es el reconocimiento económico por parte de la empresa hacia los colaboradores.

Campbell, (citado por Silva, 1996), se refiere a los aspectos del clima laboral las cuales son medidas mediante los siguientes indicadores:

- 1) **Consideración, agradecimiento y apoyo**, referidos a los modos en que el colaborador es estimulado por sus superiores.
- 2) **Autonomía individual**, se basa en el compromiso, autonomía y la toma adecuada de decisiones de que disfruta el individuo en la empresa.
- 3) **Recompensa**: se refiere en lo económico.
- 4) **Grado de estructura del puesto**, se refiere a la manera por la cual se establecen y se da a conocer los objetivos planteados por la empresa, destacando los distintos métodos que se utilizarán para su logro.

Likert, (citado por Brunet, L. 2004), menciona que el clima organizacional se basa en 8 indicadores importantes:

- 1) **Los métodos de mando,** se refiere a la manera de cómo se emplea el liderazgo en la motivación de los colaboradores.
- 2) **Las características de los procesos de comunicación,** las formas de comunicación en la organización y el modo adecuado de emplearlas.
- 3) **Las características de los procesos de influencia,** se refiere a la realización adecuada de la interacción del superior con el subordinado esto con la finalidad de determinar los objetivos adecuados para la empresa.
- 4) **Las características de los procesos de planeación,** el modo de establecimiento de sistema de fijación de objetivos.
- 5) **Las características de los procesos de control,** se refiere a la distribución adecuada de las actividades entre las diferentes áreas de la organización.
- 6) **Las características de los procesos de toma de decisiones,** hace referencia a la información adecuada que se recibe, la cual, ayuda en gran manera para la toma de decisiones y con ello mejorar los cargos.
- 7) **Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento,** la planeación requerida.
- 8) **Las características de las fuerzas motivacionales,** los instrumentos que se utilizan para incentivar a los colaboradores y solucionar a sus necesidades.

Brunet, L. (2010), hace referencia a los 11 aspectos planteados por Pritchard y Karasick:

- 1) **Autonomía**, es el nivel de libertad, que la persona tiene en el momento de tomar decisiones y en la manera cómo se solucionan los conflictos.
- 2) **Remuneración**, se basa en el pago monetario el cual se hace a los colaboradores. (los salarios, los beneficios sociales, etc.).
- 3) **Conflicto y cooperación**, se basa en el grado de asistencia que se percibe entre los colaboradores en el desarrollo de su labor y de los materiales adecuados y humanos que estos absorben de la empresa.
- 4) **Relaciones Sociales**, se refiere a las relaciones que se presenta entre los miembros de la organización en donde se percibe la amistad sobre todo.
- 5) **Estructura**, este cumple directrices, que emite la empresa y que influyen de forma directa en la realización de tareas.
- 6) **Motivación**, se refiere a las distintas actividades que se realizan con el fin de mantener motivados a los colaboradores.
- 7) **Rendimiento**, se basa en el rendimiento/ remuneración dicho de otro modo en la relación existente entre el adecuado trabajo y la remuneración que se recibe de acuerdo a las habilidades del que lo ejecuta.
- 8) **Estatus**, analiza las diferencias jerárquicas y al énfasis que la empresa les brinda.
- 9) **Apoyo**, este punto se enfoca en el tipo de ayuda que brinda la alta jerarquía a los colaboradores cuantos problemas vinculados o no

con el trabajo.

10) Flexibilidad e innovación, hace referencia a la capacidad de una organización para usar nuevas tecnologías y de modificar el modo de realizarlas.

11) Centralización de la toma de decisiones, estudia el modo en el que se delega la organización, el secuenciamiento de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

Para el desarrollo de esta investigación tomó la teoría expuesta por Likert, con cada una de los puntos que abarca, esta teoría es una de las más detalladas que se halló en la indagación bibliográfica sobre la variable.

Desempeño Laboral.

El desempeño laboral se relaciona con el rendimiento laboral de cada uno de los colaboradores que conforman una organización, y es medido a través de la evaluación de los conocimientos, experiencias, sentimientos, habilidades, características personales, motivadoras y valores los cuales ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización. En la discoteca Anaconda el desempeño laboral se ha visto afectado debido a la ausencia de la comunicación interna, la productividad de ellos ha sufrido un quebrantamiento afectando significativamente la rentabilidad de la empresa. El desempeño laboral es un indicador importante para el desarrollo económico y social de toda organización, es por ello que la discoteca Anaconda debe poner en práctica la aplicación de agentes motivadores que influya directamente en el desempeño laboral de la empresa, como: el incremento de sueldo, vacaciones, bonos, entre otros.

Chiavenato; I. (2011), refiere que el desempeño laboral es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa. Sin embargo, como menciona el autor, este desempeño es situacional, debido a que varía según los

principios y la crianza de la persona, así como de múltiples factores condicionantes, como lo son las recompensas, y el afán de realizar una determinada actividad. Por tanto, dentro de una empresa, la voluntad individual depende de factores personales (habilidades y capacidades) y en cierta medida de la percepción que simboliza del cargo que desempeñará.

Chiavenato (2011), determina que el desempeño laboral constituye dos aspectos importantes acerca del accionar de un trabajador dentro de la empresa, dichos aspectos son: la cuantificación de las actividades logradas en el trabajo, como criterio objetivo, sirve para evaluar y tener en consideración la naturaleza del trabajo a fin de poder valorar los resultados; así como: la valoración de conductas, capacidades, habilidades entre otros, es un tanto estas condiciones son más relativas y satisface a las criterios del evaluador. Debido a la complejidad que el término desempeño laboral ha tomado en los últimos años, múltiples autores (Como Robbins, S. & Timothy, J. 2013), concuerdan en que existen tres factores que definen el desempeño laboral; éstos son:

El Desempeño de la tarea, está relacionada al cumplimiento de las metas establecidas, así como de las responsabilidades que se dirigen a la consecución y alcance de un determinado bien o servicio, o bien, al cumplimiento de ciertas labores administrativas. En este punto se contemplan las tareas descritas en función a los puestos que posea la empresa.

El Civismo, concebido como el conjunto de acciones que contribuyen a mantener un óptimo ambiente psicológico en la organización, apoyando a los semejantes sin la necesidad de que lo requieran, respaldar los objetivos institucionales, realizar críticas constructivas, entre otras.

Por último, se tiene la Falta de productividad, en donde se incluyen todas aquellas acciones que atentan contra los intereses e integridad de la

empresa. Entre las principales conductas se tiene el robo, daños a la propiedad de la empresa, conflictos con los compañeros, etc.

Evaluación del Desempeño.

La evaluación del desempeño, como lo menciona **Chiavenato (2011)**, es la evaluación sistemática de como un determinado personal se desenvuelve dentro del puesto o cargo designado; lo que se busca con la evaluación es estimular o juzgar el valor que otorga una persona, sus cualidades y su excelencia. Dependiendo del lugar en el que se encuentre, la evaluación del desempeño laboral cambia de denominación, y es conocido, por ejemplo, evaluación de méritos, de empleados, eficiencia, informes de avance entre otros. Gracias a la evaluación del desempeño laboral una organización se encuentra en la capacidad de detectar problemas relacionados con el control del personal y acerca de la simbiosis de los colaboradores a la organización o al cargo que ocupa, así como el posible desaprovechamiento del personal con más potencial que el exigido por el perfil de puestos, desmotivación entre otros.

De la teoría analizada de **Chiavenato (2011)**, se infiere que aun cuando existen múltiples maneras de evaluar el desempeño laboral de una persona, es posible resumirlo en los siguientes criterios: Relaciones interpersonales, juicio, habilidad para aprender, y atención al cliente o consumidor.

Relaciones Interpersonales. Es la forma en la cual una persona se relaciona con sus semejantes dentro de una organización, mediante grupos o equipos de trabajos que tienen como único fin la consecución de los objetivos y resultados esperados. Sin embargo, las organizaciones ven con desconfianza a las conversaciones informales entre las personas y procuran en lo posible suprimirlas, sin saber que esto afecta a la comunicación global de la organización. Los indicadores que se pueden rescatar de lo analizado de Chiavenato (2011), son:

Trabajo en equipo: Consiste en la capacidad del empleado de formar parte de un equipo y poder alcanzar de manera más efectiva los objetivos empresariales, así como los personales. En este punto se evalúa la capacidad de integración de la persona a un contexto diferente al que se encontraba.

Comunicación libre: Comprende la facilidad con la que cuenta una persona para poder comunicarse con sus semejantes de manera fluida y precisa, sin la necesidad de retener información importante. Se evalúa la comunicación que tiene el trabajador con su segmento laboral, es decir, con aquellos grupos dentro de la empresa, el área y grupo dentro de la empresa.

Juicio: Constituye la facultad y capacidad de entendimiento que presenta el ser humano, y por el cual, se es capaz de discernir factores como lo bueno y malo, o bien, lo verdadero de lo falso. Así mismo, es concebida como la opinión madura, razonada y asertiva, que la persona realiza sobre un determinado tema. De lo analizado en el libro de Chiavenato (2011), se puede concebir que, los indicadores más aptos para evaluar esta dimensión son:

Identificación de oportunidades. El trabajador muestra la capacidad de identificar oportunidades de la mayor parte de las circunstancias que les son presentadas, lo cual constituye un beneficio importante a la hora de realizar las actividades que se les fueron encomendadas.

Madurez emocional. Demuestra la capacidad de la persona para realizar sus actividades de manera consciente y madura, es decir, se hace cargo de sus responsabilidades y constituye un elemento importante para el grupo en el cual se encuentra inmerso.

Toma de decisiones asertivas. Frente a la oportunidad de opinar, el personal argumenta sus ideas y pensamientos, de forma tal que en

ocasiones es tomado en cuenta para mejorar algunas debilidades y riesgos encontrados.

Habilidad para aprender. La predisposición de la persona por aprender, genera que esta disponga de los conocimientos de los demás para informarse y educarse en las actividades, responsabilidades y accionar que exige el puesto o cargo al cual fue asignado. De esta manera, de lo analizado en la teoría de Chiavenato (2011), los siguientes indicadores atienden a las necesidades de esta dimensión:

Rapidez con la que aprende. Una persona que cuenta con la capacidad de aprender de manera rápida las enseñanzas que se le imparten, constituye un elemento importante y de valor para la empresa, debido a que requiere menos tiempo de dedicación y un incremento en la productividad.

Necesidad de ser supervisado. Constituye la dependencia que tiene una persona hacia un supervisor para poder efectuar de manera correcta la información que se le fue proporcionada. En este punto, una persona que cuenta con un adecuado índice de desempeño, no requiere de una persona que continuamente le supervise su accionar, sino que por el contrario, comienza a producir y realizar su trabajo de manera eficiente desde el momento que se le informa.

Atención al cliente o consumidor. El desempeño del colaborador puede ser evaluado en función a la forma en la cual entrega un servicio al cliente o consumidor, ya que, como forma parte de sus responsabilidades, el atender y hacer sentir de la mejor manera a un cliente, constituye un criterio importante al momento de catalogar el estado de desempeño de la persona. Tras investigar en la teoría proporcionada por Chiavenato (2011), se infiere que los siguientes indicadores constituyen pautas a tener en cuenta para la evaluación:

Respuesta a las necesidades. La venta de un producto o servicio, no constituye la parte principal para poder evaluar el desempeño de un trabajador; Lo importante no es solo vender, sino, la forma como se vende, en otras palabras, frente al requerimiento de un determinado cliente, el personal debe de encontrarse en la capacidad de responder de manera eficiente a las necesidades que se le presenten.

Entusiasmo en el trabajo. Debido a que la imagen es lo primero que capta la atención de los clientes, es importante evaluar el entusiasmo que le pone el personal al trabajo que se encuentra realizando.

1.4. Formulación del Problema.

¿Cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores judiciales del Nuevo Código Procesal Penal de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015?

1.5. Justificación del Estudio.

Teórica.

La presente investigación se justifica en lo teórico, porque pretende penetrar nuevos conocimientos acerca del clima organizacional según la teoría del autor **Brunet, L. 2011**, y desempeño laboral según la teoría del autor **Chiavenato, I. 2011**, que servirá como base importante para futuras investigaciones vinculadas al tema.

Metodológica.

Con el presente estudio se busca evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín durante el año 2015.

Práctica.

Se justifica en lo práctico ya que es de conveniencia examinar los elementos que inciden en la percepción de los colaboradores judiciales que labora en el Módulo Penal del NCPP de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín, porque hasta el momento no se identifica ningún estudio en la línea de investigación de Clima Organizacional dentro de la Corte Superior de Justicia de San Martín, que aporte resultados de los factores que influyen en dicha variable, por lo que al abordarlo será de utilidad para retroalimentar al subsistema en este rubro, aportando conocimientos acerca de las percepciones de algunos factores del Clima Organizacional que influyen en el Desempeño Laboral de los colaboradores judiciales.

Académica.

Dentro del contexto del plan de estudios de la Universidad César Vallejo se establece que los alumnos de la carrera de Administración, desarrollen el proyecto de tesis, escogiendo un tema específico volcando en ella todos los conocimientos adquiridos hasta la fecha, con la asesoría de docentes especializados en el tema.

Relacionamos lo investigado con la fundamentación científica técnica y humanística, de la siguiente manera:

El principio primordial de la organización es el recurso humano, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe jerarquizarlas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización.

En un mundo globalizado, inestable, cambiante y competitivo en extremo, las empresas deben recurrir a estrategias de desarrollo y crecimiento, si quieren seguir vivas en el mercado, una de esas estrategias es la adecuación de los recursos humanos a cada colaborador para ser

influenciada en el desempeño laboral y de esta manera la organización sea más competitiva en el mercado.

1.6. Hipótesis.

Hi: El clima organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Ho: El clima organizacional no influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

1.7. Objetivos.

General.

Evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Específicos.

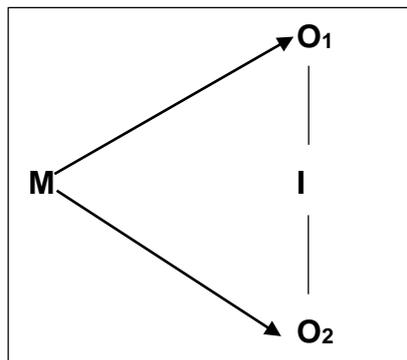
- Evaluar el clima organizacional de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.
- Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

- Establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de la Investigación.

El tipo de estudio es aplicativo, descriptivo y correlacional: porque se describe a las variables en su ambiente natural, sin manipulación alguna, además porque explica las teorías de los autores de los cuales están siendo utilizadas en la investigación.



Donde:

M: Colaboradores

I: Influencia

O₁: Clima Organizacional

O₂: Desempeño Laboral

2.2. Variables y Operacionalización.

Variable 01: Clima Organizacional

Variable 02: Desempeño laboral

Variable I

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Conceptualiza a la variable como expectativas del entorno laboral, presentados por los valores, actitudes u opiniones individuales de los colaboradores (Brunet, L. 2011, pp 29-36)	Es el nivel de percepción de satisfacción de recursos humano, valoración en el trabajo y desarrollo propio en conexión a un grupo dentro de la empresa.	Autonomía	Ordinal
			Conflicto y Cooperación	
			Relaciones Sociales	
			Estructura	
			Remuneración	
			Rendimiento	
			Motivación	
			Estatus	
			Flexibilidad e innovación	
			Centralización de la toma de decisiones	
			Apoyo	

Fuente: Marco Teórico de la variable

Variable II

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa. (Chiavenato, 2011).	El comportamiento organizacional, es el conjunto de actitudes que presenta el personal dentro del centro de trabajos respecto a las actividades que se realizan. En tal sentido, su evaluación le compete a la persona que se encuentre encargada de los recursos humanos, es decir, al superior inmediato.	Relaciones Interpersonales	Trabajo en equipo	Ordinal
				Comunicación libre	
			Juicio	Identificación de oportunidades	
				Madures emocional	
				Toma de decisiones asertivas	
			Habilidad para aprender	Rapidez con la que aprende	
				Necesidad de ser supervisado	
			Atención al cliente o consumidor	Respuesta a las necesidades	
				Entusiasmo en el trabajo	

Fuente: Marco Teórico de la variable

2.3. Población y Muestra.

La población según Arias (2006), es un grupo finito o infinito de elementos que cuentan con las características normales para los cuales serán extensivas las conclusiones del estudio. (p. 81).

Para el presente estudio la población estará conformada por 27 servidores judiciales que es el 100% de los colaboradores judiciales que labora en el Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015, como se observa en el Cuadro siguiente:

N°	POBLACIÓN	CARGO FUNCIONAL	TOTAL
01	Pool de Causas de Sala de Apelación	Relator de Sala	01
		Secretaria de Sala	01
		Asistente Judicial	01
02	Pool de Causas de JPU y Colegiado	Especialistas Judiciales de Juzgado	03
		Asistentes Judiciales	03
03	Pool de Causas de JIP	Especialistas Judiciales de Juzgado	03
			03
04	Pool de Especialistas Judiciales de Audiencias	Especialistas Judiciales de Audiencias	07
05	Unidad de Comunicaciones	Asistentes de Comunicación	02
06	Unidad de Atención al Público	Asistentes de Atención al Público	02
07	Unidad de Grabación, Custodia y Expedientes	Asistente Judicial	01
TOTAL			27

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

2.4.1. Técnicas.

De campo. Contempla la observación intensiva estructurada (encuestas), se utilizará con mayor importancia porque se realizará un trabajo de campo continuo para determinar las influencias que intervienen en este fenómeno.

Cuantitativas. Las encuestas la realizarán colaboradores judiciales que laboran en el Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

2.4.2. Instrumentos.

Hemos utilizado dos tipos de encuestas de 15 ítems en cada cuestionario. Esta técnica nos ha permitido obtener información proporcionada de 27 colaboradores judiciales que labora en el Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

2.4.3. Validación y Confiabilidad del Instrumento.

Validación.

Para la validación de los instrumentos se realizó mediante la evaluación de tres expertos en la materia.

Confiabilidad.

El análisis de confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el estadístico SPSS 22, donde utilizaremos el alfa de cronbach, para dicho análisis.

Prueba de Confiabilidad del Instrumento Clima Organizacional.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.969	39

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	141.08	883.660	.244	.969
P2	141.04	864.290	.409	.969
P3	140.64	872.573	.428	.969
P4	140.88	844.527	.776	.967
P5	140.80	842.583	.793	.967
P6	140.80	848.667	.724	.967
P7	140.76	873.607	.297	.969
P8	141.00	868.417	.376	.969
P9	141.00	838.333	.807	.967
P10	141.12	843.360	.711	.967
P11	141.08	841.660	.756	.967
P12	141.00	843.000	.739	.967
P13	140.92	840.243	.810	.967
P14	140.92	838.077	.818	.967
P15	140.92	838.160	.842	.967
P16	140.84	836.473	.805	.967
P17	140.88	838.610	.770	.967
P18	140.80	842.167	.617	.968
P19	140.80	838.500	.805	.967
P20	140.96	849.790	.685	.968
P21	140.80	846.667	.730	.967
P22	141.08	836.577	.855	.967
P23	141.08	837.743	.864	.967
P24	141.68	871.143	.319	.969
P25	140.48	891.677	.113	.969
P26	140.64	859.073	.594	.968

P27	140.64	856.323	.639	.968
P28	140.56	848.757	.796	.967
P29	140.48	852.010	.715	.967
P30	140.60	850.833	.715	.967
P31	140.60	848.583	.782	.967
P32	140.80	845.667	.771	.967
P33	140.84	865.557	.563	.968
P34	140.92	853.577	.678	.968
P35	141.08	854.827	.734	.967
P36	140.84	860.057	.666	.968
P37	141.16	849.057	.670	.968
P38	140.96	864.040	.548	.968
P39	141.32	863.727	.480	.969

Prueba de Confiabilidad del Instrumento de Desempeño Laboral.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	25	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	12

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	37.16	120.890	.938	.973
P2	37.28	127.377	.900	.974
P3	37.16	129.057	.805	.976
P4	37.28	126.293	.912	.974
P5	37.64	134.240	.475	.984
P6	37.28	125.543	.946	.973
P7	37.08	122.743	.915	.973
P8	37.12	123.360	.920	.973
P9	37.16	122.640	.895	.974

P10	36.96	124.957	.919	.973
P11	37.08	124.160	.950	.973
P12	36.96	126.123	.940	.973

2.5. Métodos de Análisis de Datos.

Obtenidos los datos mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de información y almacenada en la matriz de datos creada por el investigador, se procesará estadísticamente, mediante criterios estadísticos como la tabulación y el porcentaje. Para ello se recurrirá a la frecuencia estadística descriptiva, como las tendencias de frecuencia central, luego se presentarán los resultados mediante tablas y gráficos estadísticos, y se hará el análisis e interpretación de los mismos. Finalmente, se discutirán los resultados para arribar a las conclusiones y sugerencias, precisando si existe relación entre clima laboral y desempeño laboral de los colaboradores judiciales del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

2.6. Aspectos Éticos.

Se cumplirá con la normatividad de la Universidad César Vallejo, demostrando responsabilidad en el procesamiento de los datos que se obtengan al aplicar los instrumentos de recolección. Los mismos que conllevarán a las discusiones y conclusiones respectivas.

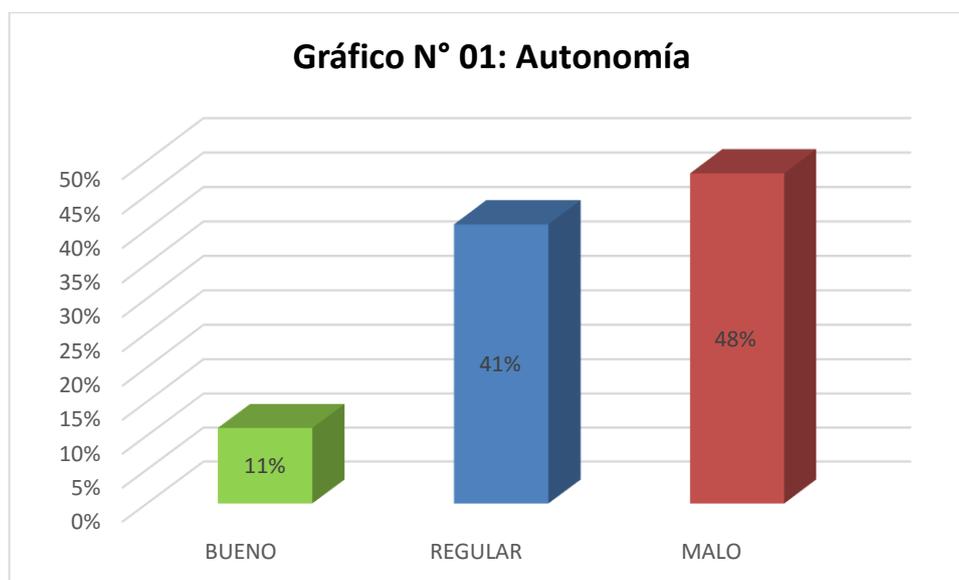
III. RESULTADOS.

3.1. Evaluar el Clima Organizacional del Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Dimensión I: Autonomía

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	11	41%
MALO	13	48%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

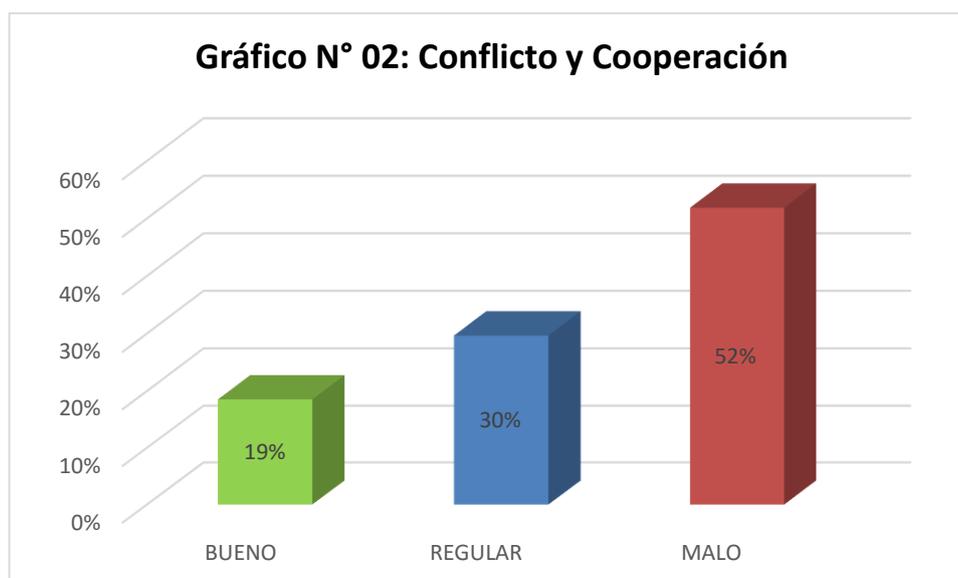
Interpretación.

Cómo se observa en el gráfico N° 01, de acuerdo a la dimensión de autonomía los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 41%, y un nivel malo 48%.

Dimensión II: Conflicto y cooperación

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	5	19%
REGULAR	8	30%
MALO	14	52%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

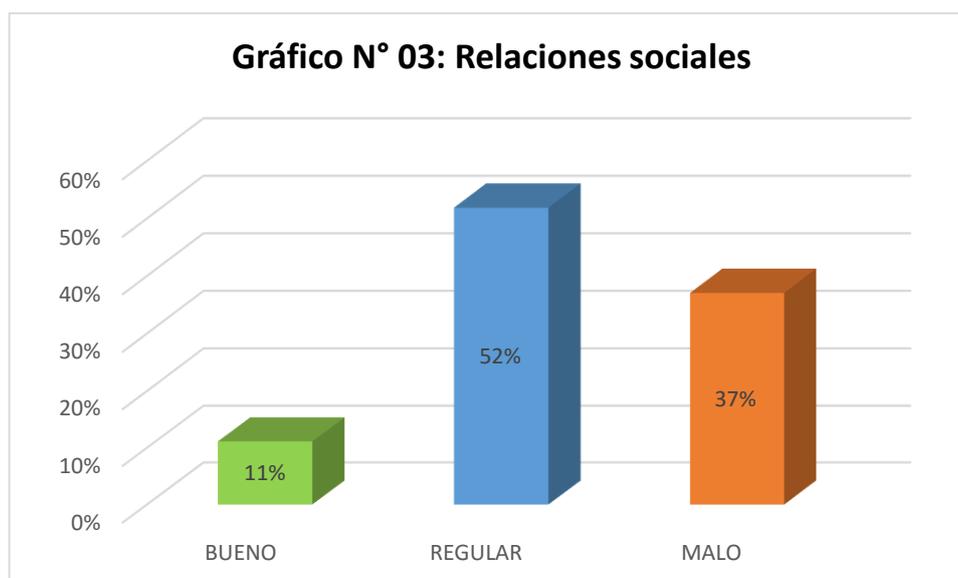
Interpretación.

Cómo se observa en el gráfico N° 02, de acuerdo a la dimensión de conflicto y cooperación los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 19%, el nivel regular 30%, y un nivel malo 52%.

Dimensión III: Relaciones sociales

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	14	52%
MALO	10	37%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

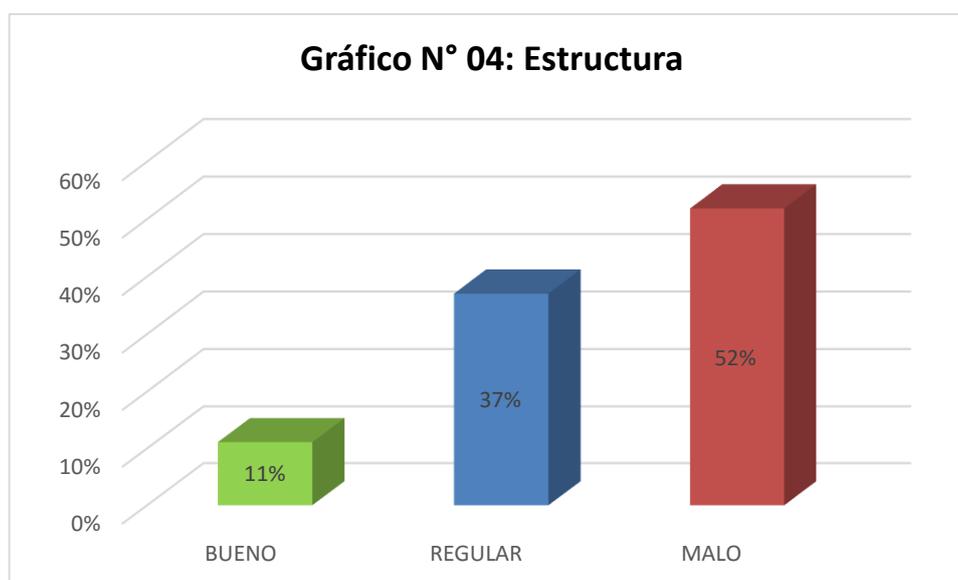
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 03, de acuerdo a la dimensión de relaciones sociales los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 52%, y un nivel malo 37%.

Dimensión IV: Estructura

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	10	37%
MALO	14	52%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

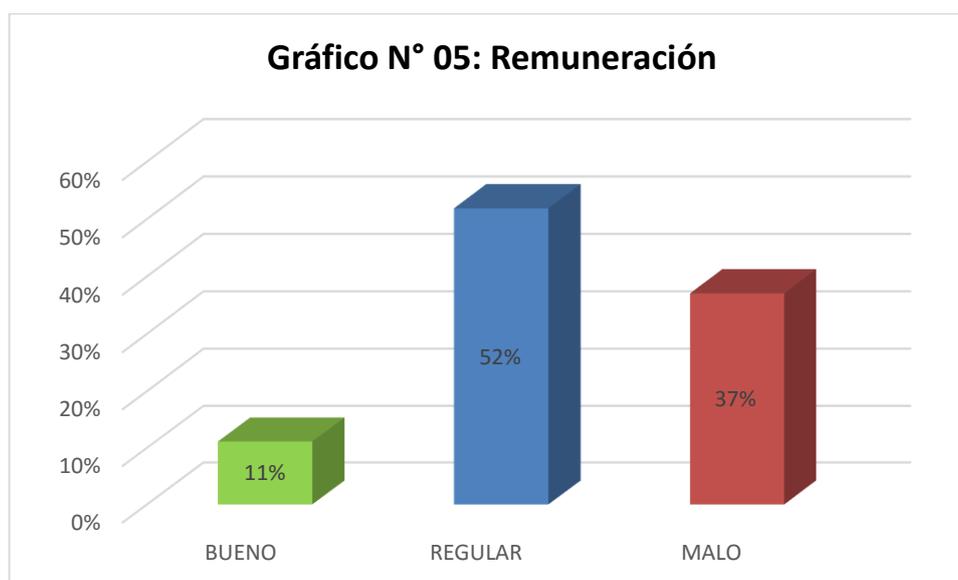
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 04, de acuerdo a la dimensión de estructura los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 37%, y un nivel malo 52%.

Dimensión V: Remuneración

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	14	52%
MALO	10	37%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

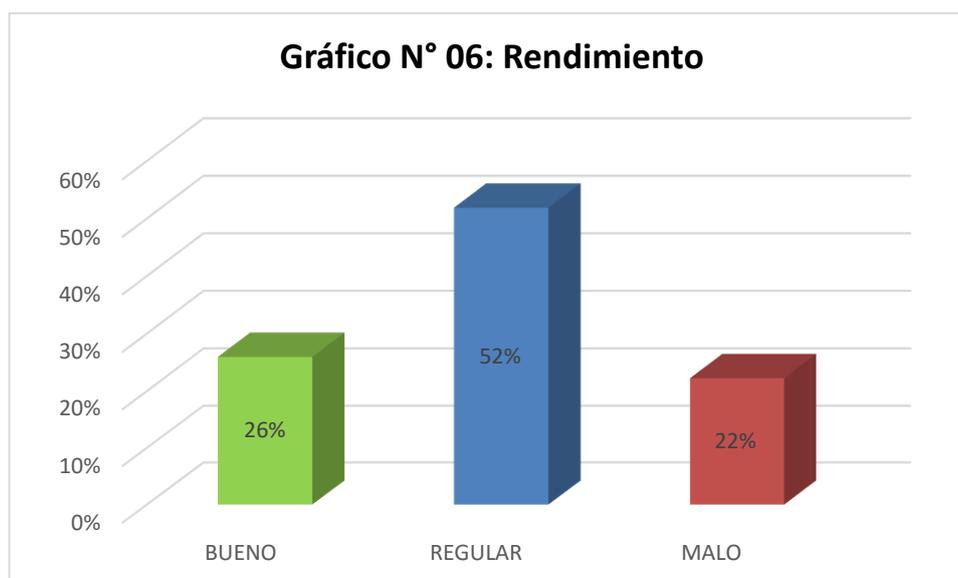
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 05, de acuerdo a la dimensión de remuneración los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 52%, y un nivel malo 37%.

Dimensión VI: Rendimiento

Tabla N° 06: Rendimiento		
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	7	26%
REGULAR	14	52%
MALO	6	22%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

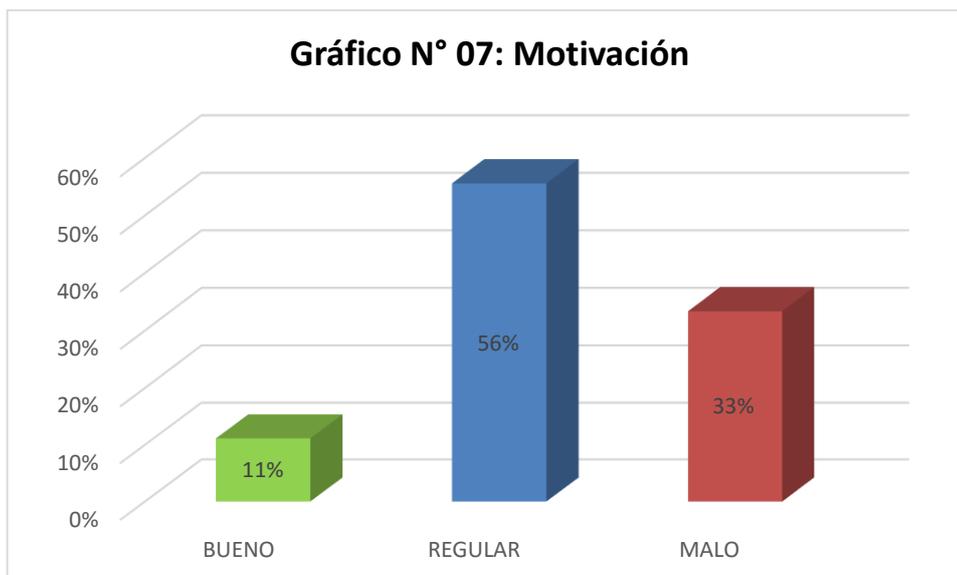
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 06, de acuerdo a la dimensión de rendimiento los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 26%, el nivel regular 52%, y un nivel malo 22%.

Dimensión VII: Motivación

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	15	56%
MALO	9	33%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

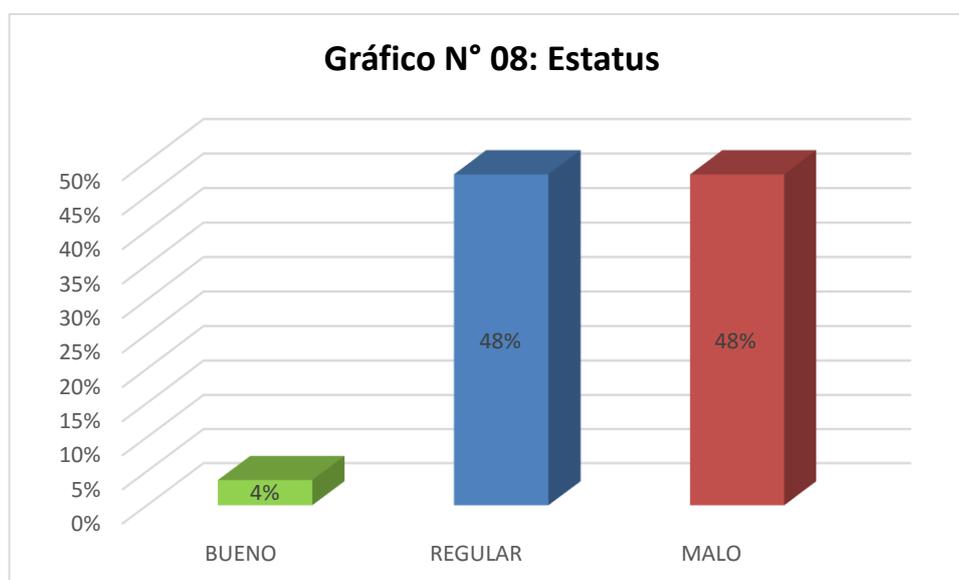
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 07, de acuerdo a la dimensión de motivación los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 56%, y un nivel malo 33%.

Dimensión VIII: Estatus

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	4%
REGULAR	13	48%
MALO	13	48%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

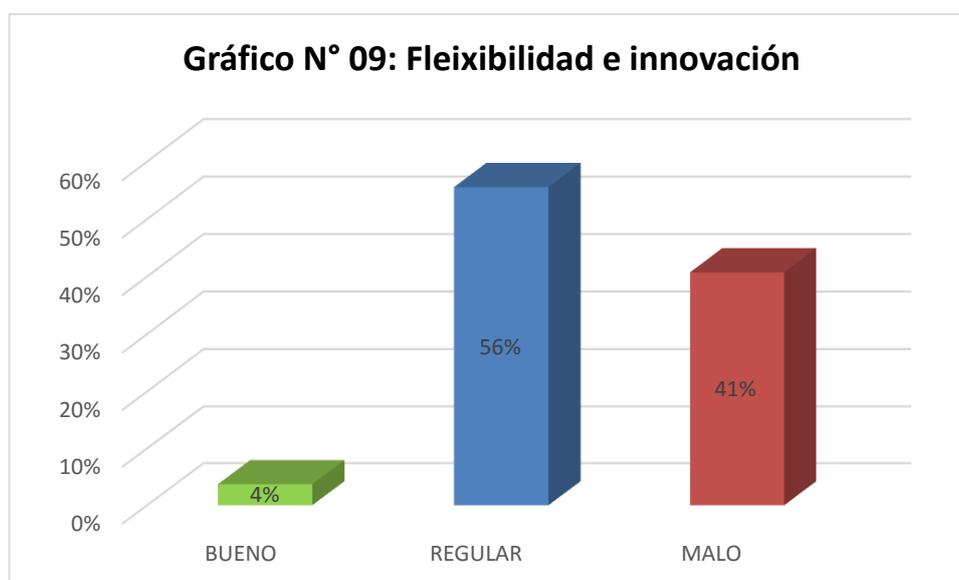
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 08, de acuerdo a la dimensión de estatus los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 4%, el nivel regular 48%, y un nivel malo 48%.

Dimensión IX: Flexibilidad e innovación

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	4%
REGULAR	15	56%
MALO	11	41%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

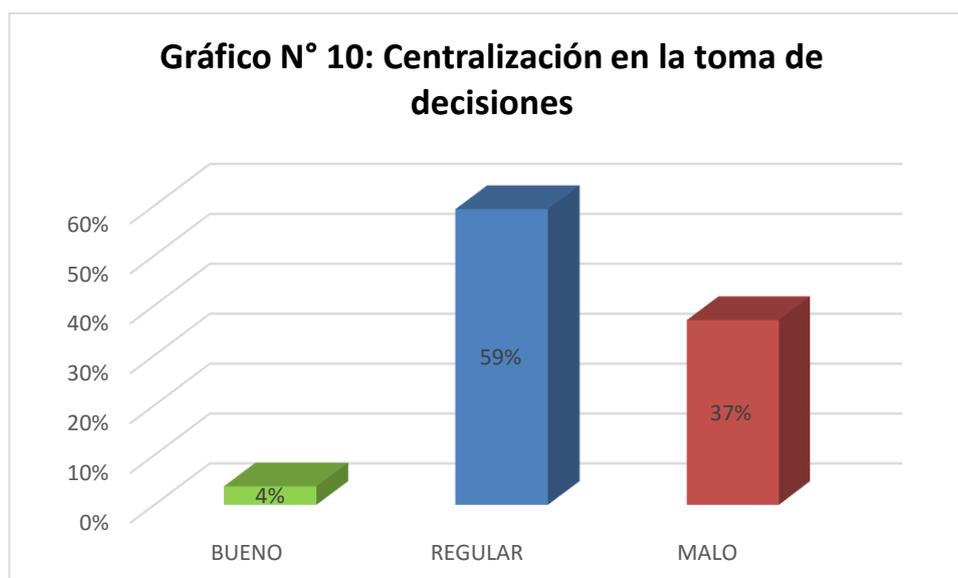
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 09, de acuerdo a la dimensión de flexibilidad e innovación los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 4%, el nivel regular 56%, y un nivel malo 41%.

Dimensión X: Centralización de la toma de decisiones

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	1	4%
REGULAR	16	59%
MALO	10	37%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

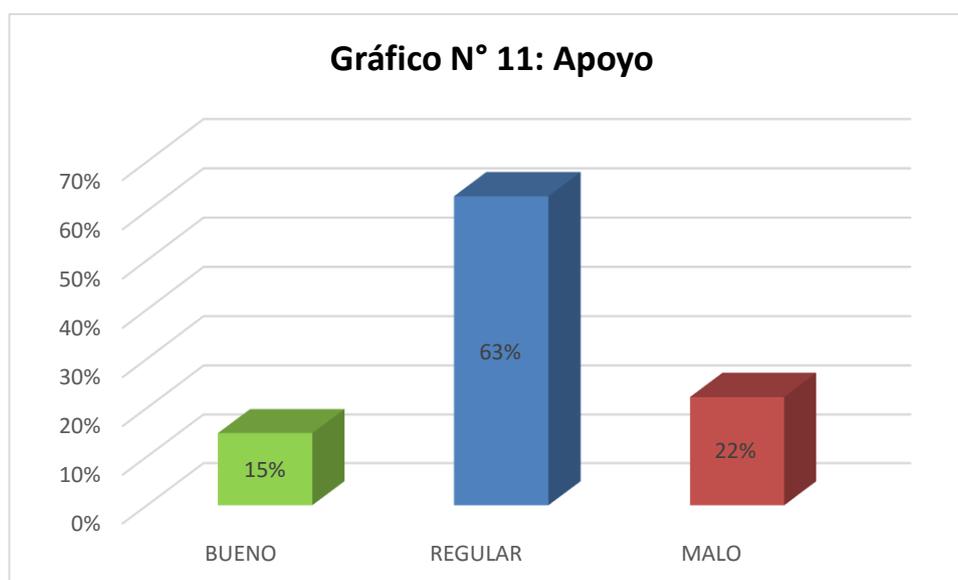
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 10, de acuerdo a la dimensión de centralización en la toma de decisiones los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 4%, el nivel regular 59%, y un nivel malo 37%.

Dimensión XI: Apoyo

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	4	15%
REGULAR	17	63%
MALO	6	22%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

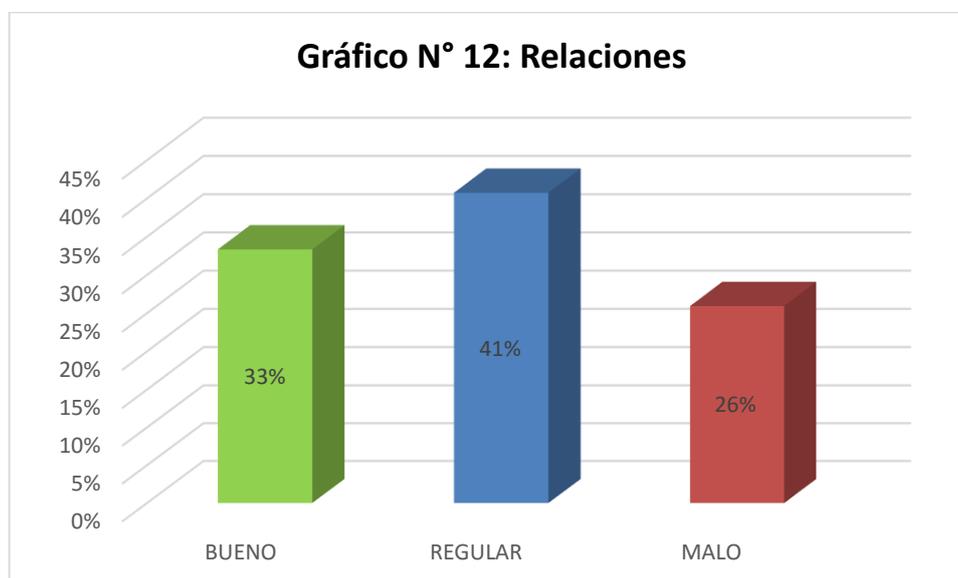
Como se observa en el gráfico N° 11, de acuerdo a la dimensión de apoyo los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 15%, el nivel regular 63%, y un nivel malo 22%.

3.2. Evaluar el Desempeño Laboral de los Colaboradores Judiciales del Nuevo Código Procesal Penal de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Dimensión I: Relaciones interpersonales

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	9	33%
REGULAR	11	41%
MALO	7	26%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

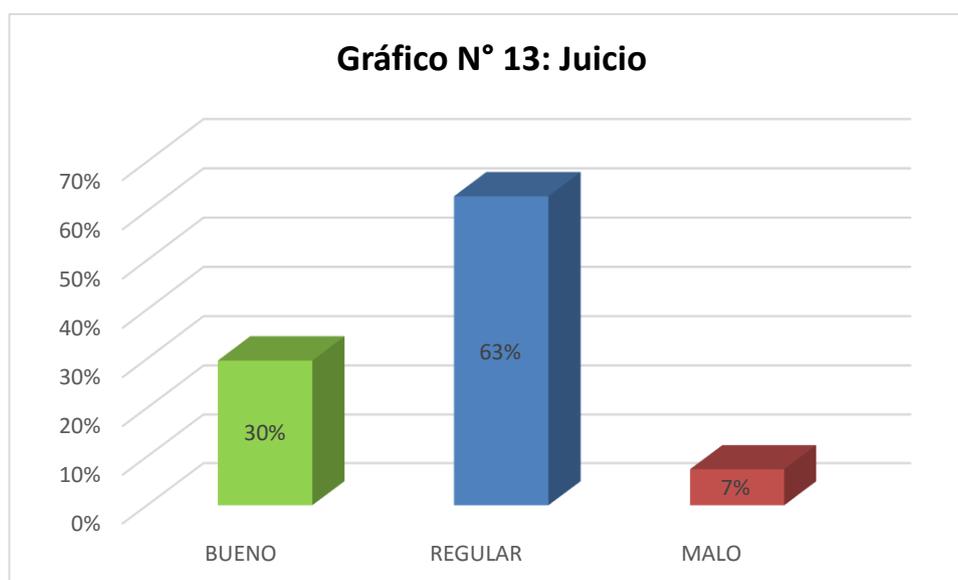
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 12, de acuerdo a la dimensión de relaciones los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 33%, el nivel regular 41%, y un nivel malo 26%.

Dimensión II: Juicio

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	8	30%
REGULAR	17	63%
MALO	2	7%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

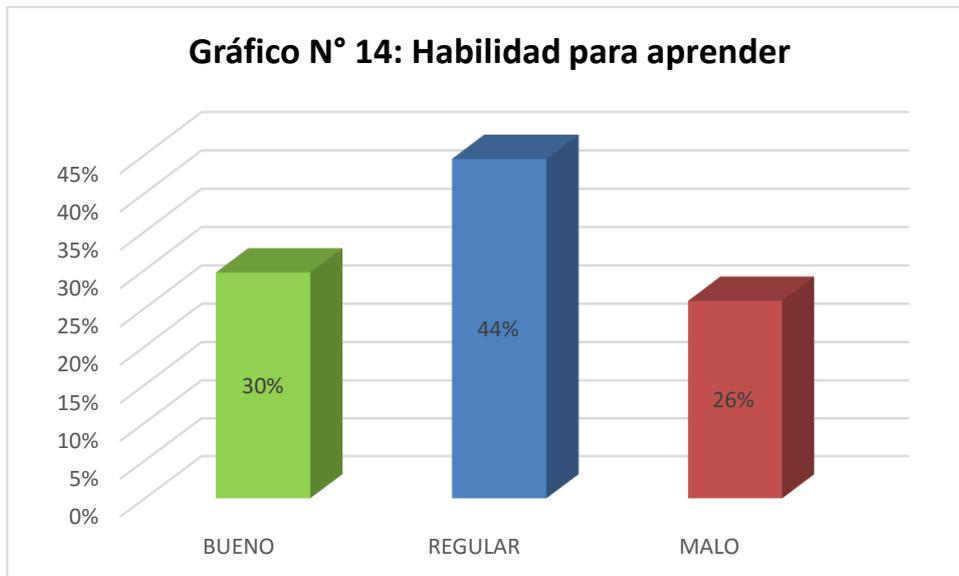
Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 13, de acuerdo a la dimensión de juicio los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 30%, el nivel regular 63%, y un nivel malo 7%.

Dimensión III: Habilidad para aprender

NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	8	30%
REGULAR	12	44%
MALO	7	26%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

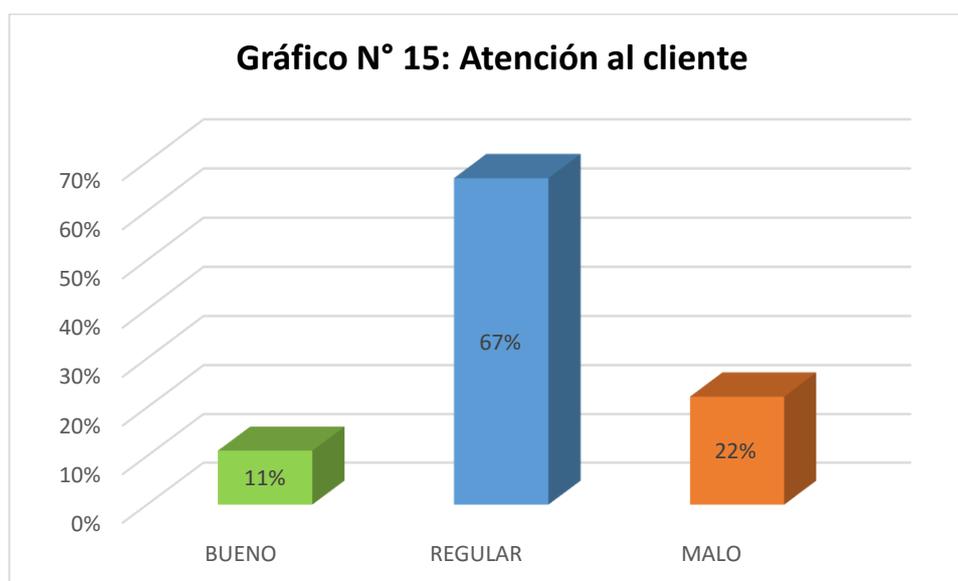
Interpretación.

Cómo se observa en el gráfico N° 14, de acuerdo a la dimensión de habilidad para aprender los encuestados nos manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 30%, el nivel regular 44%, y un nivel malo 26%.

Dimensión IV: Atención al cliente o consumidor

Tabla N° 15: Atención al cliente		
NIVELES	Frecuencia	Porcentaje
BUENO	3	11%
REGULAR	18	67%
MALO	6	22%
TOTAL	27	100%

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación.

Como se observa en el gráfico N° 15, de acuerdo a la dimensión de atención al cliente los encuestados le manifestaron que se encuentra en un nivel bueno en un 11%, el nivel regular 67%, y un nivel malo 22%.

3.3. Establecer la Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Judiciales del Nuevo Código Procesal Penal de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Tabla N° 16: Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	.936	27	.008
Desempeño	.929	27	.000

a. Correlación de significación de Lilliefors

Interpretación.

La población que se muestra en la tabla 16 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menor a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico *Rho de Spearman*.

Tabla N° 10: Pruebas correlación

		Clima Laboral	Desempeño laboral
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	27	27
	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	27	27

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

El análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,731; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos donde se ha evaluado el clima organizacional del Módulo Penal del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2016, en su dimensión de autonomía, conflicto y cooperación, estructura, se encuentran en un nivel malo, mientras que en las dimensiones de remuneraciones, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones, apoyo, se encuentran en un nivel regular, es por ello que **Garza P. (2010)**, en su investigación nos menciona que el entorno donde un individuo labora a diario, el vínculo de jefe a subordinados puede ser un obstáculo para el buen desempeño de la empresa en grupo, es decir, la expresión de los colaboradores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización, al mismo tiempo **Sotomayor, F. (2013)**, manifiesta que los empleados administrativos de la mencionada sede presentaron un grado medio o moderado, dicho de otro modo, no es ni alta ni baja la expectativa que presenta el empleado de su ambiente laboral.

Arma M. (2010), menciona que el Clima Organizacional es una variable de suma relevancia actualmente para las empresas, las quienes buscan una constante mejora del su ambiente laboral, y así obtener incremento en su productividad, sin dejar de lado al personal. Es el entorno en donde se trabaja sin perder de vista el recurso humano, por su parte, **Zuñiga, M. (2011)**, menciona que en segunda hipótesis se concluye que el estilo de liderazgo Democrático de los decanos no impacta en el clima organizacional de la UNAC. Y en la Tercera hipótesis se observa que existe correlación negativa regular. En la cuarta hipótesis se muestra que el estilo de liderazgo liberal de los decanos impacta en el clima organizacional de la UNAC. El estilo de liderazgo predominante en la universidad es el liberal.

Es importante también resaltar que los resultados de desempeño laboral, en sus dimensiones de relaciones interpersonales, relaciones, juicio, habilidades para aprender, atención al cliente o consumidor, se

encuentran en un nivel regular, mientras tanto **Chong, E. (2013)**, se desarrolló el Sistema de información de administración del conocimiento logrado implementar un prototipo que contiene los requerimientos para medir el nivel de desempeño laboral, lo cual es una solución que puede iniciar todo un paso de mejoramiento en la eficiencia de los procedimientos que realizan el personal, incluyendo el manejo de información ordenada y estructurada. Por su parte **Guevara, G. (2014)**, encuentra la existencia de una clara relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, el personal no está eficiente porque no recibe capacitación y reconocimiento por su labor, además no existe claridad en las funciones de cada cargo. **Colleo, V. (2014)**, menciona que en un análisis interno, los resultados arrojaron que tanto la productividad del equipo como su efectividad no se ha incrementado en el transcurso de los años, descartando de esta manera que, el problema a investigar no se centra en los factores extrínsecos, ya que el desempeño laboral, al parecer se ve afectado por los factores Intrínsecos. **Sum, M. (2014)**, menciona que la motivación influye sobre el desempeño laboral de la muestra en estudio, en este caso, sobre el personal administrativo de la empresa zona 1 de Quetzaltenango, ya que la motivación produce sobre el personal, el deseo de realizar las actividades laborales con entusiasmo, dicho sentimiento se ve incrementado, al adquirir alguna recompensa o reconocimiento por su adecuado desempeño laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos para establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015, se procedió a realizar una prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, debido a que la población que se muestra en la tabla 16 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menor a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico Rho de Spearman. El análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,731; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

V. CONCLUSIONES.

5.1 Según el desarrollo de la presente investigación se obtiene que el clima organizacional del Módulo Penal del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015, en su dimensión de autonomía, conflicto y cooperación, estructura, se encuentran en un nivel malo, mientras que en las dimensiones de remuneraciones, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización de la toma de decisiones, apoyo, se encuentran en un nivel regular.

5.2 En los resultados de desempeño laboral, en sus dimensiones de relaciones interpersonales, juicio, habilidades para aprender, atención al cliente o consumidor, se encuentran en un nivel regular.

5.3 Para establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015, se procedió a realizar una prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, debido a que la población que se muestra en la tabla 16 indica que no existe una población normalmente distribuida, debido a que el valor de la significancia es menor a 0.05, por tal motivo se aplicará el estadístico Rho de Spearman. El análisis de la tabla 10 muestra que existe relación entre las variables objeto de estudio debido a que el valor p es menor a 0.05 (,000), sin embargo, el nivel de correlación existentes es moderada siendo solo a un ,731; en ese sentido en la investigación se acepta la hipótesis alterna de investigación.

VI. RECOMENDACIONES.

6.1 Es muy importante que para mejorar el clima organizacional el director es necesario que se acerque a los colaboradores con la finalidad de ganarse la confianza, la misma que debe entablar una serie de detalles utilizados como agradecimiento por su labor dentro de la institución, asimismo hacerles conocer sus deficiencias y lo deben hacer para mejorarlas.

6.2 Todo buen trabajo en equipo tiene como raíz una buena estructura de funciones, ya que se evita duplicar tareas y se brinda una información más clara al trabajador acerca de para qué y cuál es su aporte en la organización, lo que da valor al trabajo realizado y lo tanto aumentará el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

6.3 Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello se debe utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral.

VII. REFERENCIAS.

Arma, M. (2010): en su tesis "Factores asociados al clima organizacional del personal que labora en la editorial vallejana de la universidad César Vallejo, provincia de Trujillo".

Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Trillas.

Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa. Recuperado en:

Chávez, M. (2013). La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la Pyme Ecuatoriana. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. 7ª Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones. México. Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos – El capital de las organizaciones. (9ª ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill Educación.

Chong, E. (2013) en su tesis: Incremento del nivel de desempeño laboral mediante la implementación de un Sistema de administración del conocimiento en cervecería San Juan S.A – Tarapoto

Colleo, V. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condicionelaborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20lab>

[oral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf](#)

Dolly, B. (2007). Administración de servicios de alimentación. Colombia Editorial Universidad de Antioquia.

Edel, Ruben., García, Arturo. y Casiano, Rocio. (2007) Clima y Compromiso Organizacional.

Garza, D. (2010): En su tesis titulada “El Clima Organizacional y Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas” - México:

Guevara, G. (2014). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las radios am y fm de la ciudad de baños de agua santa, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: www.pad.edu/Competencias-Directiv

Nieves, T. & Hernández, L. (2010). La motivación como factor del desempeño laboral en el departamento de mantenimiento de instrumentos del complejo petroquímico Morelos. Universidad Veracruzana. México. Recuperado de: http://cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/EDOCs/TESIS/TESIS_POSTGRADO/ESPECIALIZACIONES/TGERG84W552010Guevara.pdf

Pintado, E. (2007). Comportamiento organizacional gerenciación y conducción del talento humano. Lima, Perú, segunda edición editorial: instituto peruano de la ciencia y la cultura – IPECU, 2007

Robbins, S. (2008). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Rodríguez, V. (2008). Guía breve para la preparación de un trabajo de investigación según el manual de estilo de publicaciones de la american

psychological association (A.P.A.).

Sotomayor, F. (2013): En su tesis titulada “Relación del Clima Laboral y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Central de la Gerencia Regional Moquegua 2012” – Tacna.

Sum, M. (2014). Motivación y Desempeño Laboral - Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, México.
Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Vela, J. (2012): En su tesis titulada “Evaluación y Propuesta para Mejorar el Desempeño Laboral Utilizando el Método de 360 Grados en el Personal de la Factoría y Repuestos LEBA de la ciudad de Tarapoto en el año 2012”:

Zuñiga, M. (2011), Estilo de Liderazgo de los Decanos y Clima Organizacionales En la Universidad Nacional del Callao 2010. (Tesis de titulación). Universidad Nacional del Callao. Perú.

ANEXOS

7.1. Anexo N° 01: Instrumento para Evaluar el “Clima Organizacional”.

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan MEJORAR EL AMBIENTE de trabajo en el Módulo Penal del Nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en TU experiencia de trabajo, por lo tanto, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es del 1 (Siempre) al 5 (Nunca).

- 1- S (5) = Siempre
- 2- CS (4) = Casi Siempre
- 3- AV (3) = Algunas Veces
- 4- CN (2) = Casi Nunca
- 5- N (1) = Nunca

PREGUNTAS	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
Usted como Trabajador(a) Judicial considera que el Módulo Penal Central del NCPP se caracteriza por tener un Clima Organizacional donde se:					
VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: AUTONOMIA					
1. Realiza trabajos autónomos, ligados al área y evaluados como refuerzo de las capacidades.					
2. Mantiene el control de las actividades que realizan los trabajadores judiciales.					
3. Demuestra hábitos de trabajo autónomo.					
4. Demuestra capacidad para modificar distintos aspectos de su trabajo.					
5. Crea un ambiente de trabajo que ayuda al buen desempeño judicial.					
6. Busca puntos en común para cumplir su función.					
INDICADOR: CONFLICTO Y COOPERACIÓN					
7. Crea un ambiente laboral donde los trabajadores judiciales se sientan útiles.					
8. permite la toma de decisiones en todos los niveles del Módulo Penal Central del NCPP.					
9. demuestra compromiso por la institución.					
10. Demuestra capacidad para trabajar bajo presión.					
11. Realiza trabajo en equipo.					
12. Participa en todos los trabajos y actividades del equipo.					
DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES					

PREGUNTAS	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
13. Muestra empatía en su interacción con los demás.					
14. Brinda respaldo para el trabajo diario.					
15. Tener influencia en cómo usar sus habilidades y la libertad de tomar decisiones para cumplir tareas.					
DIMESIÓN: ESTRUCTURA					
16. Capacidad para percibir percepciones, motivaciones, evaluaciones, decisiones y acciones que favorecen la eficiencia, la productividad, la eficacia y la efectividad del equipo de trabajo.					
17. Muestra buen desarrollo de procesos cognitivos propios de la profesión.					
18. Respeta la jerarquía de los jefes inmediatos superiores.					
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN					
19. Persevera en el trabajo para conseguir mejor posicionamiento laboral.					
20. El ritmo de trabajo no disminuye, no obstante la remuneración es insatisfactoria.					
21. Evidencia entusiasmo y resiliencia para mejorar desempeños e ingresos económicos.					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO					
22. Capacidad para sistematizar información y experiencias exitosas.					
23. Realiza tareas que refuercen la reflexión sobre lo que se va trabajando.					
24. Recibe elogios por su buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN					
25. Tiene elevado nivel de autoestima.					
26. Invierte en su formación continua para mejorar sus desempeños.					
27. Contribuye a lograr un buen ambiente de trabajo.					
DIMENSIÓN: ESTATUS					
28. Tiene los conocimientos requeridos para desempeñar la tarea.					
29. Aprovecha las oportunidades de aplicar sus conocimientos y capacidades.					
30. Siente orgulloso de formar parte de la familia del Poder Judicial.					
DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN					
31. Tiene la capacidad creativa para hacer cada vez algo diferente para la atención de los justiciables.					
32. Propone propuestas para mejorar el servicio de justicia.					
33. Maneja herramientas informativas para diseñar nuevos formatos, documentos y flujo gramas propios de sus roles.					
DIMENSIÓN: CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES					
34. Dispone de la capacidad de iniciativa para afrontar casos aparentemente complicados.					

PREGUNTAS	N (1)	CN (2)	AV (3)	CS (4)	S (5)
35. Implementa acciones para la centralización de decisiones.					
36. Crea mecanismos, estrategias para mejorar las funciones asignadas.					
DIMENSIÓN: APOYO					
37. La Administración del NCPP se preocupa por el bien estar laboral de los colaboradores judiciales.					
38. Recibe apoyo por parte de la Administración del NCPP frente a los problemas propios de sus labores.					
39. Recibe el apoyo técnico oportuno por parte del área de Informática en la grabación de las audiencias.					

7.2. Anexo N° 02: Instrumento para Evaluar el “Desempeño Laboral”.

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de los colaboradores judiciales del nuevo código procesal penal de la sede central de la corte superior de justicia de San Martín. Para lo cual se le pide conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Código de trabajador: ...

Muy Bajo 1 Bajo 2 Medio 3
 Alto 4 Muy alto 5

N°	Relaciones Interpersonales	1	2	3	4	5
1	Qué nivel de respeto muestra este trabajador hacia todos sus compañeros de trabajo.					
2	Qué nivel de participación tiene este trabajador junto a sus compañeros de trabajo.					
3	Con que nivel hace sentir este trabajador a sus compañeros como piezas fundamentales del trabajo.					
N°	Juicio	1	2	3	4	5
4	Con que nivel este trabajador identifica oportunidades de solución ante un evento problemático					
5	Con que nivel este colaborador tiene la suficientemente capacidad para tomar decisiones entre los demás colaborados de la discoteca Anaconda					
6	Con que nivel este colaborador tiene la suficientemente capacidad para dirigir a los demás colaborados.					
N°	Habilidad para aprender	1	2	3	4	5
7	Con que nivel este colaborador aprenden de forma rápida las actualizaciones o implantaciones que desee implantar.					
8	Con que nivel este colaborador, aprende nuevos conocimientos con la mínima supervisión.					
9	Con que nivel este colaborador es receptivo con sus opiniones.					
N°	Atención al cliente o consumidor	1	2	3	4	5
10	Con que nivel este colaborador, brindan apoyo con entusiasmo a los clientes					
11	Con que nivel este colaborador busca satisfacer a los clientes en los pedidos y atención.					
12	Con que nivel este colaborador, brinda una atención rápida y oportuna a los clientes.					

Fuente: Elaboración propia (Adaptación del marco teórico expuesto por Chiavenato (2011))

7.3. Anexo N° 03: Matriz de Consistencia.

TÍTULO	“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES JUDICIALES DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL DE LA SEDE CENTRAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN 2015”
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cómo influye el Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores judiciales del Nuevo Código Procesal Penal de la Sede Central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015?
HIPÓTESIS GENERAL	Hi: El clima organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015. Ho: El clima organizacional no influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.
OBJETIVO GENERAL	Evaluar el clima organizacional y establecer su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el clima organizacional del Módulo Penal del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015. - Evaluar el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015. - Establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores judiciales del nuevo Código Procesal Penal de la sede central de la Corte Superior de Justicia de San Martín 2015.

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Conceptualiza a la variable como expectativas del entorno laboral, presentados por los valores, actitudes u opiniones individuales de los colaboradores. (Brunet, L. 2011, pp 29-36)	Es el nivel de percepción de satisfacción de recursos humano, valoración laboral y desarrollo personal en conexión a un grupo, área o empresa de trabajo.	Autonomía	Ordinal
			Conflicto y Cooperación	
			Relaciones Sociales	
			Estructura	
			Remuneración	
			Rendimiento	
			Motivación	
			Estatus	
			Flexibilidad e innovación	
			Centralización de la toma de decisiones	
Apoyo				

Operacionalización de la variable dependiente.	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento que presenta una persona que se encuentra ocupando un puesto o cargo dentro de una empresa. Chiavenato (2011).	El comportamiento organizacional, es el conjunto de actitudes que presenta el personal dentro del centro de trabajos respecto a las actividades que se realizan. En tal sentido, su evaluación le compete a la persona que se encuentre encargada de los recursos humanos, es decir, al superior inmediato.	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Juicio</p> <p>Habilidad para aprender</p> <p>Atención al cliente o consumidor</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Comunicación libre</p> <p>Identificación de oportunidades</p> <p>Madures emocional</p> <p>Toma de decisiones asertivas</p> <p>Rapidez con la que aprende</p> <p>Necesidad de ser supervisado</p> <p>Respuesta a las necesidades</p> <p>Entusiasmo en el trabajo</p>	Ordinal

7.4. Anexo N° 04: Informe de Validación por Expertos

Anexo N° 04

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO-DE INVESTIGACIÓN

- Apellidos y Nombres del experto: Pereyra Gonzales, Tony Venancio
- Institución donde labora: Universidad César Vallejo
- Instrumento motivo de evaluación:
- Autora del instrumento:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					12	30
TOTAL			42			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento tiene coherencia con las variables e indicadores*

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *3.2* puntos):

Moyobamba, setiembre del 2016

[Firma]
 Apellidos y Nombre
Lic. Tony Pereyra Gonzales
 Reg. CLAD 12857

Anexo N° 04

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

- Apellidos y Nombres del experto: **Arévalo Alva, Lady Diana**
- Institución donde labora: **Universidad César Vallejo**
- Instrumento motivo de evaluación:
- Autora del instrumento:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán medir la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia y está contextualizado al ámbito cultural científico y tecnológico e institucional inherente a los problemas de conducta y su repercusión en el aprendizaje.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al problema planteado de los sujetos muestrales.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	Los ítems son aplicables y apropiados para los sujetos muestrales considerados en la investigación.					X
SUBTOTAL					20	20
TOTAL			40			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *El instrumento tiene consistencia con los variables e indicadores.*
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: (40 puntos):

Moyobamba, setiembre del 2016


Lic. Lady Diana Arévalo Alva
 Reg. CLAD 7120
Docente UCV