



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima Organizacional y desempeño Laboral
de los Servidores Públicos del Poder Judicial
Sede Caylloma -Arequipa2016**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAGISTER EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. RIVEROS BEJARANO GALOIS ANTONIO

ASESORA:

DRA. FANY MONTAÑO REVILLA

SECCIÓN GESTION PUBLICA

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Talento Humano

AREQUIPA – 2017

Página del Jurado



Dr. Leonardo Arturo Robles Ramírez
PRESIDENTE



Mg. Luís Alberto Ramos Ruidias
SECRETARIO



Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla
VOCAL

DEDICATORIA:

La dedicación ,la perseverancia y el trabajo más el esfuerzo realizado con la finalidad de alcanzar mi satisfacción profesional y personal trajo como resultado la elaboración de esta tesis, motivo por el cual se lo dedico ante todo a Dios, por haberme guiado en la elaboración de mi proyecto de Investigación, a mi querido padre por haberme brindado una buena educación e inculcarme el significado de la responsabilidad a fin de alcanzar el logro del objetivo propuesto. Por la comprensión y aliento en los momentos de flaqueza que fueron mi inspiración de seguir adelante agradezco inmensamente a mis hijos Jossmark; Jeffrey y a mi dulce compañera Luz María quienes me apoyaron y motivaron cuando más lo necesitaba.

Galois

AGRADECIMIENTO:

Agradezco infinitamente a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo al haber volcado sus experiencias y conocimientos en nuestras aulas, en especial a la doctora Fany Montaña Revilla por su paciencia, motivación y asesoramiento en la realización del presente trabajo de Investigación y a los servidores públicos del Módulo de Justicia de la provincia de Caylloma del Poder Judicial-Arequipa por su desinteresada participación.

El Autor

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **GALOIS ANTONIO RIVEROS BEJARANO**, estudiante de la Escuela de posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo – región Arequipa; declaro que el trabajo académico titulado “**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma -Arequipa 2016.**”

Presentada, en 115 folios para la obtención del grado académico de **Magister en Gestión Pública** es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Arequipa de 13 de febrero de 2017


Riveros Bejarano Galois Antonio
DNI: 29540376 

PRESENTACION

Señores del Jurado:

Tengo el honor de presentar ante ustedes la presente tesis que lleva como título Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede -Caylloma, Arequipa 2016 cuya finalidad es determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial de Caylloma,, Arequipa 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo a fin de poder obtener el grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

El autor

INDICE

Paginas Preliminares	Pag.
Pagina del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración Jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráficos.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	
1.1 Realidad Problemática.....	13
1.2 Trabajos Previos.....	16
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	20
1.4 Formulación del Problema.....	45
1.5 Justificación del Estudio.....	46
1.6 Hipótesis.....	48
1.7 Objetivos,.....	48
II. METODO.....	
2.1 Diseño de Investigación.....	49
2,2 Variables, Operacionalizacion.....	50
2.3 Población y Muestra.....	52
2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.,	54
2.5 Métodos de análisis de datos.....	56
2.6 Aspectos Éticos.....	57
III. RESULTADOS.....	
IV. DISCUSION.....	69
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	

VII. REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1.- Matriz de Consistencia

Anexo 2.-Matriz de la Operalización de la Variable

Anexo 3.-Matriz de los Instrumentos

Anexo 4.-Instrumentos

Anexo 5.-Validacion de instrumentos

Anexo 6.-Confiabilidad-Alfa de Crobach

Anexo 7.-Baremos

Anexo 8.-Base de Datos

Anexo 9.-Constancia de Autorización de Aplicación

Anexo10.- Artículo Científico

INDICE DE TABLAS

Pág.	
	Tabla 1 Variable Clima Organizacional.....58
	Tabla 2 Dimensión Buena Comunicación..... 59
	Tabla 3 Dimensión Motivación.....60
	Tabla 4 Dimensión Identificación Organizacional.....61
	Tabla 5 Variable Desempeño Laboral.....62
	Tabla 6 Dimensión Trabajo en Equipo.....63
	Tabla 7 Dimensión Resultados Alcanzados.....64
	Tabla 8 Dimensión Responsabilidad.....65
	Tabla 9 Dimensión Desarrollo Profesional.....66
	Tabla 10 Prueba de la Hipótesis de la Investigación.....67

INDICE DE GRAFICOS

Pág.	
	Grafico 1 Variable Clima Organizacional58
	Grafico 2 Dimensión Buena Comunicación..... 59
	Grafico 3 Dimensión Motivación..... 60
	Grafico 4 Dimensión Identificación Organizacional.....61
	Grafico 5 Variable Desempeño Laboral...62
	Grafico 6 Dimensión Trabajo en Equipo.....63
	Grafico 7 Dimensión Resultados Alcanzados.....64
	Grafico 8 Dimensión Responsabilidad..... 65
	Grafico 9 Dimensión Desarrollo Profesional..... 66
	Grafico10 Prueba de la Hipótesis de la Investigación..67

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación como objetivo general determinar la relación del Clima Organizacional en el desempeño de los servidores públicos del Poder Judicial Arequipa-Sede Caylloma 2016;

Para lo cual se he empleado la metodología de una investigación correlacional con un diseño no experimental; siendo la muestra utilizada no probabilística conformada por 80 trabajadores cuyas funciones tienen relación directa con el desempeño en el Poder Judicial -sede Caylloma .Para lo cual se utilizó el instrumento de encuesta, cuyos resultados se midieron las dimensiones estilos de comunicación; motivación; identificación organizacional correspondientes al Clima Organizacional y trabajo en equipo; resultados alcanzados; desarrollo personal; responsabilidad que corresponde al Desempeño Laboral.

Después de aplicar los instrumentos y haber recolectado los datos se obtuvo los resultados, los que se alcanzaron a través del programa Spss, el cual permitió determinar si efectivamente el Clima Organizacional tiene relación directa y correlacional en el Desempeño Laboral; lo que se quiere decir es que si un servidor público tiene un mejor desempeño laboral al percibir o experimentar un mejor Clima Organizacional.

Palabras Claves: Clima Organizacional; Desempeño Laboral

ABSTRACT

The present research work as a general objective determine the relationship of the Organizational Climate in the performance of public servants of the Arequipa-Sede Judicial Branch Caylloma 2016

For this, the methodology of a correlational research with a non-experimental design has been used; Being the sample used non-probabilistic conformed by 80 workers whose functions have direct relation with the performance in the Judicial Branch - Caylloma campus. For which the survey instrument was used, whose results were measured the dimensions of communication styles; motivation; Organizational identification corresponding to Organizational Climate and teamwork; Results achieved; Personal development; Responsibility that corresponds to the Labor Performance.

After applying the instruments and collecting the data, the results were obtained, which were achieved through the Spss program, which allowed to determine if the Organizational Climate was effectively related to the Labor Performance; What is meant is that if a public servant has a better job performance by perceiving or experiencing a better Organizational Climate

Keywords: Organizational Climate; Job performance

I.-INTRODUCCION

1.1.-Realidad problemática

El Clima Organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desenvuelve la labor diaria, el cual influye en el buen desempeño y consecuentemente en el rendimiento, lo cual está relacionado con el saber hacer del servidor, a la vez con los comportamientos de las demás personas ,con la manera de trabajar y de interrelacionarse , y a la vez con la interacción de la institución , con los bienes y demás enseres que se van utilizando a diario , y la propia actividad de cada uno, podemos decir que es la alta dirección ,con su cultura y con sus sistemas de gestión , lo que proporciona o no , el ambiente para un buen clima laboral, ya que esto forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de este ambiente con el uso de técnicas precisas, en tanto que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales , un negativo desmejora el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento, para medir el clima laboral lo normal es utilizar escalas de evaluación.

Lo que se pretende con la presente investigación realizada es establecer “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los servidores públicos del Poder Judicial-sede Caylloma-Arequipa 2016”, conjuga importantes variables que se abordan en toda institución y que son de vital importancia entre el rol que se involucra a los colaboradores que desempeñan un papel fundamental dentro de las estructuras de la administración organizacional y es peculiar la cultura de la institución para el desarrollo que cumple los fracasos o éxitos de acuerdo a la personalidad que se determina en todas las áreas o niveles jerárquicos. En el mismo sentido. Chiavenato (200) afirma que el clima organizacional o clima es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización. Que influye, directamente en su comportamiento. Cabe señalar que, no se considera el comportamiento de un miembro de la organización sea el resultado de los factores organizacionales existentes, sino de las percepciones que tenga el trabajador de cada uno de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de

experiencias que cada miembro tenga con la Institución. De ahí que el Clima Organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales (Bustos, Miranda y Peralta 2001).

Lo que se pretende obtener de la presente investigación es la relación que pueda existir entre el Clima Organizacional, y el Desempeño Laboral de los servidores públicos del poder judicial Arequipa-sede Caylloma 2016, ya que en la actualidad al interior de esta institución se pretende tomar en cuenta la calidad de servicio que se viene prestando a la sociedad, donde se pretende contar con un personal que cuente con capacidad necesaria a fin de poder dar soluciones rápidas a los problemas existentes y debido a ello a la exigencia en cada uno de los puestos de trabajo. La importancia de esta se encuentra en la forma en que se ve menguada la conducta de un servidor por la estabilidad emocional y psicológica cuando este se encuentra en un ambiente inadecuado para el desarrollo de sus funciones encomendadas ya sea por la influencia de sus elementos jerárquicos existentes, y en cuanto estos tratan de frustrar los anhelos deseados y sus preferencias existentes. De acuerdo a estos inconvenientes planteados se ve la necesidad de conocer la situación actual del medio en que se viene desarrollando los servidores del Poder Judicial Sede Caylloma para lo cual se debe de determinar el clima organizacional y el desempeño de los servidores y la correlación que pudiera existir entre ambas, cuyo fin primordial es determinar a los mejores servidores a fin de determinar en qué clima organizacional laboran y poder determinar la satisfacciones de los usuarios que acuden día a día con la finalidad de ver la solución a sus conflictos.

La importancia de la presente investigación es el de poder encontrar aportes que ayuden a mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial -sede Caylloma 2016, tratando de encontrar buenos profesionales que sean estimulados y que se vean estimulados a buscar referencias e información ampliando sus intereses por la investigación y la buena relación laboral que debe de llevar tanto con los compañeros de su ámbito institucional como de los jefes inmediatos superiores respetando los niveles jerárquicos y respecto a las funciones encomendadas.

Koys y Decottis (1991) señalan que estudiar los climas en las organizaciones ha sido difícil debido a que se trata de un fenómeno complejo y con múltiples niveles; por ejemplo, actualmente la bibliografía existente debate sobre dos tipos de clima: el psicológico y el organizacional. Ambos aspectos del Clima son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones que los empleados tienen de sus experiencias dentro de una organización.

Ya que como sabemos en el Perú generalmente los puestos de trabajo se obtienen de favoritismo creando un clima organizacional inestable en cuanto a las personas profesionales que con esfuerzo y sacrificio tratan de encontrar un nivel de buena responsabilidad en un centro laboral y poder realizar un desempeño laboral acorde a las funciones encomendadas, pero que generalmente se ven afectadas por la intervención de jueces y personal de recursos humanos, quienes tienen inclinaciones preferenciales. Así que en esta misma solicitud de pensamientos que se relaciona tener en cuenta que el clima laboral decide cómo el servidor ha de sentirse para ver su ejecución de lo encomendado, la eficiencia y el cumplimiento de las capacidades lo cual se está jugando en la ejecución de obras acuerdo Chiavenato (2000), "Es la conducta servidor en búsqueda de los fines alcanzados, y este es el procedimiento de la persona para lograr los destinos

Generar un buen clima laboral es la buena imagen y la responsabilidad de los Superiores que se encuentran en cargos en la Alta dirección ya que con su cultura y con los sistemas de gestión empleados labran el destino para un buen desarrollo y desempeño que influye en la satisfacción de los servidores y por consiguiente en la productividad laboral. El clima organizacional institucional se ha convertido en un factor importante, ya que a través del mismo se puede mantener un desempeño laboral óptimo y a la vez alcanzar una eficiencia y eficacia tanto de forma individual como grupal. A nivel de país cada día se está dando mayor importancia hacia este tema ya que las organizaciones dependen de este factor fundamental llamado personas.

1.2.-Trabajos previos

Es menester sobre esta investigación clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del poder judicial sede- Caylloma ,Arequipa2016;inicialmente realizar una revisión de la literatura para este trabajo donde se tomara encuentra algunos **antecedentes Internacionales** como **Arriata;P. (2010)**, presentó un trabajo de investigación titulado: “*Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*”: Previo a optar el grado de Magister en Ciencias Sociales., en Universidad de Chile Facultad de Ciencias sociales: mención Sociología de la Modernización, aquí el autor plantea como uno de sus objetivos, analizar la manera que perciben Los Docentes las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral que son Factores que inciden en sus Desempeños Laborales ;la investigación es de tipo descriptiva, tomando como población a los docentes de la región Metropolitana que desempeñan en colegios Municipales participaron en la evaluación de desempeño docente desde el año 2003-2004. Para la recolección de datos se usó la técnica de entrevistas semi-estructurada debido al contacto directo que se tuvo con el objeto de estudio, lo que ayudó a confrontar lo que predica la teoría con lo que realmente sucede en la práctica; Finalizando la investigación se llegó a la conclusión que es de relevancia la importancia del vínculo entre condiciones de trabajo , desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente ya que se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido de la afición de la profesión. De igual forma tuvimos en cuenta lo vertido por **Carrión J. (2010)**, presentó su trabajo, relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014 ”,con la finalidad de alcanzar el grado de Magister en Gestión del Talento Humano Maestro en Administración; Universidad Tecnológica Equinoccial Dirección General De Posgrados –Quito-Ecuador; proponiendo como uno de los Objetivos Determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas. La investigación es de tipo Transversal; Descriptiva; de Campo y Correlacional ; teniendo una población por 380

empleados , la muestra para esta investigación fue de trece personas quienes son los que conforman la plantilla de Inspectores de Calidad del área de Calidad Operativa empleándose para este caso la recolección un cuestionario a los Inspectores de Calidad en donde se tiene las dos variables con la intención de alcanzar resultados de la investigación mediante los cuales se interpreta los resultados alcanzados mediante el cuestionario. La investigación termina en que las Organizaciones Competentes y competitivas necesitan de personal competentes, capaces y para medir el desempeño y para eso es necesario la evaluación a través de los indicadores de desempeño los cuales ayudarían a la gerencia para concluir cuan efectiva y eficiente son las labores de los empleados a fin de obtener sus objetivos

Las investigaciones nacionales que hemos tomado en cuenta son a **Pérez y Rivera (2015)** Presento su trabajo de investigación: *“Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Período 2013”*, para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Empresarial, en la Escuela De Post Grado Facultad De Ciencias Económicas Y De Negocios De La Universidad Nacional De La Amazonía Peruana. En su tesis se plantea como objetivo, Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013. El tipo de investigación es descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por La población objetivo de esta investigación estuvo conformado por un grupo de 148 trabajadores, de los regímenes 728 y 1057, tanto de la Sede Central y de la Gerencia Regional Pucallpa del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. La presente tesis muestra el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la amazonia peruana durante el periodo comprendido de Abril a Diciembre del 2013 y en vista de que el Grupo Ocupacional: Investigadores, los cuales no estuvieron en el momento de la encuesta dada la especificación de su cargo, es que se procedió a tomar dicha muestra de 107 trabajadores, la cual se calculó aplicando la formula estadística de población finita y afinación proporcional por áreas: Para obtener la información se ha utilizado como instrumento: el

Cuestionario, que en éste caso son dos: el primero para la variable independiente y el otro cuestionario para la variable dependiente. Dichos medios de recolección de datos están formulados por un grupo de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios y así lograr los objetivos del estudio. El cuestionario contiene interrogantes “cerradas”, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuesta que han sido delimitadas anticipadamente, es decir, se ha presentado a los entrevistados las posibilidades de respuesta y ellos se han circunscrito a éstas. La investigación permitió llegar a la siguiente conclusión: Existe evidencia empírica que demuestra que existe relación entre el nivel del Clima Organizacional y el nivel de Satisfacción de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana. Periodo 2013. Con lo que se demuestra lo planteado en la hipótesis de la presente investigación.

También tuvimos en cuenta en su momento a **Lara J. (2008)**, en su tesis *“Sistema de información para la configuración y aplicación de encuestas de Clima Laboral”*, presentada para optar el grado académico de Magíster de la Escuela de Postgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde planteó conocer el análisis desarrollo e implementación de sistemas de Encuestas de Clima Laboral Qtool, herramientas mediante la cual se puede obtener índice de satisfacción de los empleados frente a su organización, obteniendo como resultado de dicho estudio las fortalezas y debilidades de la organización frente a sus empleados. A continuación se detalla los siete capítulos en que se divide el presente trabajo de la presente tesis: El capítulo 1 se encuentra la introducción al tema de tesis, los objetivos del trabajo y el alcance funcional y técnico; en el capítulo 2 se encuentra todo el marco teórico del estudio de la encuesta de Clima Laboral, explicando el proceso de encuestarlas etapas y los participantes del proceso y se definen los conceptos principales que serán necesarios para los posteriores capítulos. En el capítulo 3 flujo de los Procesos de la Encuesta, se explica en profundidad la aplicabilidad actual de todo el flujo de procesos de la encuesta de clima laboral, definiendo el alcance de la encuesta, el análisis de los factores de evaluación, la creación de las encuestas, recopilación de los resultados y la métrica para el procesamiento de la encuesta. En el Capítulo 4 se hace uso de una descripción

general del sistema y se detallan las diversas funcionalidades contempladas para el sistema. En el Capítulo 5 se presenta el análisis y diseño realizado para la implementación del Sistema de Encuestas de Clima Laborales el capítulo 6 pruebas e implementación, se describen los principales casos de prueba realizados al Sistema de Encuestas de Clima Laboral, se especifica la arquitectura, la instalación de la solución y la configuración base del sistemas en el Capítulo 7, conclusiones, se describen las conclusiones obtenidas del presente tema de tesis, las posibles ampliaciones al estudio realizado y la bibliografía utilizada para el desarrollo del presente trabajo de tesis. Finalmente se presenta un acápite de anexos con información complementaria como: diagramas y especificación de los casos de uso secundarios y el diseño de prototipos de los módulos secundarios. El presente trabajo será de mucha utilidad como herramienta de apoyo para la evaluación del Clima Laboral en todas las instituciones, muchas de las cuales generalmente no realizan dicho estudio por carecer de una herramienta tecnológica

Ahora en lo referente a las investigaciones locales que hemos tomado en cuenta son de **Zúñiga M, (2015)**, que presentó la tesis: *“Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en trabajadores de la Municipalidad de Cayma 2014”*, para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública; teniendo como Objetivo Determinar la relación entre el estilo de Liderazgo y el Clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad de Cayma 2014 La investigación es de tipo no experimental, correlacional transversal; estando conformada la población por un conjunto finito e infinito de los trabajadores de la Municipalidad de Cayma, utiliza el cuestionario como instrumento llegando a la conclusión de que existe una correlación moderada entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional. Por otro lado no podemos dejar de mencionar lo manifestado por **Cayro L. (2016)**, presentó la tesis: *“El Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores en la Gerencia Regional de agricultura de Arequipa 2016”*, para obtener el grado de Magister en Gestión Publica den la escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo; proponiendo uno de los objetivos Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Agricultura

Arequipa 2016 La investigación es de tipo no experimental, correlacional, diseño transversal no experimental, teniendo como instrumento la encuesta estando conformada la población por un conjunto finito e infinito de trabajadores del Ministerio de agricultura las conclusiones de la investigación. La investigación concluye que existe relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral

1.3.-Teorías relacionadas al tema

Empezaremos diciendo que el Clima Organizacional es un conjunto de percepciones generales por parte de un individuo en lo concerniente a su institución que reflejan la interrelación existente entre la características de la institución y las personales, las cuales influyen en la satisfacción personal y por lo tanto en su desempeño, Según Meléndez(1985) el Clima Organizacional es el “ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud, determinando su motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo”. Idalberto Chiavenato, en su libro "Administración de Recursos Humanos" toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral. El proceso de adaptación de los individuos varía de un momento a otro y es muy importante ya que, lograr la adaptación denota salud mental a través de 3 características fundamentales: 1. Sentirse bien consigo mismos 2. Sentirse bien con respecto a los demás 3. Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida En lugares de trabajo con baja motivación, sentimientos de frustración, apatía, desinterés, incluso episodios de agresividad y disconformidad el clima organizacional es malo mientras que en los ámbitos

donde la motivación es alta, las relaciones interpersonales son satisfactorias, existe el interés, la colaboración y el compromiso con la tarea y la empresa, el clima organizacional es óptimo

Afín de poder formar una conceptualización del clima organizacional podemos encontrar la Buena Comunicación, que es la correspondencia es decir la encarnación de la acción jerárquica y es clave para su trabajo legítimo.

La buena correspondencia aumenta la intensidad de la asociación, su adaptación al entorno en evolución, fomenta el logro de metas y objetivos, ya que estos responden a las necesidades y los miembros particulares, facilita y controla los ejercicios y los avances de gran inspiración, deber, obligación, la contribución y la inversión de sus individuos y un lugar de trabajo integral decente, se puede separar entre la correspondencia interior y la correspondencia fuera de la institución, sin embargo, uno tiene que saber lo que somos y lo que hacemos, es decir, para caracterizar la personalidad social y el razonamiento de la asociación que incluye valores , estados de ánimo, convicciones y encuentros. Con respecto a la correspondencia hacia adentro, es decir, la correspondencia entre los segmentos de la asociación, es vital tener en cuenta lo que decimos y cómo lo decimos, a fin de poder darse cuenta de que hay un contraste entre lo que es obtenido y lo que es visto, por lo que es crucial para potenciar el interés y el deber de la población en general que forma la institución.

En cuanto a la correspondencia exterior, la importancia radica en su contorno, avanza y fortalece la imagen de la institución, la promoción de nuestras instituciones o ejercicios, para ser específicos los encabezados y obtener la cooperación y la comunicación de nuestros miembros, o lo que es lo mismo, proporcionar conocimientos a nuestra institución con los demás; es imprescindible tener en cuenta la forma en que vemos y cómo tenemos que ver y construir un arreglo fuera de la actividad de la correspondencia.

Gran correspondencia es aquella en la que se perfora la escucha dinámica, ya que es decisiva y proactiva. Recuerden que lo más imprescindible en un procedimiento de correspondencia no es lo que está implícito, sino más bien lo que la otra persona lo consigue, les dejo una conexión de informarnos acerca de

lo que se considera una gran correspondencia, como se indica en la presente ciencia del cerebro social.

En el caso que se investiga, se puede ver que la correspondencia esta en dos clasificaciones generales: la correspondencia verbal y no verbal. La importancia del mensaje puede cambiar con su vez insignificante de la voz o la apariencia externa o el cuerpo. Según O'Driscoll y Evans, en su Investigación el flujo, la precisión y la aceptación de la comunicación son elementos básicos del Clima. Enfatizan el lugar central de los procesos de comunicación, como correlatos del clima, por encima de la implicancia de toma de decisiones.

Por otra parte podríamos decir que la empatía es una desviación emocional de la inteligencia ya que esta sale a la luz al momento de dialogar ,comunicarnos y relacionarnos con otros servidores de la institución donde uno labora , por eso se debe de fomentar con la finalidad de obtener un maravilloso liderazgo a fin de hacerse responsable de un equipo laboral, cual sea su nivel de trabajo; el ser más colaborador y más empático con tus compañeros te ayudara en muchas formas ya que tendrá la oportunidad de observar la sociedad con la finalidad de comprender y departir las preocupantes necesidades; muchos confunden la empatía con la simpatía en vista de que no diferencian ya que son dos diferentes dones, podemos decir que la simpatía se concentra en la amabilidad, pero la empatía, , va más allá; no busca lo positivo de la situación, simplemente busca entender a la otra persona. En la simpatía encontramos, así como "caer bien o gustar" y en la empatía buscamos "entender y reconocer las emociones del otro".

En el centro laboral la simpatía como la empatía nos ayudaran a encontrar buenas relaciones con nuestros compañeros, aunque la empatía nos llevará a tener conexiones más duraderas y auténticas.

En lo referente a la tolerancia se dice que la tolerancia en el centro de trabajo significa respetar e intentar llegar a un entendimiento, en lo referente a las opiniones personales de nuestros compañeros, siendo tan vehementes tanto como sea posible en lo referente a una determinada incomodidad que vaya en contra o favor de los intereses de la institución en vista de que no debemos de extraviar la visión de que somos servidores empleados a fin de alcanzar

ciertos fines determinados. Un sujeto que dé a conocer que es intolerante y a la vez que sea sexista debido a que no se siente capaz de captar las opiniones de los demás generalmente tiende a ser intolerante en el mundo laboral.

Podemos decir que la tolerancia mejora el ambiente laboral en vista de que es inevitable decir que en todas las instituciones existen sujetos diferentes que poseen aptitudes y rasgos que las diferencian, pero que en el interior de la institución necesitan establecer relaciones armoniosas a fin de trabajar en equipo, más aun si la mayor parte de su tiempo la pasan en el lugar donde laboran, donde se interrelacionan con sus colegas que desempeñan las mismas funciones diariamente; y para hacer posible esto es necesario aceptar las diferencias y evitar que los prejuicios personales generen discordias innecesarias.

Ahora en lo referente al respeto se puede decir que el respeto juega un papel muy importante debido a que hace posible las relaciones de convivencia, a fin de que exista una bella y eficaz comunicación entre compañeros laborales, también se dice que con el respeto se gana la confianza en las interrelaciones personales en vista de que forma una atmosfera de cordialidad y seguridad; y permite la aceptación de las desventajas de otros y la aceptación de las cualidades de otros servidores.

Para ganarse el respeto en el centro laboral no es simplemente dejar que el día transcurra fácilmente ya que el respeto puede llevarnos a obtener y lograr una promoción, realizar un proyecto o sino conseguir el anhelado aumento salarial, para que a uno lo respeten se debe realizar bien el trabajo encomendado, tener dignidad, ser discreto, lucir bien, mostrarse seguro, hacer que las demás personas se sientan seguras, tener palabra, y conservar la calma.

Como también no debemos de dejar de lado la cortesía la cual siempre debe de manifestarla cuando al llegar todas las mañanas al centro laboral se da la bienvenida a los demás cuando nos encontramos en la escalera, el ascensor, los pasillos, y así sucesivamente a sabiendas independientemente del

hecho de que sean de otra oficina u otra organización que están en nuestra misma institución, es una cortesía que debe tenerse con cualquier persona con conocimientos o sin ellos , en la remota posibilidad de que veamos una compañera que se haya arreglado intensamente, o necesita ayuda para abrir una puerta de entrada, y así sucesivamente.

Por eso se debe de ser más cuidadosos y ayudar sin que nadie tenga que solicitarnos ayuda; cuando hay nuevo personal en la institución, es una demostración de generosidad que se ofrece a ayudar como podamos, en cualquier punto en cuanto nuestros compromisos lo permitan. Dice un dicho corriente principal: "Las manos no dan esa confianza." Otro día que nosotros que requiramos una ayuda, una mano extendida puede ser que encontremos.

La competencia, hostilidad, "contrastos", y así sucesivamente., no debería ser la razón de una conducta ruda o descortés, puede recibir a un hombre, la bondad, a pesar del hecho de que no era de nuestro agrado ya que el gran comportamiento debe estar por encima de este tipo de lucha o peleas, en el trabajo tiene que saberse cómo considerar las cadenas de importancia, sin embargo, si nuestro superior es un suplente, un querido compañero o familiar, en el trabajo es nuestro supervisor o sin igual y debe ser tratado como tal, teniendo la consideración con la utilización de epítetos o apodos, en medio de pausas o descansos del trabajo.

Cuando exista un teléfono con una voz alta, poner música en su PC o en un reproductor a un volumen alto, el tabaquismo, la visita con los asociados de mesa en mesa, y así sucesivamente., cualquier movimiento que pudiera ser incómodo se debe mantener una distancia estratégica o debería hacerlo en algún otro lugar, y no hacer debilidad a los diferentes compañeros. En el centro laboral se debe de abstenerse de realizar burla de algunos compañeros con deficiencias físicas e intelectuales, y así sucesivamente, debiendo dejarse estas prácticas para conseguir algo - un avance, un aumento, una oficina, y así sucesivamente, no todo vale. O por lo menos, no a cualquier valor, con una conducta grande, la sinceridad, la sencillez y la prudencia son grandes estándares para mantener las relaciones correctas con los colegas. Un terrible lugar de trabajo hace que exista desconfianzas, baja rentabilidad, hostilidad, "contrastos", y así sucesivamente., No debería ser la razón de una conducta rudo o descortés,

Por eso la motivación es un entusiasmo destacado entre los mejores sentimientos a la luz del hecho de que no sólo se conecta con el deleite sentimiento o estar de acuerdo, si no se identifica esta misma manera, con la posibilidad de sentirse inspirado, intrigado, es decir centrarse en algo, crear y llevar acabo de la manera más ideal imaginable una determinada labor. Es la energía que anhela algo en su interior y que transmite la potencia a la persona para que pueda continuar con sus ejercicios y nos informe que dice las órdenes sociales de hoy en día, y explorar nuevos territorios y cambiar teniendo en cuenta el objetivo final para investigar y encontrar o aprender nuevas cosas como evitar el trabajo normal y fatigoso entonces alguien se sentirá lleno de energía, posteriormente, la ausencia de excitación del mismo modo tiene que ver con las condiciones de miseria o lentitud tan individual en una decidida sesión amplificado por algo que hace a la luz del hecho que descubre las decisiones positivas en lo que ve y no tiene en cuenta todos negativos.

Para un hombre que funcione de forma fiable por la excitación debe ser considerado.; Para empezar, efectuar ejercicios para tener una personalidad inconfundible. e ir a reuniones en ocasiones, asistir a congresos, leer el periódico, leer libros en su zona de interés; llegando a ser un trabajador excelente para ejecutar actividades coordinadas y poder mejorar su propia imagen con aparatos como el internet; explotar la jornada laboral con la finalidad de elaborar un plan que va a hacer en medio del fin de semana; así mismo debe de desarrollar asociaciones con compañeros de su entorno de trabajo como la cooperación aporta autoestima, la inspiración y el reconocimiento; tener confianza en uno mismo y lo que entiende que la verdadera felicidad.

Un servidor a fin de ser considerado dentro de la promoción para Ascender es significativo ya que el éxito profesional es una puerta abierta que todos los servidores anhelan lograr en la perspectiva de su gran esfuerzo de trabajo, ya que incluso la construcción de competentes habilidades logra una mayor seguridad y tiene la oportunidad de cubrir un puesto de nuevas e importantes dificultades, los deseos más altos y obligaciones con respecto a lo que se dice que es una puerta

abierta no se puede perder, ya que no se quedaría en situación similar o nivel que jugaría a cabo los mismos ejercicios.

Si nos centramos en el avance de los servidores y su vocación nos encontramos con que hay cuatro tipos de éxito profesional de trabajo: la carrera horizontal en el cual se sube de grado, clase, paso sin evolucionar ambiente de trabajo; el trazo vertical que comprende del ascenso en la estructura de empleos, dando sistemas acumulado; Vertical dentro de avance es el aumento de un tamaño de un subgrupo o un experto en la determinación de la recolección a una mayor aceptación de que no tiene subgrupos; plana y hacia adentro avance que incluye el acceso a los cuerpos o tamaños del mismo subgrupo que el personal trabaja profesionalmente. En esta etapa estarían calificados para el avance del mismo modo que se llevó por la metodología alojados en el estatuto de los Trabajadores.

Esencialmente las ideas consideradas son las consecuencias de la evaluación de la ejecución del procedimiento de que los acuerdos con la medición y la evaluación del comportamiento competente y ejecución o realización de resultados y depende de las normas de la sencillez, objetividad, actitud imparcial y no discriminación. Son poderes abiertos que deciden los impactos de la evaluación de la vocación, la preparación, disposición de empleos y la impresión de la compensación, desde un punto de vista de la coherencia de los asientos conseguido por delicada entrega estará conectado a los resultados adquiridos a través de este procedimiento de evaluación de la ejecución, aparte de las valoraciones adquiridos después de este sistema que se utilizan para dar premios relacionados con el dinero complementario.

Ahora bien sabemos que los incentivos son los tipos de reconocimiento que las empresas utilizan y los ímpetus más regulares como parte de la creación que incluyen: tasas de pago ampliados sobre la legitimidad, la recompensa por la cooperación individual, a destajo o trabajo a destajo y de la Comisión motivaciones para compartir la ejecución y el beneficio de la reunión, los incrementos salariales sobre la legitimidad es una expansión en la tarifa por hora o pagar a partir de un servidor como un premio para una mayor inversión. Un premio para la cooperación es una entrega de dinero real para una mejor

ejecución durante un período determinado, la tasa por pieza depende de la eficiencia del servidor.

Como un destacado entre los mejores enfoques para promover la rentabilidad y energizar el mantenimiento capacidad dentro de los sistemas de cimentación es a través de una disposición de motivación a la luz del hecho de que a través de estos ímpetus, se propone para remunerar tiempo que insta a los servidores para dar lo mejor de sí mismo y elegir permanecer en el establecimiento .El dominio de esta disposición se basa en un impulso en unos pocos componentes, incluyendo la naturaleza de la conducta que será compensado o fuerzas motrices que están escogido antes de actualizar los motivadores de disposición dentro de su institución, que debe estar seguro de los ángulos que se acompañan por lo que se puede decir que: El objetivo real del plan de incentivos, lo primero que se tiene que realizar es meditar por qué se va a implantar este plan, si su fin es alentar a los empleados, y hacer que se sientan más cómodos y respetados; mejorando su rendimiento; Las recompensas a las conductas, es lo que se tiene que hacer es reflexionar sobre qué tipo de conductas vas a incentivar, se puede establecer diversas recompensas en relación de las conductas, o diferenciar entre incentivos grupales o individuales, antes de poner en camino el plan, asegúrate de que el plan no está proyectado para incentivar sólo a determinados servidores. Todos los miembros de tu equipo deben alcanzar a estos incentivos, de lo contrario se crearán rencillas en la organización.

Por eso siempre uno debe de preguntarse cuáles son los incentivos adecuados, es prioritario tener en cuenta a los servidores y poder conversar con estos a fin de poder manifestarles que tipo de incentivos son los más recomendables con el objetivo de que estos logren sus propósitos ya que de nada serviría proponer un ascenso como incentivo cuando el equipo anhela y desea salir más temprano como una compensación.

Existe la necesidad de revisar el plan de incentivos, por último, ya que este plan de incentivos debe ser cotejado de manera continua, para corroborar que se está teniendo los resultados anhelados y deseados o cambiarlo de ser necesario.

Sin embargo, la identificación Organizacional es una dimensión que está identificada con la representación de una determinada institución que se orienta

al apoyo a la organización y es un tema especialmente complejo que puede ser abordado desde puntos de vista alternativos. Bajo el título "inversión" no tienen lugar una progresión de ocasiones que no se tendrá en cuenta en nuestro estudio, por tradición, y los impactos que nos preocupan, se puede caracterizar de apoyo como la "disposición de medidas accesibles al servidor público para impactar las decisiones adoptadas por la institución en la que trabaja", utilizando los términos de la antigua propuesta de la Unión de prioridad, el privilegio de especialistas "para ser héroes en las decisiones que influyen en ellos."

La identificación organizacional presenta cuatro características clave. En primer lugar, al ser una categorización de la información social y no formar necesariamente parte de una conducta se considera como una percepción en la que el individuo se percibe a sí mismo psicológicamente enlazado con el grupo. La conducta puede darse a partir de esta identificación. La segunda característica es que el individuo es capaz de experimentar el éxito y el fracaso del grupo. En tercer lugar, la identificación no significa internalización de valores sino identificación con los mismos. Por último, las personas suelen describirse a sí mismas con el concepto de pertenencia a un grupo haciendo referencia a su realidad social en la coexistencia con otros grupos. Existen ciertos factores que hacen más favorable la identificación con un cierto grupo como puede ser la distintividad (saliencia del grupo), prestigio del grupo, saliencia de los exogrupos (percepción de homogeneidad dentro del propio grupo y heterogeneidad hacia los otros grupos) y demás factores asociados como la semejanza, la proximidad física y la vinculación, que fomentan la formación de un grupo (Ashforth y Mael, 1989).

Daan van Knippenberg y van Schie (2000) estudiaron la existencia de factores que afectan a la identificación con la organización. Entre ellos encontramos el estatus, tamaño, semejanza y contexto. Con respecto al estatus, se prefieren organizaciones con un elevado nivel de este ya que se consigue crear una imagen positiva del grupo. El tamaño relativo es importante en la identificación ya que los grupos pequeños fomentan tanto la identificación individual como la pertenencia al grupo. Sin embargo, los de gran tamaño hacen que la distintividad individual quede menguada. La semejanza se refiere a que a mayor similitud

percibida con el grupo, mayor identificación con el mismo. Por último, la identificación es dependiente del contexto.

En lo referente al compromiso podemos decir que es un deber de trabajo que se conceptualiza como la unión de fuerzas y decisiones por el cual un servidor elige quedarse en su organización, y este deber es una interfaz de doble vía entre una organización y un servidor; por eso diremos que la Institución específica necesita que su trabajador permanezca centrado en su trabajo dando continuamente de sí mientras mayor sean las ventajas del trabajador de que se presente en la institución de compensación de su trabajo persistente.

La dedicación de los servidores refleja la asociación académica y apasionado de estos con su organización y su propio compromiso con el logro de la finalidad y objetivo hoy se demuestra la conexión entre las obligaciones laborales y cuestiones, por ejemplo, la eficacia, la eficiencia, la seguridad, la calidad de la administración y la firmeza de sus trabajadores; y por último la productividad de la fundación; llena de sentir la responsabilidad que alude a la relación entusiasta de un representante con el establecimiento, por lo que procede de trabajo ya que se necesita representantes con una mayor sensación total de derecho de crecer y expresar una capacidad de cambios institucionales, que se incluyen en ellos y están dispuestos a trabajar con frecuencia más que dispuestos, siendo que los estados de ánimo son generalmente atractivo para los supervisores y ejecutivos. Además, diversas opiniones han informado de que el deber entusiasta de los representantes tiene una tendencia a desarrollar en la escala que se encuentran con más prominente autogobierno, la obligación y la importancia de su trabajo. se puede decir que un trabajador cómplice tiene la responsabilidad de ser entusiasta y más prominente es el que tiene un vistazo a quién sabe dónde está su organización y en qué medida su día por los impactos de trabajo da objetivos a la empresa o institución, lo cual sería un reconocimiento de un futuro protegido y estable trabajo, su organización se le califica para ejecutar decisiones que afectan a su trabajo día a día, además, siente que su trabajo te llena como un hombre.

La preocupación por la retención de los profesionales ha sido un problema constante en las instituciones ya que en los estudios sobre gestión de personas a lo largo de los últimos años, un reciente estudio en más de 140 países

señala que solo el 13% de los empleados en el mundo están realmente comprometidos con su Institución donde se observan solo tres grupos de profesionales en relación con su compromiso: los comprometidos, los no comprometidos y los activamente desinteresados; podemos decir que los empleados que no se encuentran comprometidos contribuyen con su trabajo, pero sin pasión ni entrega personal, mientras que los activamente desinteresados transmiten su malestar a su ámbito de influencia en la organización, generan un eco de descontento entre compañeros y deterioran el clima laboral.

Este grupo constituye cerca de un 25% de la fuerza de trabajo, y representa casi el doble de los comprometidos, ahora también tenemos otro tipo de compromiso que es el normativo, en el que el trabajador se siente obligado contractualmente, por ejemplo, en los casos en los que la empresa financia su formación profesional bajo el compromiso de permanencia durante un período de tiempo.

Que podemos decir de la lealtad; la palabra clave ahora es el talento, no solo en las instituciones sino también a nivel personal y profesional: el nuevo servidor ahora trabaja más que nunca sus y dar a conocer sus competencias profesionales para poder tener valor en este mercado y poder incluso “negociar” con los agentes institucionales.

Este es el verdadero reto actual de analizar cada profesional su perfil actual con los perfiles más demandados profesionalmente y ver de qué modo puede luchar en el mundo de competencias, esa discrepancia, y así intentar ajustarse a lo que en el mercado se denomina “valor profesional”, la pregunta por lo tanto sería ¿Cuánto valor en el mercado tienen tus competencias profesionales actuales? Y esta reflexión la podemos hacer solos o acompañados; mi recomendación es obviamente que se busque un profesional externo y objetivo que ayude a valorar la situación actual y a reconducirla. No es cuestión de pelear por un mercado que esta ya obsoleto o que apenas hay oportunidad, sino quizás de reconducir la situación a tiempo, solo el talento, el valor en el mercado del profesional, será el que garantice las oportunidades futuras. Y en este sentido las empresas son cada vez más conscientes de captar ese talento de modo prioritario. Por lo tanto, más que lealtad o fidelidad, deberíamos hablar de responsabilidad profesional individual en nuestra marca o competencias, de coincidencia de valores, de

energías entre los proyectos organizativos y los proyectos individuales, y de oportunidades compartidas. Este nuevo lenguaje es mucho más existencialista y complicado de afrontar, por ello no es de extrañar que haya cada vez más profesionales, mentores y asesores que se han convertido en los verdaderos facilitadores hacia el cambio organizativo y de paradigma que vivimos.

Podemos decir que la lealtad no es el mero cumplimiento de los requerimientos mínimos de la ley laboral o de los códigos de conducta de nuestras organizaciones, sería extraño pensar que un empleado que no nos roba que no miente y que llega a tiempo todos los días a su trabajo es automáticamente catalogado como leal; hasta los mínimos legales, si bien son exigibles, no son propiamente a lo que nos referimos cuando hablamos de lealtad ya que cuando hablamos de genuina lealtad organizacional, nos referimos a comportamientos que van más allá de lo legal, más allá de lo exigible por las normas o los códigos. Un comportamiento leal es aquel que desearíamos que nuestros empleados manifiesten, pero que muy seguramente si no existiese, no podríamos reprocharlo, en vista de que estamos hablando, por ejemplo, que, ante un revés institucional, o una calamidad como un incendio o una inundación, desearíamos ser apoyados por nuestros empleados de manera decidida y voluntaria.

La lealtad genuina solo se demuestra en las adversidades, cuando las cosas están mal, cuando aquellos empleados genuinamente leales nos manifiestan su aprecio mediante acciones que, en estricto sentido, no están obligados a emprender; por eso, tan solo hay que prestar atención a lo que dicen algunos estudios recientes: la décima investigación anual de beneficios, tendencias y actitudes de los empleados que fue divulgada en marzo por MetLife coloca, por séptimo año, la lealtad del trabajador en una posición muy incómoda, en vista de que el informe de 2011 de Careerbuilder.com, un 76% de los trabajadores a tiempo completo en la empresa, aunque no están buscando un nuevo empleo, dejarían su trabajo actual si se encontraran con una buena oportunidad, otros estudios muestran que, todos los años, las empresas pierden de un 20% a un 50% de sus trabajadores.

Generalmente en lo referente al grado de confianza se tiene que este es un requisito de que la confianza es desconcertante para el servidor específico, dado

que la relación no es exactamente correcto, sino que no es seguro por qué es tan difícil llevarse bien, a la luz del hecho de que cada sesión lleva a la explosión en la insatisfacción; por lo que siente que hay un plan oculto con la sesión individual antes de uno. En el libro *La velocidad de la confianza*, Stephen MR Linaje dice que la confianza es crucial para un grupo para trabajar con soltura, a la luz del hecho de que la seguridad es alta, la ejecución se aceleró, sin embargo, cuando la seguridad es baja, lo contrario sucede, como se sucedió con Ángela, las decepciones entre sí creen hecho que sea aún más problemático y tomar más tiempo, y el resultado fue un alto costo en dinero apasionado y relacionado.

Una persona podía salvar, la obligación de la otra persona de confianza que, en cualquier caso, que sin duda no lo es. Es su deber para despertar a otros a confiar ocurrencias - y que se lleva a cabo en la realización de una forma que encarna su calidad constante. La confianza es la condición que nos permite desarrollar nuestras relaciones con los demás compañeros de trabajo, en base a la comprensión, el respeto y la ayuda mutua para crecer y madurar de forma independiente.

No puede lograrse un alto desempeño en un colectivo laboral donde la desconfianza y difidencia constituyan parte de la cultura permanente del mismo, y en el cual, además, los directivos no sean capaces de proyectarse y convencer a los restantes miembros a partir de una imagen que responda a los valores compartidos por la organización. Al respecto, señalaba el investigador norteamericano F.K. Sonnenberg: "Los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros. Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás. Pero, como usted sabe de sus relaciones personales, la confianza es frágil. Se requiere de mucho tiempo para lograrla, se puede destruir con facilidad y es difícil volver a ganarla. Asimismo, dado que la confianza alimenta la confianza y la desconfianza alimenta la desconfianza, mantener la confianza requiere de una cuidadosa atención de parte de la administración.

La confianza, la transparencia en la manera de decir y actuar, y las buenas relaciones interpersonales en los colectivos laborales funcionan como poderosos agentes de cambio y de adaptación a las nuevas condiciones; son fuentes de

mejora continua y perfectos catalizadores del movimiento de la organización y de los grupos de trabajo.

El desarrollo de los factores anteriormente mencionados juega un papel de vital importancia en los momentos de incertidumbre, por los cuales atraviesan en ocasiones las organizaciones, producto de los propios cambios y transformaciones políticas, económicas e institucionales que ocurren en el entorno en que se desenvuelven. La comunicación en este contexto tiene que ser transparente y oportuna, lo cual constituye una condición indispensable para lograr mantener un alto compromiso de los trabajadores, profesionales y directivos con la organización. Esta, "...es la única forma de fomentar la confianza y la responsabilidad entre quienes van a ser reubicados, reorientados dentro y fuera de la organización, pero también es clave para los que se quedan.

Por otro lado, el Desempeño Laboral es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual, en un proceso sistemático y periódico donde se establece de antemano lo que se va a evaluar. Piña (2012) en el artículo publicado en su página de internet, titulado ¿Cómo lograr mayor efectividad personal y profesional? expone que el desempeño laboral de los colaboradores en una organización se ve influenciado por varios medios; entre ellos se encuentran, la motivación, permitir que los colaboradores gocen de tiempo libre para dedicarse a actividades personales, planes de crecimiento laborales en los puestos de trabajo y desarrollo profesional. El autor explica que, ante la necesidad de cubrir las vacantes en la organización, en ocasiones se incurre en el error de contratar a una persona sin que esta llene en su totalidad las exigencias del puesto, y esto en la mayoría de los casos funciona de mala manera ya que el desempeño y la dificultad para adaptarse se ven frenadas por la falta de competencias y habilidades.

Ivancevich (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo

que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica de examinar el trabajo de los empleados.

En este sentido, la colaboración es la consecuencia de una obra técnica general que requiere una progresión de ejercicios para fomentar el logro de un objetivo, por ejemplo, de cooperación, de apropiación de las obligaciones, la asignación de las empresas, actividades facilitadas, y así sucesivamente., como se puede ver, la participación está conectada en el campo de las comunicaciones humanas para llevar a cabo diligencias ilimitadas u organismos, incluso a algunas personas a trabajar teniendo en cuenta regular u objetivos comparativos, que es un pedazo de la vida del grupo y es especialmente perceptible en el ambiente de trabajo, jerárquica, monetario, política, conciliadora, militar, entre otros.

De esta manera, la participación es fundamental para la vida en el ojo público, ya que es un enfoque superior y más competentes para acelerar asuntos de interés global, ya sea como fuere, hay algunas situaciones en las que la colaboración es considerada como ilícita, como en la realización de malas acciones o asociaciones monetarias llamadas carteles.

La colaboración, por otra parte, es la inversa de la rivalidad, en cualquier caso, es fundamental tener en cuenta que de vez en cuando, mientras se enfrentan, diversas reuniones del conflicto deben utilizar la participación entre sus individuos para hacer frente a sus oponentes que trabajan y la participación es un tipo de asociación con la que toma un sin número de procedimientos relacionados entre sí. Cooperar es el lugar de todos los especialistas que ejecutan trabajos comparativos a mano que se puede llamar la colaboración directa, la progresión adicional de la participación depende de la división del trabajo y la utilización de los aparatos en gran escala, la colaboración de trabajo tiene puntos focales excepcionalmente increíbles contrastados y dispersos como se hace nuevo poder de permisos de trabajo remunerado agregados para utilizar mejor y más economía del tiempo de trabajo y el método para la creación, para conseguir una reducción de costos de trabajo críticos y activos por unidad de rendimiento. Sólo mediante la colaboración puede trabajar dentro de las fechas de vencimiento corto fabrican diferentes cumplimientos, y así sucesivamente. Se resolvió que

cada marco social tiene una obra de participación que es apropiado y refleja el nivel de mejora de los puntos fuertes rentables y las relaciones de generación de la sociedad, en la administración del grupo primitivo todos los individuos de la sociedad requiere en colaboración directa de trabajo, teniendo en cuenta de la responsabilidad agregada de método para la creación, además, la servidumbre y el feudalismo, las masas y el mal uso trabajaron bajo el supuesto de cuidado de que las clases de arriba enriquecieran. La baja participación en el trabajo de la empresa privada depende del uso indebido de los trabajadores de compensación y utilizado como parte de la solicitud de ampliar la calidad adicional. En su mejora de la colaboración industrial del trabajo se ha experimentado tres fases: la participación empresario sencillo montaje y después de esto el empresario de la planta, que es el tipo de trabajo una compensación mayor participación creada en la estructura de la industria de las máquinas escala sustancial. Se llega a otra y superior etapa de avance de obra agregada cuando, con el triunfo del comunismo, más la participación de trabajo comunista está configurada.

Por eso decimos que el trabajo en equipo hace uso de diferentes procedimientos y estrategias un determinado grupo de servidores con la única finalidad de alcanzar un determinado fin u objetivo dentro de las metas propuestas ;a efecto de que se trabaje en equipo y se logre objetivos debemos contar con una integración armónica de funciones y actividades que desarrollen diferentes servidores; y que las responsabilidades sean compartidas con los integrantes con la finalidad de que las actividades sean desarrolladas en forma coordinada ya que el trabajo en equipo se puede decir que es la complementariedad, coordinación, confianza, comunicación y compromiso y no la suma de los aportes individuales ya que se necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo en común; en un trabajo en equipo los integrantes que integren el grupo, tienen que tener en claro las metas y objetivos debiendo de orientar el trabajo asía la consecución de los fines del grupo,

Las personas que integran los equipos de trabajo deben de aceptar las competencias de los demás, a ser capaces de poder expresar las propias

opiniones a pesar de las trabas que se encuentre por parte del resto de componentes del grupo y estar predispuestas a anteponer los intereses del grupo a los personales, para trabajar en equipo es primordial promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación que permita y promueva la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño laboral.

Dánae (2013) en su artículo, Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional, publicado en el Diario Siglo XXI, expone que para lograr formar equipos de alto desempeño dentro de una organización es necesario que exista un fuerte compromiso por parte de la alta dirección para realizar mejoras en los procesos de recursos humanos, las empresas internacionales, presentan grandes retos para la gestión de recursos humanos, debido a la diferencia cultural entre los países, una de las áreas que más sufre los cambios en las empresas con presencia internacional es el área de reclutamiento y selección de personal.

Hay varios aspectos a considerar para mejorar la forma en la que un sujeto se desempeña en un equipo: primeramente tomar consciencia del objetivo común lo que significa que en ocasiones un sujeto que participa de un equipo puede realizar sus labores por una obligación o un mandato, pero hasta que el objetivo no es tomado como un interés personal es difícil que el desempeño sea el mejor pues prácticamente se realiza de forma automática; se debe de reconocer los roles y tareas asignadas a cada persona que tiene habilidades ya que les permiten tener un mejor desempeño en un área o en otra, partiendo de ese autoconocimiento es importante reconocer en qué tareas se puede desarrollar mejor cada uno y tomar la iniciativa en los trabajos que uno se pueda desempeñar mejor; se debe de aumentar la conciencia de grupo a efecto de que aunque muchas veces la tendencia actual es hacia el individualismo y la competencia, la grupalidad se tiene beneficios que no se pueden comparar con el trabajo individual pues cuando se logra tener un equipo que respete las diferencias y que se fortalezca con las capacidades de cada miembro, tomando

conciencia del aporte que los otros realizan en el crecimiento personal y en las metas comunes, el trabajo fluye de forma natural; también se debe de mantener una organización clara ya que cuando en un equipo no se logra establecer una serie de normas claras o se trabaja de forma desordenada se desmotiva a los miembros y se pierde el deseo de trabajar en conjunto, por tanto a mejor organización, mejor desempeño.

Por eso se dice que las interacciones que suceden entre los sujetos que laboran en una institución son desiguales a las que ocurren en diferentes instituciones particular ya que en una interacción laboral se tiene como objetivo el aportar al crecimiento y fortalecimiento de una institución alcanzando grandes resultados generando procesos de calidad teniendo como entendimiento las necesidades.

Para crear un grupo de sujetos a fin de realizar un trabajo no significa conformar un grupo laboral ya que para esto se exige coordinación y buen trato entre ellos a fin de que exista entre los componentes, lealtad hacia el equipo etc., para eso hay que reunir a sus componentes en función a la labor designada para lo cual se debe de seleccionar sujetos con experiencia y conocimientos a fin de realizar adecuadamente las etapas de la labor hallada.

El trabajar en equipo nos permitirá alcanzar los resultados deseados dentro de nuestra institución para lo cual se necesita tener bastante perseverancia que significa que las personas perseverantes son las personas que tienen la capacidad para luchar por el cien por cien del enfoque más allá de los inconvenientes y deficiencias.

Dentro de la existencia de trabajo de un servidor público hay momentos en que la diligencia se convierte en el camino al éxito, esto se aplica, por ejemplo, en la búsqueda de trabajo en un alma positiva, y que, en definitiva, el objetivo puede ser logrado a través de un procedimiento difícil y costoso, además, la determinación es fundamental para el manejo de la fatiga perpetua, falta de inspiración, pérdida de entusiasmo por el trabajo.

La constancia se pone en práctica día a día, incluso después de la jubilación a la luz del hecho de que las necesidades individuales para comenzar de nuevo desde ese minuto con otra norma, dando más inspiración y deleite. Con una diligencia

que se origina de la mano de la firmeza, determinación y calidad. De vez en cuando lo que se necesita para intentar comúnmente para tener éxito.

Por eso se dice que la iniciativa de un servidor público viene hacer la actitud que es una de las cualidades más buscada por organizaciones u instituciones durante la selección de los elementos futuros que cubrirán la posición vacía de diversa plazas de la misma, teniendo un significado contra la actividad que caracteriza muy bien desde mi punto de vista es: la calidad individual para hablar con otras personas, que actúan, que determinan o establecen en las opciones sin llegar a hacer como tal

Hoy en día todos los sujetos se jactan de tener; en la remota posibilidad de que intentamos preguntar si tienen actividad, enfáticamente responden con decisión. Sí, para preguntarles por qué se considera que tienen la actividad y las cosas cambian todo el tiempo de respuesta a las reacciones correctas y exhaustivas, que genuinamente como yo antes de plantear esta pregunta a los aspirantes. Para ciertas presunciones funcionales podemos hacer de ellos, un examen psicotécnico para explicar las tareas, que pueden y no tener validez para ellos, dado que están aún cambiando a la luz del hecho de que pueden ser válidos o de manera similar podrían ser la consecuencia de la práctica en el reconocimiento de este tipo de actividades específicas. La actividad genuina debe demostrarse en el trabajo diario, viendo de cerca la comprobación de la recién fusionada en su nuevo espacio de trabajo diario.

En la actividad no se sientan apretados para su deber inmediato y darle las instrucciones para llevar a cabo, o jugar a cabo sus diligencias de rutina de trabajo estándar ya que esta calidad se puede trabajar y reforzar, en cualquier caso, creo que es algo natural a la identidad de cada; uno, lo que, es más, se puede separar entre los individuos, que es un pedazo de sí mismos, los individuos que han obtenido a través de esfuerzo, desde pequeños puntos de interés que tienen el efecto clave.

La actividad genuina que sólo tienen los expertos se basan en que: Ellos son impulsados a los temas que explican; siempre mantienen postura de nuevos pensamientos, sin interrumpir la consulta; cuando toman normalmente la palabra para expresar su punto de vista, sin que se sienta apretado para el acuerdo de la

parte dominante; que esperan las necesidades y los mensajes de captura de su entorno sin la necesidad de impartir.

Lo que les conlleva a que obtengan un autodesarrollo profesional que viene hacer la razón para avanzar en la adquisición de conocimientos a fin de poder desempeñarse cada vez con más facilidad en el desenvolvimiento de sus funciones encomendadas dentro de una institución, demostrando las capacidades y cualidades adquiridas para el cargo desempeñado.

Es lamentable no contar con el apoyo de ciertas instituciones para con la preocupación de sus servidores que no cuentan con el capital necesario para capacitarse y así desarrollarse profesionalmente y poder demostrar sus actitudes para con el puesto designado, siendo pocos egoístas al realizar eventos académicos que conlleven al crecimiento profesional de sus trabajadores

El desarrollo profesional se tiene la concepción de habilidades adquiridas para mejorar las aptitudes y la administración de las instituciones y cierta información certificable. Por otra parte, es de vital importancia para los encuentros globales acerca de la instrucción y la preparación conseguido que se realiza a través de diversas tareas en las que tengan la oportunidad de contribuir fundamentalmente dentro de la asociación

Durante el desarrollo de la presente tesis podemos entender y dar una idea básica de la responsabilidad la que viene hacer uno de los pilares básicos donde se puede indicar que la responsabilidad laboral de todo servidor es aquella que asumimos siendo una virtud de uno mismo o de un semejante ya sea en el trabajo o en el estudio donde se lleva a cabo con responsabilidad seriedad y sencillez

Para definir la responsabilidad primeramente se debe de tener en cuenta las obligaciones y deberes que debe de cumplir cierta persona o servidor en el área encomendada y cuanto esto va a incidir en su resultado reflejando las principales funciones que se van a desempeñar ;por eso se dice que la responsabilidad es el compromiso de alcanzar los objetivos de las tareas encomendadas dentro de sus capacidades, se dice que las características de un persona responsable son las siguientes: adquieren y cumplen con todos sus compromisos; asumen las consecuencias posibles de

sus actos; y dan más de lo que se les piden por lo que se esfuerzan por alcanzar sus objetivos planteados

Bien diremos que la responsabilidad en el trabajo es esencial ya que de una parte está la persona que realiza las actividades y de otra la impuesta por una autoridad; por eso se dice que asumir responsabilidades dentro de una determinada institución no implica cumplir a cabalidad las funciones encomendadas sino que hay que apropiarse de los valores que tiene consigo el cargo debiendo de ponerlos en práctica para el beneficio de la institución lo que conlleva a decir que tener responsabilidad laboral es ser responsable en nuestras acciones y elecciones, de nuestro trabajo de nuestro tiempo cuidando de los procesos que se llevan a cabo, de nuestras emociones y de nuestras relaciones profesionales.

Para que una persona asuma con responsabilidad los errores cometidos se debe de tener en cuenta lo siguiente: enfrentar el problema y solucionarlo por completo realizando un buen plan de acción; pedir ayuda en caso de ser necesario; dejar de lado todo sentimiento o pensamiento que nos impida poder analizar e impidiendo dar solución; en caso de duda evitar tomar decisiones apresuradas; y por último aprender de nuestros errores con la finalidad de no volverlos a cometer,

Tratando de llegar a una buena resolución de problemas que viene hacer un pensamiento completo terminado, ya que la disposición de un problema comienza con la prueba distintiva de un inconveniente que se hace referencia, es decir, considerando todas las cosas, en el caso de que usted no tiene ninguna información de la presencia de la incompatibilidad o no, esto se logra precisamente al comprender que no habrá necesidad de acuerdo específico; una vez que el problema se conoce, es importante organizar la organización de actividades que vienen alrededor debido a la prueba reconocible, en entornos específicos, el reconocimiento de los problemas requiere ciertas reglas consistentes o con respecto a los primeros componentes en diferentes eventos, en cualquier caso, el acuse de recibo de la cuestión puede contener un movimiento o una determinación sin restricciones, por ejemplo, si un sujeto entra en que se ha fijado la llama de una mesa de madera por la caída de una luz resplandeciente, altera el problema lanzando un recipiente con líquido llamado

agua sobre las bengalas, por lo que para esta situación de posibilidades, la disposición debe precipitarse para mantener una distancia estratégica de la cuestión resulta ser más frágil. En el caso de que el pensamiento hace que los problemas, no a través de la falta de conocimiento de cómo podemos resolverlos, dijo Isaac Asimov. ¿Cuáles son las aptitudes requeridas por los jóvenes y adultos para cuidar de los problemas en su día a día, individual, de la escuela o la vida experto? ¿Cómo puede obtener las escuelas y universidades, facultades de instrucción y la investigación? El método más idóneo para iniciar la falta de conocimiento es el desarrollo de la prueba de acceso a partir de una premisa fuerte para profundizar el cambio, una tasa del estudio (Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes) se ha concentrado en este segmento transversal el territorio de la información y la comprensión es el pensamiento crítico en el mundo innovador y globalizado es progresivamente básica para experimentar circunstancias que no se utilizan, en nuevas regiones, y en rayando en cambio constante, de socialización tales circunstancias, el peligro para el complejo, aumento de descuidos son una pieza de la manera de obtener el mejor mundo cambiante nos da, las cuestiones que son las luchas cuya disposición no es evidente por sí mismo. Por lo que es fascinante considerar este territorio en las escuelas y universidades, los cuales instruyen a reconocer los procedimientos para hacerse cargo de los problemas que se variaban en función obviamente en la conexión.

Cuando se habla de autonomía, podemos conceptualizarla como autonomía individual que se conceptualiza como la forma de pensar por sí mismo y establecerse en su propia elección. Podemos decir que se identifica con la visión del mundo de vida libre a medida que avanza por la gente de agregado con la capacidad, independencia individual infiere el privilegio de toda persona a tener la capacidad de resolver sobre las opciones que influyen en su propia vida, y en particular puede vivir en un lugar específico y ser vigilado por individuos que se imaginaba en que personas con incapacidades garantizan la entrega directa, ayuda individual y guía especializado.

En el derecho español avanzar la independencia individual y tienden a individuos en circunstancias de dependencia, autonomía individual se caracteriza por las colas: "Es la capacidad de controlar, cara y hacer, toda la actividad por sí sola, las

decisiones individuales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y las inclinaciones propias y, además, realizar ejercicios esenciales de la vida día a día. "auto-gobierno se caracterizará como la condición, la condición o el estado de su persona o la libertad, ahora tenemos implicaciones que podríamos tener como .. palabras equivalentes que oscilación, la autonomía, la libertad, la liberación y la fuerza Mientras anónimos son la dependencia y la subordinación se puede decir que la independencia de un hombre es la capacidad o condición para crear un trabajo de forma autónoma. por ejemplo: "en mi nuevo empleo me he dado la autosuficiencia", en lo que alude a las regiones, los locales o las asociaciones, la independencia es la fuerza o la capacidad de tomar sus propias direcciones particulares y organismos que gestionen dentro de la fuente de un Estado de la gripe aviar y humana que, en pocos países como Europa, la región está dividida en distritos. Del mismo modo se puede decir que el autogobierno es un vehículo, una vez más, que es el recorrido más extrema que es apto para llevar a cabo sin desviación. Por ejemplo: "Este auto tiene un alcance de 600 kilómetros."

Por fin tendríamos que es la capacidad de los especialistas y de los trabajadores para controlar su estado de ocupación, según lo indicado por el establecimiento, la organización y la industria, la independencia representante podría caracterizarse como una opción en la determinación de empresas, de partes o clientes. normalmente sólo representantes de alto rango del gobierno tienen impresionante la autosuficiencia, que puede dejar a los individuos de la sensación personal de menor nivel reducido al mínimo, cuando se necesita para construir el deber de los trabajadores, resolver e inspiración, dar al personal más prudencia en su vida útil puede ser una estrategia útil.

El mejor enfoque para construir la autonomía del servidor público está cambiando de la forma en que funciona su labor y el tipo de funciones asignadas para hacer frente, es decir, si usted sigue los nuevos tácticas de desempeño todo el tiempo, es concebible que ofrecer un buen servicio a los usuarios buscara que estos se encuentren muy entusiasmados en el resultado de sus procesos.

Ahora cuando hablamos de la exigencia podemos decir que es la predisición de los jóvenes hoy en día para satisfacer las peticiones de la escena de trabajo, que se enmarca en una de las cuestiones planteadas en la tensión más notable

en fundamentos instructivos cuando llegó el momento de enviar suplentes y motivar para llevar a cabo su propio trabajo en particular habiendo culminado los últimos semestres surgen preocupaciones si el suplente tiene aptitudes adecuadas mentales, así como a nivel individual, para hacer frente a una responsabilidad tan importante como este, cuando el empleado es el que va a sufrir si el suplente no cumple los deseos en las funciones encomendadas para el puesto.

Hay una necesidad de producir grandes cantidades de agresividad en el cuerpo suplente, debido a las solicitudes que se realizan en el ambiente de trabajo, no se limita a un campo solitario del aprendizaje sino, además, a varios intervalos en los que es esencial que los suplentes han propulsado información.

Las capacidades se caracterizan por la disposición de las capacidades y habilidades que involucran a una persona en el cargo, discutiendo dos clases de aptitud: particulares y generales, los principales alude a las aptitudes, y los espacios de información tenía un sujeto que solicita el cumplimiento de un resultado en una determinado campo, de hecho, las habilidades generales son la disposición de las habilidades que se pueden conectar en cualquier campo y son vitales para la persona a entrar para realizar aptitudes particulares.

Ahora para alcanzar un buen desarrollo profesional primeramente debemos de tener en cuenta la Capacitación, que viene hacer la acción de habilitar a una persona para la realización de alguna cosa o hacerla apta para ella; el concepto de Capacitación o Formación Profesional nace cuando se hacen necesarias todas las necesidades de los servidores y empleados a fin de poder realizar un desempeño laboral con eficiencia cuando se está preparado o se tiene una capacitación adecuada .,desde hace mucho tiempo se tiene o se comprende que la formación profesional o capacitación es aquella que se adquiere desde la enseñanza o preparación a fin de que se pueda desempeñar en ocupaciones manuales o profesionales o ya sea en diferentes campos ocupacionales con una formación acorde de poder desempeñarse en las diferentes áreas ya sea como profesionales libres .

Para las instituciones la preparación es lo que cuenta ya que se recomienda que cuente con personal capacitado a fin de que pueda alcanzar las metas

propuestas en determinados periodos , esto es que se debe de contar altamente capacitado a fin de que una institución de acuerdo al rol que desempeña no puede contar con personal que se encuentra estancado en la preparación adquirida ya sea el campo ocupacional anhelado por determinado sujeto

Las áreas de capacitación para una determinada institución son muchas, pero en general solo tendremos en cuenta cuatro áreas que son las siguientes: Inducción que es la que se brinda a los empleados que recién están ingresando a laborar. Naturalmente lo realizan los servidores que se encuentran a cargo del área de RRHH donde se indican las pautas a fin de que quede las indicaciones planificadas y uniforme para un buen desempeño laboral; entrenamiento. Se aplica al personal operativo. Esto generalmente está en el mismo campo ocupacional o centro laboral en el área destinado a desempeñar sus funciones, generalmente se da capacitaciones cuando es necesario a fin de ver el nivel de conocimientos; la formación básica que es el desarrollo en Instituciones de cierto nivel cuando se requiere de personal altamente calificado con conocimientos de las labores a desempeñar dentro de la institución, cuando generalmente se tomó profesionales ; y por ultimo tenemos el desarrollo de superiores aquí es un poco más difícil ya que se trata de formación en conocimientos y destrezas especializadas a fin de que se pueda desarrollar en base a un compromiso para desarrollar la administración en vista que se toman diversas decisiones dependiendo del tiempo y el compromiso con la institución y su gerencia .

Desde el punto de vista profesional podemos decir que en este sentido se ha recolectado el concepto de la Organización Internacional de Trabajo el cual nos da conocer la preparación en una educación profesional como una actividad que induce a la preparación de una determinada persona con la finalidad de optar conocimientos para el desarrollo laboral .

1.4.-Formulación del problema

En la actualidad es necesario que la institución se preocupe por conocer que motiva a sus empleado a dar lo mejor de si, comprenderlos, investigar el clima laboral; ya que el comportamiento del personal en el trabajo trae como resultado la creación de un ambiente que afecta tanto a los servidores como a los objetivos de la misma,

Es en base al comportamiento emprendedor de los servidores públicos en nuestra provincia de Caylloma y su actitud interrelacionar de los servidores públicos, se ha formulado el siguiente problema de investigación:

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016?

1.5.-Justificación del estudio

En la vida del ser humano el trabajo realiza un papel importantísimo, ya que las personas pasan gran parte del tiempo laborando en las instituciones la cual depende de la interrelación entre el desempeño laboral con el clima organizacional a fin de que haya o exista una relación estimulante y satisfactoria y no se perjudicial en bienestar de la institución, y no sea todo lo contrario, a fin de que de igual forma una institución sin un clima favorable tendrá muchas desventajas a diferencia de otras que si cuentan y gozan de un buen prestigio.

Tiene relevancia convivencial. - En vista de que el mejoramiento del clima organizacional cuenta con un impacto socio económico positivo para la institución ya que insta a los servidores públicos a ser competentes entre sí día a día, alcanzando mejores resultados para la institución, indicando que un ambiente de labores favorable obtiene como resultado mayores niveles de satisfacción laboral, siendo éste el indicador fundamental para el buen desempeño de los servidores públicos.

Implicancia Practica.-Los beneficios que se van a obtener al realizar la presente investigación van dirigidos a la institución en sí, pero fundamentalmente a los servidores públicos quienes son los directamente afectados por el clima organizacional existente en la institución, ya que los elementos que se tendrán en consideración para mejorar el clima organizacional puedo mencionar: la buena comunicación, reconocimientos públicos, la práctica de liderazgo a fin de que puedan participar, en la identificación organizacional así como otros aspectos que les permita estar motivados y ser más competitivos entre compañeros a fin de lograr una mayor satisfacción personal que les obligue a realizar un mejor trabajo, ya que un trabajador motivado y satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el desarrollo institucional.

Valor Teórico. -Con la presente investigación se pretende conocer los factores del clima organizacional que influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos lo cual impacta significativamente en su rendimiento y en las relaciones subordinado-superior, en un sentido real de pertenencia, en la comunicación, en

la motivación y fundamentalmente en la satisfacción laboral, a través de un estudio que permita establecer alternativas de mejora para su inmediata atención Relevancia Social.-El presente tema se justifica ya que en los tiempos actuales existe una problemática institucional que ha impulsado a los servidores públicos a reclamar sus derechos a través de sus propios medios y en ciertas oportunidades a causar perjuicios a la institución, esto se debe a que se pasa por alto muchas necesidades que para los servidores públicos son de vital importancia en el desarrollo de su labor cotidiana, es por tal motivo que se debe incitar a la reforma de mentalidad y de táctica institucional, teniendo en cuenta no solo el aspecto beneficioso para la institución sino los beneficios que ésta ofrece a sus colaboradores, ya que el recurso humano es el motor fundamental de la institución y merece reconocimiento e incentivos que lo motiven a continuar laborando y poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas a favor de la misma.

Para Chiovenato (1992)El clima Organizacional es el medio interno de una organización, donde la atmosfera involucra diversos aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización , las política, las metas operacionales, los reglamentos internos y las formas de comportamientos las cuales son impulsadas o castigadas.

Cuando hablamos de Clima Organizacional nos estamos refiriendo a la relación existente entre las aptitudes y las consecuencias para alcanzar mejores niveles de desempeño en el Poder Judicial Sede Caylloma ya que es una entidad orientada a brindar servicios públicos en su debida oportunidad y con calidad a sus usuarios; por lo que se debe saber que es importante el ambiente laboral ya que esto nos permite un mejor bienestar al personal a fin de obtener un buen desempeño en sus funciones a fin de obtener una buena labor donde prime la excelencia y así poder obtener mayores oportunidades de satisfacción atravez de un trabajo conjunto. Se dice que el análisis del clima organizacional en lo referente al desempeño laboral en una determinada institución es importante ya que nos permite entender el estado actual del clima organizacional y como es que este influye en el desempeño laboral con la finalidad de poder mejorarlo a fin de alcanzar los

objetivos propuestos por la institución y así poder desarrollar una cultura organizacional a fin que el servidor se sienta a gusto y logre mejores resultados

1.6.-Hipótesis

Hipótesis de Investigación (Hi)

Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma 2016.

1.7.-Objetivos

General

-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma-Arequipa 2016.

Específicos

-Identificar el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma-Arequipa 2016,

-Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma-Arequipa -2016,

-Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma- Arequipa 2016

II.-MARCO METODOLOGICO

2.1.- Diseño de Investigación

El diseño de investigación es descriptivo correlacional transversal, ya que se procede a realizar una recolección de datos en un determinado momento, es decir en un solo tiempo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) un diseño transversal trata de “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (pág. 154)

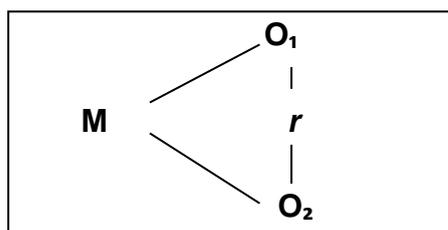
En la investigación se realiza un estudio según su carácter:

Descriptivo ya que nos permitirá poner en evidencia los conocimientos teóricos y metodológicos a fin de dar solución al dilema a través de información obtenida de la Institución, es decir se empleará una cantidad de encuestas que será el examen y después la encuesta definitiva la cual será tomada a toda la muestra.

Es correlacional, porque se busca determinar correlaciones entre las variables Clima Organizacional y desempeño laboral, para poder establecer el nivel de relación existente entre ellas, en un tiempo determinado, en un conjunto de servidores públicos.

El diseño lo graficamos de la manera siguiente;

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2.

r = Relación de las variables de estudio.

2.2.-Variables

. Variable 1: Clima Organizacional

.Variable 2: Desempeño Laboral

Operacionalizacion de Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. "Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad	Respeto a las ideas ,creencias cuando son diferentes o contrarias a las propias	Buena Comunicación	Empatía	Escala Ordinal Categorías; -Bajo -Medio -,Alto
				Tolerancia	
				Respeto	
				CÓrtesia	
		Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas	Motivación	Entusiasmo	
				Promoción para Ascender	
Incentivos					

	de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003)	Representa al medio por el cual los grupos de trabajo se orientan así mismos y mediante la cual los individuos adquieren su propio sentido de seguridad e identidad	Identificación Organizacional	Representación Compromiso Lealtad Grado de Confianza	
DESEMPEÑO LABORAL	Es el sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. CHIOVENATO(1995)	Mutua colaboración con la finalidad y la consecución de un resultado determinado	Trabajo en Equipo	Cooperación	Escala Ordinal Categorías; -Bajo -Medio ,Alto
				Objetivo Común	
				Interacción	
		Es la obtención de aquello que se ha venido intentando y en lo que se les destino esfuerzos tanto psíquicos como físicos	Resultados Alcanzados	Perseverancia	
				Iniciativa	
				Autodesarrollo	
		Es el desarrollo de los trabajos que cada uno de los integrantes del grupo deben afrontar personalmente como encargo de equipo de trabajo	Responsabilidad	Resolución de Problemas	
				Iniciativa	
				Autonomía	
Exigencia					

		-Cuando una persona siente que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo, siente que ha cumplido objetivos importantes	Desarrollo Profesional	Capacitacion Profesional	
--	--	--	------------------------	--------------------------	--

2.3 Población y Muestra

Población: Se comprende por población un determinado grupo finito o infinito de sujetos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". Es decir, se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio, la cual estará conformada por los servidores públicos del Poder Judicial. Sede Caylloma. Arequipa 2016 siendo un total de 80 servidores quienes trabajan en diferentes áreas u oficinas como son jueces, secretarios auxiliares jurisdiccionales y personal administrativo.

Cuadro 1 Población			
Poder Judicial-Prov. Caylloma	Número de Participantes	Porcentaje	
JUECES	10	10%	
SECRETARIOS	35	40%	
TECNICOS	25	25%	
AUXILIARES	10	25%	
TOTAL	80	100%	

Fuente: Planillas de Pagos-PJAR

Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde la unidad de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (P.114)

Muestra: Es una parte representativa del total de la población materia de estudio la cual se encuentra conformada por un número de elementos suficientes para corroborar las mismas características existentes; siendo que es una investigación de tipo Descriptiva y Cuantitativa se realizara un muestreo no probabilístico. La no probabilística, es la elección de los miembros para el análisis que estará a cargo solamente del investigador, lo cual significaría que no todos los componentes de la población tendrían la misma oportunidad de conformarla, por lo que se trabajara con toda la población conformada por los servidores públicos del Poder Judicial. Sede Caylloma. Arequipa 2016 siendo un total de 80 servidores quienes trabajan en diferentes áreas u oficinas.

Cuadro 2 Muestra			
Poder Judicial-Prov. Caylloma	Número de Participantes	Porcentaje	
JUECES	10	10%	
SECRETARIOS	35	40%	
TECNICOS	25	25%	
AUXILIARES	10	25%	
TOTAL	80	100%	

Fuente: Planillas de Pagos-PJAR

Según Tamayo y T. M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38).

Muestreo no Probabilístico

Es una técnica de muestreo donde las muestras se recolectan en un proceso que no otorga a todos los individuos de la población, iguales oportunidades de ser seleccionadas.

Dentro de los tipos de muestreo no probabilístico tenemos el tipo de muestreo por conveniencia que es la técnica del muestreo más común, en este, en este muestreo las muestras son seleccionadas por que son accesibles, fáciles de ubicar, más económica y finalmente conlleva menos tiempo para la investigación.

Zorrilla y Torres (1992, pp.76-77) señalan que el muestreo es una técnica que consiste en la selección de una muestra representativa de la población o del universo que ha de investigarse, el muestreo establece los pasos o procedimientos mediante los cuales es posible hacer generalizaciones sobre una población, a partir de un subconjunto de la misma, con ayuda de las muestras inferimos: a) alguna o algunas propiedades del universo donde se obtienen, y b) no tener que estudiar exhaustivamente todos los elementos que lo componen, además las dos grandes ventajas del muestreo son la economía y la rapidez en la obtención de los datos

2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

A fin de poder obtener los datos aplicaremos la técnica de las encuestas para ambas variables, a la población conformada materia de análisis en el mismo tiempo ya que ello nos permitirá obtener la información requerida.

Las técnicas son los pasos utilizados en la presente investigación y dentro de ellas se ha utilizado la encuesta que nos autoriza recolectar información mediante preguntas dirigidas a nuestra población representativa, de tal manera que los resultados puedan generalizar al grupo, tomando en cuenta los principios estadísticos. En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Los instrumentos son medios del cual nos apoyamos los investigadores a fin de recabar la información que requerimos y estos pueden ser cambiantes de acuerdo a su forma y contenido según el tipo de investigación que estemos realizando. Según indica Hernández Sampieri et al (2006), “los instrumentos son recursos que utiliza el investigador para registrar la información o datos sobre la variable”. (p.276)

Se aplica las encuestas para las dos variables.

En relación a la variable Clima Organizacional, el cuestionario esta formulado en base a 20 preguntas para su aplicación, clasificadas en tres etapas que son: Buena Comunicación; Motivación; Identidad Organizacional. El instrumento tiene como nivel de respuestas de valoración nunca, A veces, Casi siempre; Siempre, enumerados del 1 al 4.

El cuestionario de Desempeño Laboral contendrá la comunicación requerida en 20 preguntas, provenientes de cuatro dimensiones: Trabajo en Equipo, Resultados Alcanzados, Responsabilidad, y Desarrollo profesional. Las respuestas de las personas encuestada estarán medidas en un nivel del 1 al 4, correspondientes a las preguntas de un nivel de valor nunca, A veces, Casi siempre; Siempre. Para lo cual se hará uso del método de escalamiento de Likert.

La escala de Likert es conceptuada por Santesmases (2009:514), como la medida de una variable que consiste en pedir al encuestado que exprese su agrado de acuerdo o desacuerdo con una serie de afirmaciones relativas a las actitudes que se evalúan.

Al respecto Gómez, (2006:132-133) opina que en la escala de Likert a cada respuesta se le asigna un valor numérico, así el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación o negación y al final su puntuación total, se obtiene sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones o negaciones.

Validación y confiabilidad del instrumento

A efecto de poder determinar la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el Alfa de Cronbach, aplicándose el cuestionario como prueba piloto a 10 auxiliares jurisdiccionales de otro modulo jurisdiccional los cuales no pertenecen a población ni a la muestra teniendo una confiabilidad de 0,717 de la encuesta sobre Clima Organizacional y de 0,802 de la encuesta sobre Desempeño Laboral, en el orden que se presentan los siguientes cuadros.

Variable 1: Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	20

Variable 2: Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	20

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Una vez realizada el acopio de la información con la debida aplicación de los instrumentos se procedió a elaborar la tabla de base de datos por cada una de las variables, dentro del método de análisis descriptivo se utilizó las frecuencias y

porcentajes en las tablas con su respectiva interpretación y con su gráfico correspondiente.

Del mismo modo se procedió a realizar el análisis inferencial empleándose procedimientos estadísticos para el análisis de los datos obtenidos tales como distribución de frecuencias; así como la “r” de Pearson con la finalidad de poder determinar la existente relación entre las variables de la presente investigación .

También se empleó el programa IBM SPSS a fin de poder obtener el análisis estadístico en menor tiempo el cual nos facilitó la realización de las tablas al igual que se trabajó con el programa Excel en la elaboración de la base de datos ,como también se utilizó la “r” de Pearson por tratarse de datos cuantitativos, y con la finalidad de poder realizar la comprobación de la hipótesis.

2.6 Aspectos Éticos

A fin de poder realizar el desarrollo de la presente investigación en el Poder Judicial . Sede Caylloma se deberá de requerir el permiso de la Presidencia del Poder Judicial de Arequipa.

III.-RESULTADOS

En el presente capítulo daremos a conocer los resultados producto de las encuestas para medir el Clima Organizacional de los Servidores Públicos del Poder Judicial-sede Caylloma-Arequipa 2016

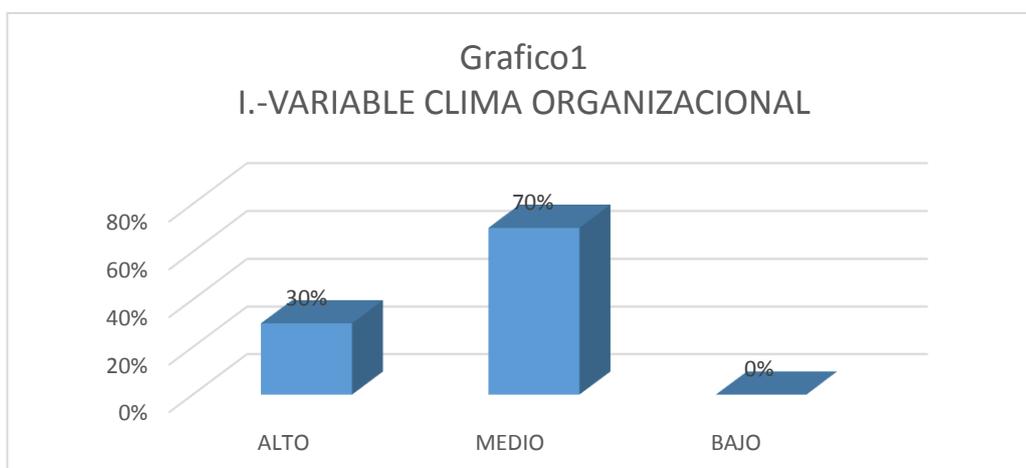
Tabla 1
Variable Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	24	30
MEDIO	56	70
BAJO	0	0
Total	80	100

Elaboración Base de Datos

Interpretación:

Como se puede observar de las respuestas obtenidas en un total de 80 servidores públicos; el 30% (24 encuestados) manifiesta mantener un buen clima organizacional y el 70% (56 encuestados) manifiesta tener un mediano clima organizacional; lo cual indica que el mayor porcentaje corresponde a servidores con mediano clima organizacional. Con la finalidad de poder demostrar la hipótesis formulada para su rechazo o aceptación los respectivos encuestados servidores públicos manifestaron mediante sus respuestas lo indicado, llegándose a la conclusión de tener como alternativa que se tiene que mejorar el clima organizacional



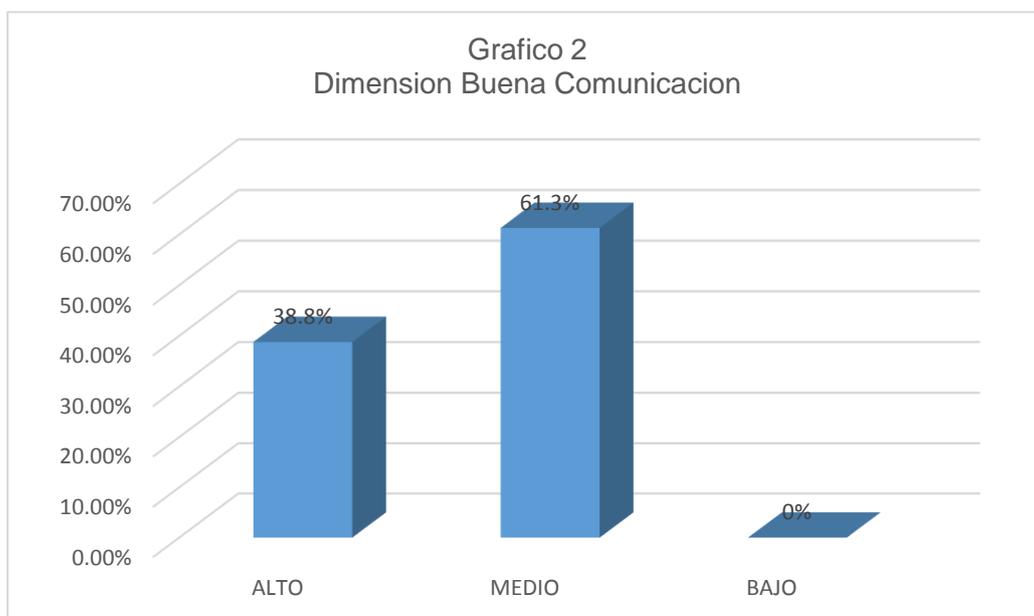
Fuente Tabla 1

TABLA 2
DIMENSION BUENA COMUNICACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	31	38.8
MEDIO	49	61.3
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

ELABORACION BASE DE DATOS

Interpretación: En cuanto a la dimensión de buena comunicación el mayor porcentaje de servidores públicos, es decir el 61.3% (49 encuestados) manifiestan encontrarse medianamente en buena comunicación y el 38.8% (31 encuestados) manifiestan tener una comunicación alta, siendo que el porcentaje de 0% no opina lo cual indica que aún existe una marcada jerarquización. No existiendo comunicación directa y abierta lo cual implica que las ordenes van dirigidas a los servidores públicos



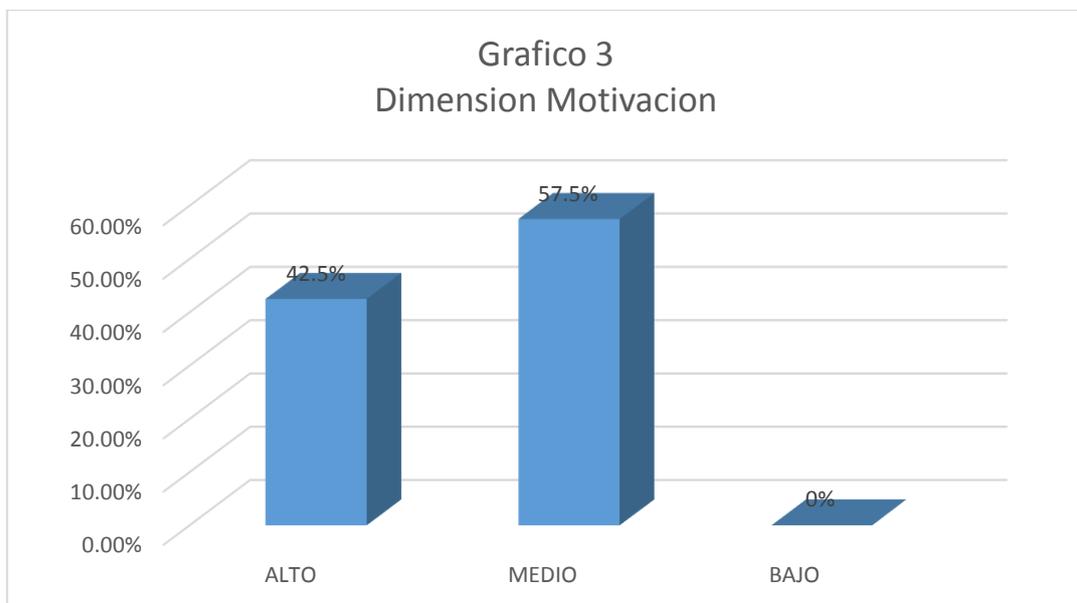
Fuente Tabla 2

Tabla 3
Dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	34	42.5
MEDIO	46	57.5
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación.-En cuanto a la dimensión de motivación, el mayor porcentaje de servidores públicos, es decir el 57.5% (46 encuestados) manifiesta estar medianamente motivados por parte de la institución Poder Judicial-Sede Caylloma mientras que el 42,5% si se sienten motivados ;siendo de mayor porcentaje lo que indica la existencia de motivación mediana o parcial existente entre los servidores públicos para la realización de sus funciones , y siendo la motivación un aspecto muy amplio e importante del clima organizacional, correspondería ser una de las áreas a tratarse con el afán de complacer a los servidores públicos .



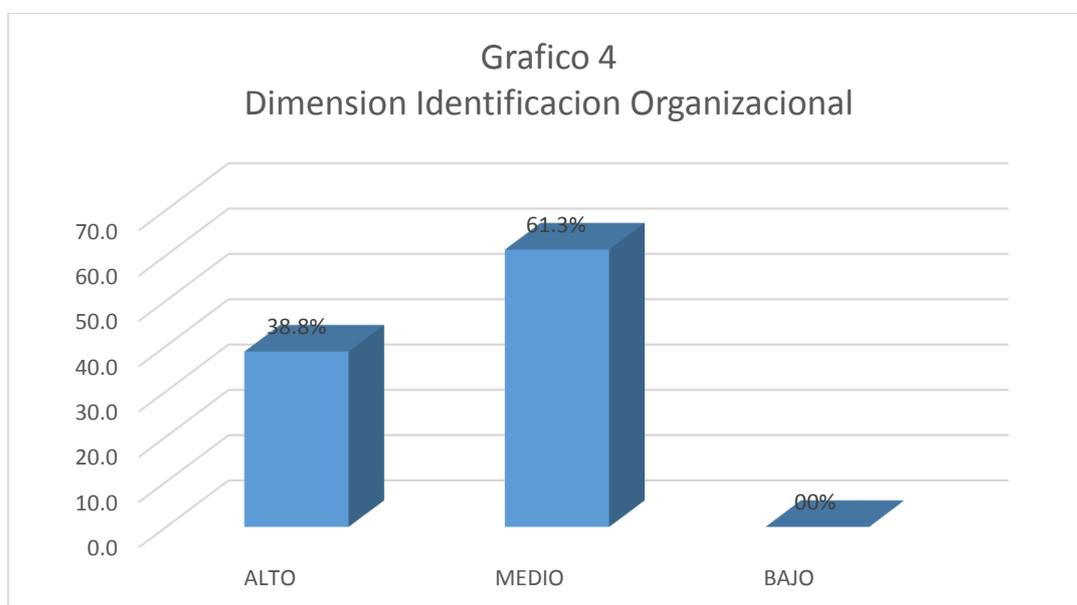
Fuente Tabla 3

Tabla 4
Dimensión Identificación Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	31	38.8
MEDIO	49	61.3
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación.-De la observancia de las respuestas a la dimensión de Identificación Organizacional se puede observar muy claramente que existe mediano compromiso para con la institución, mientras que el 38.8% (31 encuestados) de los servidores públicos se identifican con la institución; el 61.3% (49 encuestados) se identifican medianamente con esta de donde se podría deducir que la principal estrategia sería la participación en el cumplimiento de labores encomendadas a determinado servidor



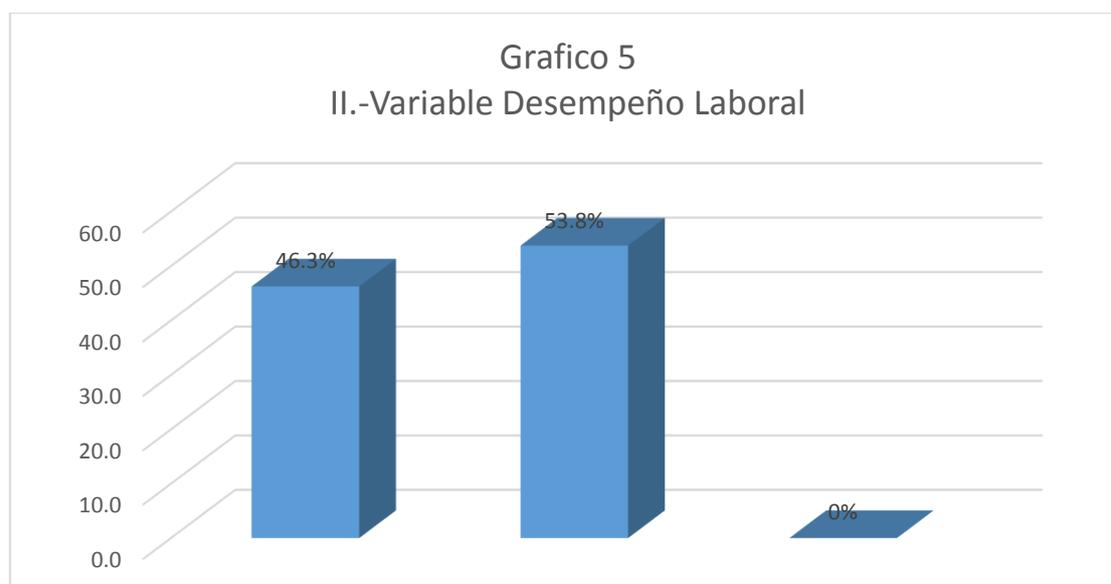
Fuente Tabla 4

Tabla 5
Variable 2 Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	37	46.3
MEDIO	43	53.8
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación: De la tabla se puede observar que de las respuestas obtenidas por los servidores públicos mediante las encuestas aplicadas que un 46.3% (37 encuestados) de los servidores expresan que existe alto Desempeño laboral y un 53.8% (43 encuestados) indica que el Desempeño Laboral existente dentro de la Institución es medio, Teniendo como expectativa lograr que el desempeño se incremente en su totalidad



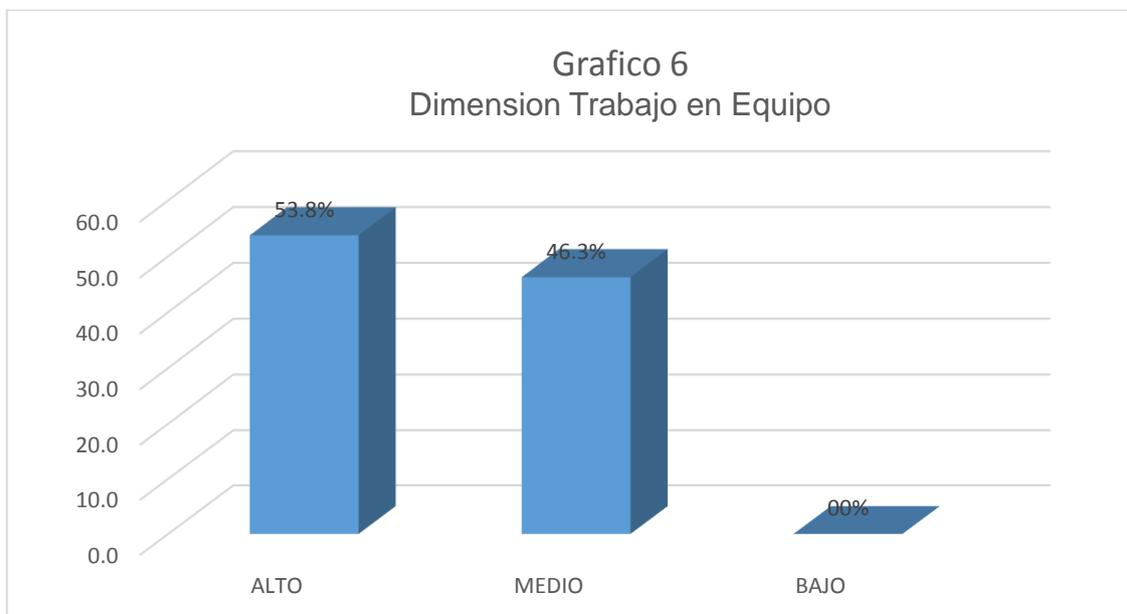
Fuente Tabla 5

Tabla 6
Dimensión Trabajo en Equipo

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	43	53.8
MEDIO	37	46.3
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación. - A la dimensión que se antecede los servidores públicos respondieron y obteniendo como resultados que un 53.8% (43 encuestados) de los servidores indican que efectivamente existe y se da el trabajo en equipo y un 46.3% (37 encuestados) de servidores indican que medianamente se da ,pero sin embargo a fin de fomentarla participación de los demás integrantes es necesario crear trabajos en equipo a fin de crear mayor responsabilidad en sus deberes,



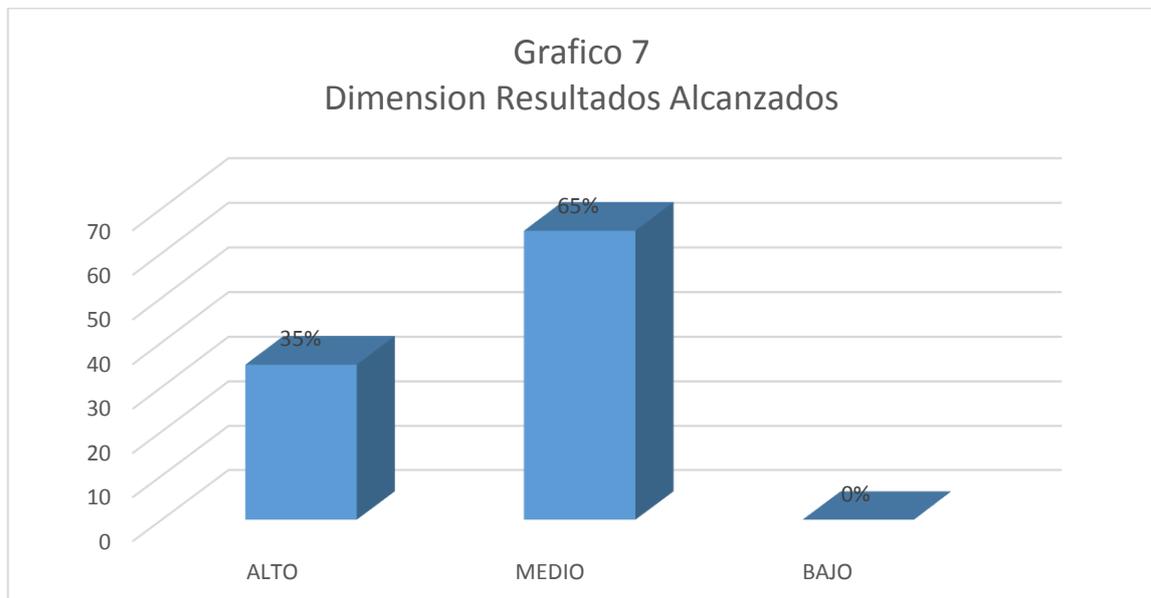
Fuente Tabla 6

Tabla 7
Dimensión Resultados Alcanzados

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	28	35.0
MEDIO	52	65.0
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación. -Respecto a la dimensión de resultados alcanzados en el resultado alcanzado se observa que el 35% (28 encuestados) se sienten comprometidos con la institución, mientras que el 52% (65 encuestados) manifiestan que se encuentran medianamente comprometidos a alcanzar sus objetivos al ser cuidadosos y aplicados en los deberes encomendados, con lo cual se demuestra que no hay una total entrega por parte de los servidores públicos



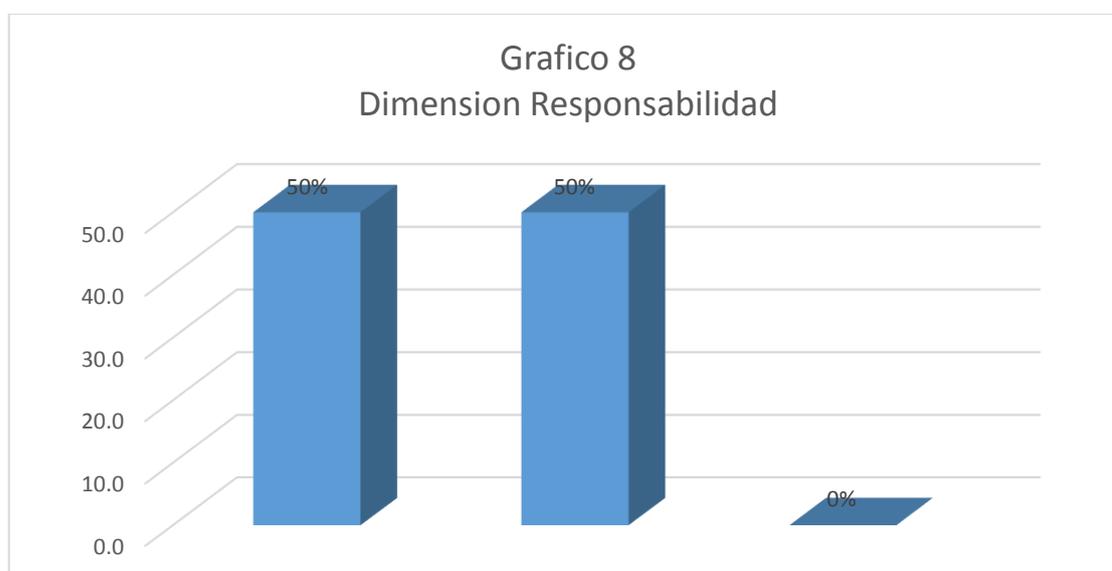
Fuente Tabla 7.

Tabla 8
Dimensión Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	40	50
MEDIO	40	50
BAJO	0	0
Total	80	100

Elaboración Base de Datos

Interpretación.-En lo referente a la dimensión de responsabilidad por parte de los servidores públicos se puede observar que existe responsabilidad media según se puede observar de los 50% (40 encuestados) manifiestan contar con responsabilidad alta y el otra 50% (40 encuestados) manifiestan contar con mediana responsabilidad lo que demuestran alta responsabilidad a pesar de la indiferencia de la institución, siendo este el caso u objetivo en este caso que en su totalidad los servidores adquieran el compromiso de responsabilidad en beneficio de la institución.



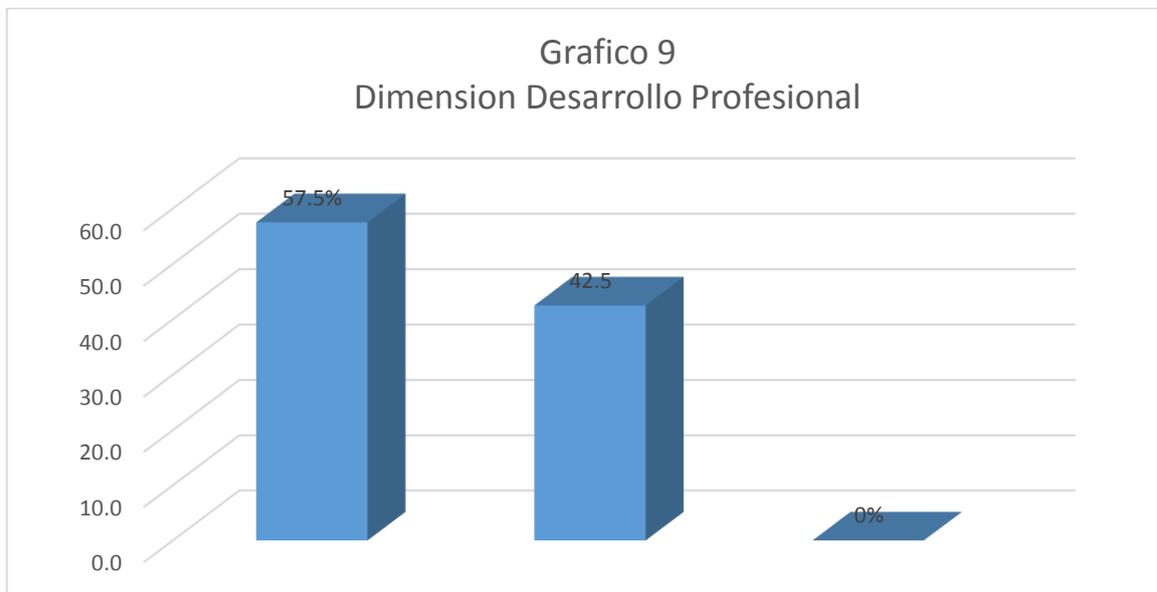
Fuente Tabla 8

Tabla 9
Dimensión Desarrollo Profesional

	Frecuencia	Porcentaje
ALTO	46	57.5
MEDIO	34	42.5
BAJO	0	0.0
Total	80	100.0

Elaboración Base de Datos

Interpretación.-Como se puede observar de laa tabla 9 , el 57.5%(46 encuestados) de servidores públicos cuentan con un alto desarrollo profesional y el 42.5% (34 encuestados) restantes cuentan con un desarrollo profesional medio, lo que conlleva a pensar que la institución cuenta con personal altamente calificado



Fuente Tabla 9

Tabla 10
Prueba de la Hipótesis de Investigación

Correlaciones

		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
VAR00002	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

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

Interpretación. -De los datos obtenidos podemos llegar al acuerdo en establecer que existe una correlación del Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede- Caylloma, Arequipa2016. De acuerdo a la correlación de Pearson se tiene que es de $r = ,620$. Por lo que da una relación positiva moderada, comprobando nuestra hipótesis. Por lo que la hipótesis nula: No existe relación entre Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede- Caylloma, Arequipa2016. Es rechazada

Como observamos el cuadro de correlación se determina que el valor de la "r" de Pearson es igual a $=,620$, Tomando en cuenta a Hernández et al (2006, pag 453) considera los siguientes valores de equivalencia.

0	0,2	0,4	0,6 0,620	0,8	1,0
correlación nula	Correlación Mínima	correlación débil	correlación moderada	correlación fuerte	

IV.-DISCUSIÓN

Se establecieron dos variables de estudio en la presente investigación, que son Clima Organizacional y Desempeño Laboral el objetivo de la investigación es determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos, por lo que el estudio se realizó con todos los servidores públicos tanto secretario jueces y personal administrativo que viene laborando en dicha institución en diversos tipos de contratos,

Del análisis se puede observar que los factores que debilitan el Clima Organizacional son, la carencia de una buena comunicación tanto del superior como del servidor, la falta de motivación por parte de la institución ya que las actitudes y valores del servidor público se desconocen de gran manera y la identificación organizacional.

El desempeño laboral depende en gran forma del comportamiento organizacional del servidor público; el desempeño de los servidores públicos fue medido con una evaluación del desempeño mediante un cuestionario, de acuerdo a los resultados de esta evaluación los servidores se encuentran dentro del rango aceptable y sobresaliente, por lo que el desempeño en general de los servidores cumplen con las necesidades de cada puesto, se tiene en consideración que el desempeño laboral cumple con las expectativas, pero no siempre se cumple los estándares esperados, por lo que varios aspectos se tienen que mejorar.

Los resultados del desempeño laboral nos indican que entre las dimensiones más altos se encuentran el trabajo en equipo, la responsabilidad y el desarrollo profesional los cuales nos muestran un porcentaje en crecimiento favorable lo cual se puede decir que se encuentra dentro de un gran rango excepcional logrando darnos resultados extraordinarios y superando las expectativas, por lo que se puede indicar que los servidores públicos cuentan con un gran respeto por las normas y reglas de la institución, cumpliendo con las mismas y evitar ser sancionados por sus superiores, Los resultados obtenidos nos muestra que existe una apertura hacia ciertas variables las cuales son fundamentales para el desempeño laboral dentro de la institución, como para el clima organizacional como el desempeño laboral ya

que ambos están enfocados a la consecución de resultados, pero sin embargo debe mencionarse que el trabajo en equipo, la responsabilidad y el desarrollo profesional están valorados como pilares para obtener un adecuado desempeño laboral con un aceptable porcentaje, es decir no se califica ni alto ni bajo el grado que cada servidor cuenta para asimilar actividades o sus funciones.

Robbins (2004) define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la institución

Chiavenato (2011) Expone que actualmente se vive en un mundo en el que el desempeño de las cosas que se tienen alrededor, ya sea así de seres humanos, o cosas materiales. Es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial desarrollo; toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona y para evaluar a los individuos que trabajan dentro de una organización se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, entre otros.

En la tabla 1 como se puede observar de las respuestas obtenidas en un total de 80 servidores públicos; el 30% (24 encuestados) manifiesta mantener un buen clima organizacional y el 70% (56 encuestados) manifiesta tener un mediano clima organizacional; lo cual indica que el mayor porcentaje corresponde a servidores con mediano clima organizacional. Con la finalidad de poder demostrar la hipótesis formulada para su rechazo o aceptación los respectivos encuestados servidores públicos manifestaron mediante sus respuestas lo indicado, llegándose a la conclusión de tener como alternativa que se tiene que mejorar el clima organizacional, la percepción del Clima organizacional en el poder Judicial sede Caylloma de Arequipa indica que no puede existir clima organizacional positivo sino existe una comunicación adecuada, entonces a partir de la recolección de datos se nota que una mayoría considera que su percepción es negativa, por lo que las formas de manejo del sistema administrativo de servicio esta determinada por un clima no adecuado para lograr eficiencia y eficacia, la teoría indica que el servidor no esta satisfecho de

acuerdo a diversos indicadores en su desempeño por lo que la institución sufre y minimiza los logros

Los resultados de la investigación determinaron que si existe relación estrecha entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral, se encuentra dentro del rango aceptable.

De acuerdo a la correlación de Pearson se tiene que es de $r = ,620$.

CONCLUSIONES

PRIMERO.- Se llegó a determinar que existe relación entre Clima organizacional y desempeño Laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede-Caylloma, Arequipa 2016, De acuerdo a lo mostrado por la correlación de Pearson se pudo observar que es de $r = ,620$, Con lo que se estaría comprobando nuestra hipótesis al darse una relación positiva moderada, Con lo que la hipótesis nula ; sería rechazada,

SEGUNDO.- El nivel de Clima Organizacional de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma, Arequipa 2016, según la tabla 1 percepción del clima organizacional se aprecia que el 30% (24 encuestados) opina que el porcentaje es alto, mientras que el 70% (56 encuestados) opina que el porcentaje es medio, como es de observarse a fin de mejorar el Clima organizacional debe de realizarse un análisis y crear alternativas que coadyuven el mejoramiento del Clima organizacional actual y permitan el Desempeño Laboral de los servidores públicos de la Corte superior de Justicia de Arequipa-Sede Caylloma.

TERCERO,-El nivel de Desempeño Laboral de los servidores públicos del Poder Judicial sede Caylloma, Arequipa 2016, según la tabla 5 de la tabla se puede observar que de las respuestas obtenidas por los servidores públicos mediante las encuestas aplicadas que un 46.3% (37 encuestados) de los servidores expresan que existe alto Desempeño laboral y un 53.8% (43 encuestados) indica que el Desempeño Laboral existente dentro de la Institución es medio,

CUARTO.-El grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral es moderado, según se puede observar de la tabla 10.

VI.-RECOMENDACIONES

PRIMERO. -Recomendamos al Presidente de la Corte superior de Justicia de Arequipa, realizar métodos estratégicos a fin de mejorar la comunicación y un compromiso a fin de que se fortalezca el trabajo en equipo con la finalidad de motivar al servidor.

SEGUNDO. -A la Gerencia y Recursos Humanos a fin de que propongan estrategias y realicen cursos de capacitación y concientización en las diversas áreas de la institución con la finalidad de obtener una debida seguridad y confianza al momento de plantearse e iniciar una nueva restructura organizacional.

TERCERO. -Al Presidente del poder Judicial y a la gerencia realizar mediante mesas de trabajo una restructuración en lo referente a las remuneraciones, bonos e incentivos, de preferencia a aquellos servidores que realizan labores más allá del horario laboral y de más que su cargo les fueron encomendadas.

CUARTO. - Fortalecer optimas relaciones laborales entre el empleador y el trabajador, a fin de afianzar el compromiso institucional.

VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ávila R (2001) *Metodología de la Investigación, guía para elaborar tesis*
Universidad Nacional de Cajamarca-Perú
- Álvarez S. (2001) La cultura y el Clima Organizacional como factores
relevantes en la eficacia del Instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001-
Lima
- Brunet, L. (2004) *El clima de trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas.*
México.
- Barroso, P.(2004) *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de*
Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela-Caracas.
- Bustos, P. y Miranda, M. (2001) *Clima Organizacional. Santiago. Lautaro Cruz*
Cordero, Teresa (2003) Motivación y Satisfacción Laboral. La experiencia
de una empresa productiva. La Habana-Cuba Siglo XXI
- Brunet, J.(2005).“El Clima de Trabajo en las Organizaciones”. México: Editorial
Trillas
- Coligiere, C y Díaz T. (2003) *Clima Organizacional y Desempeño de los*
Docentes en la ULA.Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia
(RVG) año 8 Nro. 24 Universidad de Zulia (LUZ) Maracaibo-Venezuela.
- Cowell, D. (1991) *Mercadeo de Servicios. Editorial Legis Serie Empresarial.*
Bogotá
- Chiang M & Martin M.J. (2010) Relaciones entre el clima organizacional y la
satisfacción laboral, Madrid. Servicios editoriales.SL.
- Chiavenato I., (2011), *Administración de Recursos Humanos, México, McGraw-*
Hill
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac*
Graw Hill, México.
- Chiavenato, I.(2007)Idalberto, “Administración de Recursos Humanos”. México:
Editorial McGraw Hill.
- Idalberto Ch.; *gestión del talento humano, 3ra edición; The McGraw-Hill;*
Mexico:2008.

- Flores J-(2007) *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del Clima Organizacional*. Perú
- García S. (2009) *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Universidad del Valle, Colombia. Cuadernos de Administración.
- Guillen G., & Guil R. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid:Mcgraw.hill interamericana de España. S.a.u.
- Idalberto Ch.(2007) *Administración de los Recursos Humanos, 8va edición; The McGraw-Hill; México*.
- Lazzati, S.(1997) *“El aporte Humano en la empresa”*. Editorial Macchi.
- Malca G.(2005); *Comercio Internacional; 3ª Edición; Centro de Investigación – Universidad del Pacífico; Lima-Perú*.
- Management S.(2006-2008) *Como crear un clima de trabajo que motive y mejore al Personal y su Desempeño”, Volumen 11*. Boston
- Martínez, M. (2003) *“La Gestión Empresarial”*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Newton J. (2011), *Comportamiento Humano en el Trabajo, México, McGraw-Hill*.
- Niria Q. (2008) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa de Vigilantes-asociados Costa Oriental del Lago*.
- Reis, P. (2007). *Evaluación del desempeño*. Madrid, España Verlag Dashofer Ediciones.
- Robbins S. (2009), *Comportamiento Organizacional, México, Pearson Educación*.
- Werther, W. (2000) *Administración de personal y recursos humanos, México: McGraw-Hill. Interamericana Editores. México D.F.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PLAN DE INVESTIGACION

TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER JUDICIAL AREQUIPA- SEDE CAYLLOMA -2016

GALOIS RIVEROS BEJARANO

PREGUNTAS DE INVESTGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p>	<p>-Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p>	<p>-H0. No Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016 -H1.- Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016.</p>	<p>VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensiones -Buena Comunicación -Motivación -Identificación</p> <p>VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: -Trabajo en Equipo -Resultados Alcanzados -Desarrollo Profesional -Responsabilidad</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION Descriptiva Campo Correlacional</p> <p>DISEÑO no experimental--correlativa</p> <p align="center"> ρ_1 $\downarrow r$ ρ_2 </p> <p>METODO Cuantitativa</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Servidores Publicos del Poder Judicial 2016 Muestra Censal sede Caylloma (80)</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS:</p> <p>Encuesta. Cuestionario</p> <p>ANALISIS DE DATOS: Descriptivo</p>
<p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS -Identificar el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p>			
<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p> <p>-----</p> <p>-¿Cuál es el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA- Arequipa -2016</p>	<p>Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder JUDICIAL SEDE CAYLLOMA Arequipa -2016</p>			

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER JUDICIAL AREQUIPA- SEDE CAYLLOMA -2016

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA MEDICION
CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. "Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias	El Clima Organizacional se refiere al respeto en cuanto a las ideas ,creencias cuando son diferentes o contrarias a las propias, lo cual constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus	Buena Comunicación	Empatía	Escala Ordinal
				Tolerancia	
				Respeto	
				Córtesia	
			Motivación	Entusiasmo	Categorías;
				Promoción para Ascender	
				Incentivos	
			Identificación	Representación	-Bajo
					-Medio
					,Alto

	características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003)	necesidades y llenar sus expectativas teniendo como finalidad el de representar al medio por el cual los grupos de trabajo se orientan así mismos y mediante la cual los individuos adquieren su propio sentido de seguridad e identidad	Organizacional	Compromiso Lealtad Grado de Confianza	
DESEMPEÑO LABORAL	Es el sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo como una técnica de dirección imprescindible en la actividad	El desempeño Laboral es la mutua colaboración con la finalidad y la consecución de un resultado determinado, ya que es la obtención de aquello que se ha venido intentando y en lo que se les destino esfuerzos tanto	Trabajo en Equipo Resultados Alcanzados	Cooperación Objetivo Comun Interaccion Perseverancia Iniciativa Autodesarrollo	

	<p>administrativa. CHIOVENATO(1999) pag.34-38</p>	<p>psíquicos como físicos, en base al desarrollo de los trabajos que cada uno de los integrantes del grupo deben afrontar personalmente como encargo de equipo de trabajo; con el objeto de que una persona sienta que ha entrado en una fase de crecimiento en su trabajo y a la vez sienta que ha cumplido objetivos importantes, a través de las dimensiones de trabajo en equipo, obtener resultados alcanzados, responsabilidad y desarrollo profesional</p>	Responsabilidad	Resolución de Problemas	<p>Escala Ordinal</p> <p>Categorías;</p> <p>-Bajo</p> <p>-Medio</p> <p>,Alto</p>
				Iniciativa	
				Autonomía	
			Desarrollo Profesional	Exigencia	
			Capacitación Profesional		

OPERACIONALIZACION DE INSTRUMENTOS

CLIMA ORGANIZACIONAL y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL PODER JUDICIAL AREQUIPA- SEDE CAYLLOMA - 2016

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Peso	Numero de Items
CLIMA ORGANIZACIONAL	Buena Comunicación	Empatía	¿Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de sus compañeros?	12	3
			¿Colabora con las aptitudes positivas de alguno de sus compañeros?		
			Ud. Ayuda a sus compañeros a alcanzar sus anhelos laborales?		
		Tolerancia	¿Cree que la comprensión es importante en su centro laboral?	12	3
			¿Es Ud, una persona muy sociable?		
			¿Soporta a un compañero intransigente?		
		Respeto	¿Demuestra acatamiento de las normas, así como su puntualidad y asistencia?	8	2
			¿Cree que es necesario el respeto entre compañeros?		
	Cortesía	¿Saluda cordialmente a todos los miembros de su Institución?	8	2	
		¿Su comportamiento provoca malestar entre sus demás compañeros?			
	Motivación	Entusiasmo	¿Comparte su entusiasmo con alguien?	8	2
			¿Cree que su remuneración está acorde a sus funciones y grupo ocupacional?		
		Promoción para Ascender	¿Cree que el ascenso hará que su carrera avance en la dirección que quiere?	8	2
			¿En esta institución tienen todos igualdad de oportunidad para participar en un concurso de méritos?		
Incentivos		¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa			

			cuando realiza un trabajo bien hecho?	4	1
	Identidad Organizacional	Representación	Ud. Participa de las actividades realizadas por su Institución?	4	1
		Compromiso	Ud. Participa de las actividades realizadas por su Institución?	4	1
		Lealtad	¿Es Ud. Discreto con los problemas existentes dentro de su Institución?	4	1
		Grado de Confianza	¿Su superior confía en su labor desempeñada?	8	2
	¿Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas?				
DESEMPEÑO LABORAL	Trabajo en Equipo	Cooperación	¿A fin de mejorar su labor comparte opiniones con sus compañeros?	12	3
			¿Cuenta con la ayuda o colaboración de sus compañeros?		
			¿En su Institución realizan actividades que fomenten el compañerismo?		
		Objetivo Común	¿Trabaja con los demás sin crear conflicto?	8	2
			¿Alcanza las metas propuestas exigidas?		
		Interacción	¿Recibe apoyo por parte de sus compañeros a fin de alcanzar sus metas?	8	2
	¿Existe un alto grado de desempeño y entrega por parte de sus compañeros?				
	Resultados Alcanzados	Perseverancia	¿Es consecuente en su desempeño laboral?	8	2
			¿Aporta algo importante a fin de alcanzar su objetivo?		
		Iniciativa	¿Soluciona un determinado problema en el tiempo estimado?	8	2
			¿Cuenta con aceptables conocimientos para el trabajo encomendado?		
		Autodesarrollo	¿Tiene la capacidad para resolver frecuentes problemas?	8	2
¿Los resultados obtenidos son satisfactorios?					
		Resolución de	¿Toma frecuentemente decisiones para resolver	4	1

	Responsabilidad	Problemas	problemas?		
		Autonomía	¿Afronta las dificultades al momento de resolver un problema?	4	1
		Exigencia	¿Existe un control para obtener un buen rendimiento?	8	2
	¿Se siente feliz con los resultados alcanzados?				
	Desarrollo Profesional	Capacidad Profesional	¿Existe oportunidad brindada por la institución a fin de que se capacite constantemente?	12	3
			¿Tiene buena predisposición para el conocimiento de los procesos y el aprendizaje?		
¿Las decisiones tomadas alcanzan su objetivo?					

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Amigo servidor Judicial:

La presente tiene carácter de anónimo y su respuesta serán reservado, por lo que se le sugiere siga Ud. las siguientes recomendaciones:

1. Lea detenidamente y de forma clara las siguientes preguntas
2. Por favor conteste todas las preguntas
3. Marque con una equis en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nunca 2.A veces 3.Casi Siempre 4. Siempre

		1	2	3	4
1	Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de sus compañeros ?				
2	.-Colabora con las actitudes positivas de alguno de sus compañeros?				
3	Ud .ayuda a sus compañeros a alcanzar sus anhelos laborales?				
4	Cree que la comprensión es importante en su centro laboral?				
5	Es Ud. Una persona muy sociable ?				
6	¿ Soporta a un compañero intransigente ?				
7	Demuestra acatamiento de las normas , así como su puntualidad y asistencia?				
8	.-Cree que es necesario el respeto entre compañeros?				
9	Saluda cordialmente a todos los miembros de su Institución?				
10	Su comportamiento provoca malestar entre sus demás compañeros?				
11	Comparte su entusiasmo con alguien?				
12	Cree que su remuneración esta acorde a sus funciones y grupo ocupacional?				
13	.-Cree que el ascenso hará que su carrera avance en la dirección que quiere?				
14	En esta institución tienen todos igualdad de oportunidad para participar en un concurso de meritos?				
15	Recibe algún incentivo por parte de la empresa , cuando realiza un trabajo bien hecho?				
16	Ud. participa de las actividades realizadas por su institución'?				
17	Ud. participa de las actividades realizadas por su institución				
18	Es Usted discreto con los problemas existentes dentro de su Institución?				
19	Su superior confía en su labor desempeñada ?				
20	Su jefe inmediato Superior comunica claramente sus expectativas?				

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LA BORAL

Amigo servidor Judicial:

La presente tiene carácter de anónimo y su respuesta serán reservado, por lo que se le sugiere siga Ud. las siguientes recomendaciones:

1. Lea detenidamente y de forma clara las siguientes preguntas
2. Por favor conteste todas las preguntas
3. Marque con una equis en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre

		1	2	3	4
1	A fin de mejorar su labor comparte opiniones con sus compañeros				
2	¿ Cuenta con la ayuda o colaboración de sus compañeros?				
3	„En su Institución realizan actividades que fomenten el compañerismo				
4	.Trabaja con los demás sin crear conflicto?				
5	Alcanza las metas propuestas exigidas?’				
6	Recibe apoyo por parte de sus compañeros a fin de alcanzar sus metas?’				
7	Existe un alto grado de desempeño y entrega por parte de sus compañeros?				
8	-Es consecuente en su desempeño laboral?				
9	Aporta algo importante a fin de alcanzar su objetivo?				
10	soluciona un determinado problema en el tiempo estimado?				
11	Cuenta con aceptables conocimientos para el trabajo encomendado?				
12	Tiene la capacidad para resolver frecuentes problemas?				
13	Los resultados obtenidos son satisfactorios?				
14	Toma frecuentemente decisiones para resolver problemas				
15	Afronta las dificultades al momento de resolver un problema?				
16	Existe un control para obtener un buen rendimiento?				
17	Se siente feliz con los resultados alcanzados?				
18	-Existe oportunidad brindada por la Institución a fin de que se capacite constantemente				
19	Tiene buena predisposición para el conocimiento de los procesos y el aprendizaje				
20	Las decisiones tomadas alcanzan su objetivo				

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Nombre y apellido del investigador:

Galois Antonio Riveros Bejarano

1.2. Mención: Talento Humano

1.3. Título de la investigación

Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede- Caylloma ,Arequipa2016

1.4. Tipo de estudio:

No experimental

1.5. Variable de estudio:

Clima Organizacional

2. SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Nombre y propósito del instrumento

Nombre: Clima Organizacional

Propósito: El instrumento tiene como objetivo medir la relación existente del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del poder Judicial sede Caylloma ,Arequipa 2016

2.2. Tipo o clase de instrumento: Encuesta

2.3. Variables o componentes que mide: Mide la variable: Clima Organizacional y las siguientes dimensiones:

- Buena Comunicación
- Motivación
- Identidad organizacional

2.4. Validez del instrumento

La validez del instrumento se comprobó a través de juicio de expertos.

2.5. Validez del contenido

La validez del instrumento se comprobó a través de juicio de expertos.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS

1.1. Nombre y apellido del investigador:

Galois Antonio Riveros Bejarano

1.2. Mención: Talento Humano

1.3. Título de la investigación

Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede- Caylloma ,Arequipa2016

1.4. Tipo de estudio:

No experimental

1.5. Variable de estudio:

Desempeño Laboral

2. SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

2.1. Nombre y propósito del instrumento

Nombre: Desempeño Laboral

Propósito: El instrumento tiene como objetivo medir el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos del poder Judicial sede Caylloma ,Arequipa 2016

2.2. Tipo o clase de instrumento: Encuesta

2.3. Variables o componentes que mide: Mide la variable: Desempeño Laboral y las siguientes dimensiones:

- Trabajo en Equipo
- Resultados Alcanzados
- Responsabilidad
- Desarrollo Profesional

2.4. Validez del instrumento

La validez del instrumento se comprobó a través de juicio de expertos.

2.5. Validez del contenido

La validez del instrumento se comprobó a través de juicio de expertos.

Baremos de las dos variables del presente trabajo de Investigación

Los baremos que sean obtenido para el análisis e interpretación de ambas variables son los siguientes:

BAREMO CLIMA ORGANIZACIONAL

NIVELES	BAJO	MEDIO	ALTO
Variable/ Dimensiones			
CLIMA ORGANIZACIONAL	20--39	40--59	60--80
DIMENSIONES			
Buena comunicación	10--19	20--29	30--40
Motivación	5--9	10--14	15--20
Identidad Organizacional	5--9	10--14	15--20

BAREMO DESEMPEÑO LABORAL

NIVELES	BAJO	MEDIO	ALTO
Variable/ Dimensiones			
DESEMPEÑO LABORAL	20--39	40--59	60--80
DIMENSIONES			
Trabajo en Equipo	7--13	14--20	21--28
Resultados Alcanzados	6--12	13--19	20--24
Responsabilidad	4--7	8--11	12—16
Desempeño Profesional	3--5	6--8	9—12

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores del Poder Judicial de Arequipa-sede Caylloma, 2016"

VARIABLE	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA								
				NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta										
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO									
CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en	BUENA COMUNICACIÓN Respeto a las ideas ,creencias cuando son diferentes o contrarias a las propias	EMPATIA	¿Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de sus compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>								
			Colabora con las actitudes positivas de alguno de sus compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>								
			Ud. Ayuda a sus compañeros alcanzar sus anhelos laborales?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>								
			Cree Ud, que la comprensión es importante en un área de trabajo?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>								
	TOLERANCIA	Es Ud, una persona muy sociable?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>									
		Cambia de estado animico con frecuencia?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>									
	RESPECTO	Demuestra acatamiento de las normas , asi como su puntualidad y asistencia?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>									
		Cree que es necesario el respeto entre compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>									
	CORTESIA	Saluda cordialmente a todos los miembros de su Institución?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>									

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores del Poder Judicial de Arequipa-sede Caylloma, 2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O SUGERENCIA		
				NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en	BUENA COMUNICACIÓN Respeto a las ideas, creencias cuando son diferentes o contrarias a las propias	EMPATIA	¿Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de sus compañeros?					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
			Colabora con las actitudes positivas de alguno de sus compañeros?															
			Ud. Ayuda a sus compañeros alcanzar sus anhelos laborales?															
		TOLERANCIA	Cree Ud, que la comprensión es importante en un área de trabajo?															
			Es Ud, una persona muy sociable?															
			Cambia de estado anímico con frecuencia?															
	RESPECTO	Demuestra acatamiento de las normas, así como su puntualidad y asistencia?																
		Cree que es necesario el respeto entre compañeros?																
		Saluda cordialmente a todos los miembros de su Institución?																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Arequipa-Sede Caylloma 2016.

DIRIGIDO A: Servidores Públicos del Poder Judicial

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Kenny Reynaldo Alvarez Gutierrez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Derecho Civil

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
 		


DNI 20724507
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores del Poder Judicial de Arequipa-sede Caylloma, 2016"

VARIABLE	DIMENSION ES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA				
				NUNCA	AVCES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO LABORAL Es el sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo como una técnica de dirección	TRABAJO EN EQUIPO Mutua colaboración con la finalidad y la consecución de un resultado determinado	COOPERACION	A fin de mejorar su labor comparte opiniones con sus compañeros? Cuenta frecuentemente con la ayuda de sus compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
			En su Institución realizan actividades que fomenten el compañerismo? -trabaja con los demás sin crear conflicto?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				
	OBJETIVO COMUN	Alcanza las metas propuestas exigidas?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					
		Recibe apoyo por parte de sus compañeros a fin de alcanzar sus metas?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>					
		INTERACCION	Existe un alto grado de desempeño y entrega por parte de sus compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Arequipa-Sede Caylloma 2016.

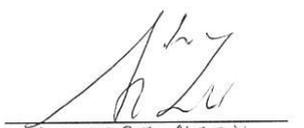
DIRIGIDO A: Servidores Públicos del Poder Judicial

APELLIDOS Y NOMBRES DEL
EVALUADOR: Kenny Reynaldo Alvarez Gutierrez

GRADO ACADÉMICO DEL
EVALUADOR: Magister en Derecho Civil

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


DNI 29724507
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores del Poder Judicial de Arequipa-sede Caylloma, 2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O SUGERENCIA							
				NUNCA	AVESCES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta											
								SI	NO	SI	NO	SI	NO										
CLIMA ORGANIZACIONAL El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en	BUENA COMUNICACIÓN Respeto a las ideas, creencias cuando son diferentes o contrarias a las propias	EMPATIA	¿Comprende las limitaciones como los puntos fuertes de sus compañeros? Colabora con las actitudes positivas de alguno de sus compañeros? Ud. Ayuda a sus compañeros alcanzar sus anhelos laborales? Cree Ud, que la comprensión es importante en un área de trabajo? Es Ud, una persona muy sociable? Cambia de estado anímico con frecuencia? Demuestra acatamiento de las normas, así como su puntualidad y asistencia? Cree que es necesario el respeto entre compañeros? Saluda cordialmente a todos los miembros de su Institución?																				
	CORTESIA	CORTESIA	CORTESIA	CORTESIA																			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Arequipa-Sede Caylloma 2016.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: HENRY NUNES CONTRERAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M.A. GESTIÓN E.M. GESTIÓN E.X. CONTABILIDAD

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 2928776.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Servidores del Poder Judicial de Arequipa-sede Caylloma, 2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA
				NUNCA	AVERCES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL Es el sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo como una técnica de dirección	TRABAJO EN EQUIPO Mutua colaboración con la finalidad y la consecución de un resultado determinado	COOPERACION	A fin de mejorar su labor comparte opiniones con sus compañeros? Cuenta frecuentemente con la ayuda de sus compañeros? En su Institución realizan actividades que fomenten el compañerismo? .-trabaja con los demás sin crear conflicto? Alcanza las metas propuestas exigidas? Recibe apoyo por parte de sus compañeros a fin de alcanzar sus metas? Existe un alto grado de desempeño y entrega por parte de sus compañeros?					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
								<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Arequipa-Sede Caylloma 2016.

DIRIGIDO A:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL
EVALUADOR:.....HENRY.....NUÑEZ.....CONTRENAS.....

GRADO ACADÉMICO DEL
EVALUADOR:.....MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA.....

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 29287776



Alfa de Crobach

Confiabilidad Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,717	20

Confiabilidad Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	20

Fiabilidad Clima Organizacional

2	3	2	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3
3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2
2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
2	3	1	3	4	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3

Fiabilidad Desempeño Laboral

3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	3	4	3	2	3
3	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4
4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3
2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3
1	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	3	1	3	3	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2

BASE DE DATOS
I - VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

PARTICIPANTES	BUENA COMUNICACIÓN										TOTAL PARCIAL	MOTIVACION					TOTAL PARCIAL	IDENTIFICACION ORG.					TOTAL PARCIAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
01	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	30	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	68
02	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
03	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
04	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
05	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
06	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
07	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
08	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
09	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
10	2	3	3	3	4	3	4	3	4	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56
11	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	30	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	67
12	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
13	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
14	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	30	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	56
15	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
16	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
17	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
18	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
19	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	2	4	3	15	63
20	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56

21	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	29	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	18	66
22	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
23	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
24	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
25	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
26	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
27	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
28	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
30	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	2	1	4	3	3	13	56
31	4	3	2	3	2	4	2	1	4	4	30	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	4	18	68
32	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
33	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
34	3	3	2	2	4	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
35	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
36	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
37	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
38	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
39	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
40	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56
41	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	31	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	18	68
42	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
43	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
44	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
45	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	4	3	15	3	3	3	3	2	14	55

46	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
47	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
48	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
49	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
50	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56
51	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	30	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	68
52	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
53	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
54	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
55	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
56	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
57	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
58	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
59	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
60	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56
61	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	30	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	68
62	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
63	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
64	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
65	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
66	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
67	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
68	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
69	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
70	2	3	4	3	4	3	4	3	3	2	30	2	1	4	3	3	13	4	1	2	3	3	13	56

71	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	30	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	4	18	68
72	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	30	4	3	3	2	3	15	4	4	3	3	3	17	62
73	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	3	14	57
74	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	26	3	2	1	3	4	13	3	3	2	3	2	13	52
75	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	26	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	55
76	2	3	4	3	3	2	2	3	4	2	28	3	2	3	2	2	12	3	3	1	2	3	12	52
77	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	26	2	3	1	2	4	12	3	2	2	3	3	13	51
78	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	53
79	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	30	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	63
80	2	3	4	2	4	3	3	2	3	2	28	2	4	4	3	3	16	4	1	2	2	3	12	56

BASE DE DATOS
II - VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

PARTICIPANTES	TRABAJO EN EQUIPO							TOTAL PARCIAL	RESULTADOS ALCANZADOS						TOTAL PARCIAL	RESPONSABILIDAD				TOTAL PARCIAL	DES. PROFESIONAL			TOTAL PARCIAL	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13		14	15	16	17		18	19	20		
01	3	3	4	3	4	3	4	24	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	3	13	3	3	4	10	68
02	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	4	4	3	21	2	3	4	3	12	3	3	3	9	65
03	3	3	3	4	2	3	4	22	4	2	2	4	2	3	17	1	2	3	4	10	3	2	3	8	57
04	3	3	2	3	3	2	3	19	4	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	11	2	3	4	9	54
05	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	3	4	4	13	3	3	3	9	69
06	2	3	4	4	3	4	2	22	4	3	4	4	4	3	22	2	2	4	3	11	3	2	3	8	63
07	1	3	2	3	2	3	3	17	4	4	3	3	4	3	21	2	3	3	3	11	2	3	3	8	57
08	3	2	3	3	3	4	2	20	4	3	2	4	2	3	18	1	3	3	3	10	3	3	2	8	56
09	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	19	3	2	4	4	13	3	3	3	9	63
10	2	2	3	3	3	4	2	19	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	3	11	3	4	2	9	59
11	3	2	2	4	3	2	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	13	3	3	2	8	59
12	2	3	2	3	3	3	2	18	3	4	3	3	4	4	21	2	3	4	3	12	3	3	3	9	60
13	1	3	2	3	3	2	2	16	3	2	3	3	4	3	18	1	2	3	4	10	3	2	3	8	52
14	2	3	2	3	1	2	2	15	3	3	4	3	4	4	21	2	3	3	3	11	2	3	2	7	54
15	2	3	2	4	3	2	3	19	1	3	3	4	3	3	17	2	3	1	4	10	3	3	3	9	55
16	3	2	2	4	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	2	2	4	3	11	3	2	3	8	56
17	3	2	2	3	2	2	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	11	2	3	3	8	53
18	1	2	2	3	3	2	2	15	3	4	4	3	3	4	21	1	3	3	3	10	3	3	2	8	54
19	3	3	2	4	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	3	3	4	4	14	3	3	3	9	61
20	3	3	2	4	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	4	2	9	58

21	3	3	4	3	4	3	4	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	13	3	3	4	10	66
22	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	3	4	4	21	2	3	4	3	12	3	3	3	9	65
23	3	3	3	4	2	3	4	22	2	2	3	3	4	3	17	1	2	3	4	10	3	2	3	8	57
24	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	4	3	4	3	20	2	3	3	3	11	2	3	4	9	59
25	4	2	3	4	3	3	4	23	1	2	3	4	3	3	16	2	3	4	4	13	3	3	3	9	61
26	2	3	4	4	3	4	2	22	3	3	2	3	3	3	17	2	2	4	3	11	3	2	3	8	58
27	1	3	2	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	11	2	3	3	8	53
28	3	2	3	3	3	4	2	20	4	4	2	3	4	4	21	1	3	3	3	10	3	3	2	8	59
29	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	2	4	4	13	3	3	3	9	61
30	2	2	3	3	3	4	2	19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	4	2	9	57
31	3	3		3	4	3	4	24	3	3	2	4	3	4	19	3	4	4	4	15	3	3	4	10	68
32	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	2	4	3	3	19	4	3	4	4	15	3	3	3	9	66
33	3	3	3	4	2	3	4	22	3	2	2	3	3	3	16	4	4	3	3	10	3	2	3	8	56
34	3	3	2	3	3	2	3	19	3	4	4	3	2	4	20	3	4	3	3	13	2	3	4	9	61
35	4	2	3	4	3	3	4	23	2	2	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	61
36	2	3	4	4	3	4	2	22	3	4	2	3	2	3	17	2	2	3	3	10	3	2	3	8	57
37	1	3	2	3	2	3	3	17	4	3	2	4	3	4	17	4	4	4	4	16	2	3	3	8	58
38	3	2	3	3	3	4	2	20	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	12	3	3	2	8	56
39	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	4	3	3	19	4	4	3	3	14	3	3	3	9	64
40	2	2	3	3	3	4	2	19	3	4	1	4	2	3	17	3	3	3	3	12	3	4	2	9	57
41	3	3	4	3	4	3	4	24	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	3	13	3	3	2	8	66
42	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	4	4	3	21	2	3	4	3	12	3	3	3	9	65
43	3	3	3	4	2	3	4	22	4	2	2	4	2	3	17	1	2	3	4	10	3	2	3	8	57
44	3	3	2	3	3	2	3	19	4	2	4	3	4	4	21	2	3	3	3	11	2	3	2	7	58
45	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	3	1	4	10	3	3	3	9	66

46	2	3	4	4	3	4	2	22	4	3	4	4	4	3	22	2	2	4	3	11	3	2	3	8	63
47	1	3	2	3	2	3	3	17	4	2	3	3	1	3	16	2	3	3	3	11	2	3	3	8	52
48	3	2	3	3	3	4	2	20	4	3	2	4	2	3	18	1	3	3	3	10	3	3	2	8	56
49	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	4	14	3	3	3	9	64
50	2	2	3	3	3	4	2	19	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	3	11	3	4	2	9	59
51	3	3	4	3	4	3	4	24	3	3	2	4	3	4	19	3	4	4	4	15	3	3	4	10	68
52	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	2	4	3	3	19	4	3	4	4	15	3	3	3	9	66
53	3	3	3	4	2	3	4	22	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	3	10	3	2	3	8	60
54	3	3	2	3	3	2	3	19	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	3	13	2	3	4	9	62
55	4	2	3	4	3	3	4	23	2	2	3	4	3	3	17	3	3	3	3	12	3	3	3	9	61
56	2	3	4	4	3	4	2	22	3	4	2	3	2	3	17	2	2	3	3	10	3	2	3	8	57
57	1	3	2	3	2	3	3	17	4	3	2	4	3	4	17	4	4	4	4	16	2	3	3	8	58
58	3	2	3	3	3	4	2	20	3	2	3	3	2	3	16	3	3	3	3	12	3	3	2	8	56
59	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	4	3	3	19	4	4	3	3	14	3	3	3	9	64
60	2	2	3	3	3	4	2	19	3	4	1	4	2	3	17	3	3	3	3	12	3	4	2	9	57
61	3	3	4	3	4	3	4	24	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	13	3	3	2	8	64
62	4	3	3	3	4	3	3	23	3	4	3	3	4	4	21	2	3	4	3	12	3	3	3	9	65
63	3	3	3	4	2	3	4	22	3	2	3	3	4	3	17	1	2	3	4	10	3	2	3	8	57
64	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	11	2	3	2	7	53
65	4	2	3	4	3	3	4	23	4	3	3	4	3	3	20	2	3	4	4	13	3	3	3	9	65
66	2	3	4	4	3	4	2	22	3	3	2	3	3	3	17	2	2	4	3	11	3	2	3	8	58
67	1	3	2	3	2	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	11	2	3	3	8	53
68	3	2	3	3	3	4	2	20	3	4	4	3	3	4	21	1	3	3	3	10	3	3	2	8	59
69	3	3	3	4	3	3	3	22	3	2	3	3	3	3	17	3	2	4	4	13	3	3	3	9	61
70	2	2	3	3	3	4	2	19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	11	3	4	2	9	57

71	3	3	4	3	4	3	4	24	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	3	13	4	4	4	12	70
72	4	3	3	3	4	3	3	23	4	3	3	4	4	3	21	2	3	4	3	12	4	4	4	12	68
73	3	3	3	4	2	3	4	22	4	2	2	4	2	3	17	1	2	3	4	10	3	3	3	9	58
74	3	3	2	3	3	2	3	19	4	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	11	4	3	4	11	56
75	4	2	3	4	3	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	3	4	4	13	4	4	4	12	72
76	2	3	4	4	3	4	2	22	4	3	4	4	4	3	22	3	3	4	3	13	3	3	4	10	67
77	1	3	2	3	2	3	3	17	4	2	3	3	1	3	16	2	3	4	3	12	4	4	4	12	57
78	3	2	3	3	3	4	2	20	4	3	2	4	2	3	18	1	2	3	4	10	4	4	4	12	60
79	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	11	3	3	3	9	61
80	2	2	3	3	3	3	2	18	1	3	3	2	3	3	15	2	3	4	3	12	3	4	4	11	56



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
PRESIDENCIA**

DECRETO N° 4290-2016-PRES/CSA

NUMERO DE REGISTRO: 9462-2016

REFERENCIA: SOLICITUD N° S/N, CARTA N° 043-2016-P-CSJAR/PJ, CARTA N° 045-2016-P-CSJAR/PJ.

ASUNTO: SUBSANA SOLICITUD CONFORME A LO DISPUESTO MEDIANTE CARTA N° 043-2016-P-CSJAR/PJ
Y CARTA N° 045-2016-P-CSJAR/PJ.

Arequipa, dos mil dieciséis
Diciembre, seis.-

Estando a las solicitudes recepcionadas con fecha tres y treintayuno de octubre del dos mil dieciséis, a lo dispuesto mediante Carta N° 043-2016-P-CSJAR/PJ y Carta N° 045-2016-P-CSJAR/PJ, y a la subsanación efectuada mediante escrito de la referencia, se otorga **AUTORIZACIÓN** a don Galois Antonio Riveros Bejarano, para efectos de la encuesta solicitada con los señores servidores públicos del Módulo Básico de Justicia de Caylloma, **DISPONIENDOSE** que el señor Administrador de los Juzgados de Provincias, así como los señores magistrados de los órganos jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de Caylloma, **CUMPLAN** con brindar las facilidades del caso, al solicitante, para la realización de la referida encuesta, tomándose en cuenta que no se deberá interferir las labores jurisdiccionales cotidianas. *Lo autoriza la señorita Secretaria de Cámara de Presidencia que suscribe la presente en aplicación de sus facultades.-*

SR.
CÁCERES VALENCIA
PRESIDENTE.

