



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área
administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Andrade Cordova, Nayska Carolina ([ORCID: 0000-0003-2035-4642](https://orcid.org/0000-0003-2035-4642))

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot ([ORCID: 0000-0003-2373-1300](https://orcid.org/0000-0003-2373-1300))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mi familia, gracias a ellos he podido lograr este trabajo. El apoyo y motivación que día a día me brindaron de ellos hacia mi persona.

Agradecimientos

Estoy agradecida con Dios por permitirme seguir adelante con mis metas temporales y ser una mejor profesional, agradecida con todos los que me apoyaron para poder seguir con el presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Análisis de la hipótesis general</i>	21
Tabla 2. <i>Análisis de la hipótesis específica 1</i>	22
Tabla 3. <i>Análisis de la hipótesis específica 2</i>	23

Índice de figuras

Figura 1.	<i>Resultados porcentuales de la dimensión: motivación</i>	15
Figura 2.	<i>Resultados porcentuales de la dimensión: liderazgo</i>	16
Figura 3.	<i>Resultados porcentuales de la variable independiente: clima laboral</i> .	17
Figura 4.	<i>Resultados porcentuales de la dimensión: eficiencia</i>	18
Figura 5.	<i>Resultados porcentuales de la dimensión: eficacia</i>	19
Figura 6.	<i>Resultados porcentuales de la variable dependiente: productividad</i> ...	20

Resumen

El estudio fue planteado para responder al siguiente objetivo: “establecer cómo el clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”. Para dicho fin, dentro de la metodología se estableció un tipo de investigación básica, con un nivel correlacional y diseño no experimental. Asimismo, la población la conformaron 91 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Ica, de los cuales 62 de ellos integraron la muestra. Para recopilar los datos necesarios se empleó la encuesta apoyada en dos cuestionarios relacionados a cada variable. Los resultados demostraron que el clima laboral en la entidad es idóneo para fomentar un nivel de productividad según lo esperado. De esta manera, se concluyó que, el clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Palabras clave: Motivación, liderazgo, eficacia y eficiencia.

Abstract

The study was proposed to respond to the following objective: "to establish how the work environment is related to the productivity of the administrative area of the Superior Court of Justice of Ica, 2020". For this purpose, within the methodology a type of basic research was established, with a correlational level and a non-experimental design. Likewise, the population was made up of 91 administrative workers of the Superior Court of Justice of the city of Ica, of which 62 of them made up the sample. To collect the necessary data, the survey supported by two questionnaires related to each variable was used. The results showed that the working environment in the entity is ideal to promote a level of productivity as expected. In this way, it was concluded that the work environment is related to the productivity of the administrative area of the Superior Court of Justice of Ica, 2020.

Keywords: Motivation, leadership, effectiveness and efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Entorno a la situación mundial, Aleksynska et al. (2019) comentan sobre la situación en el trabajo, que son un tema muy importante para la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, porque se reconoce la importancia de garantizar un entorno de trabajo idóneo para los colaboradores” (p. 4). Esto nos refleja la preocupación de los entes internacionales por las condiciones laborales en la que se encuentra cada colaborador, a partir de lo cual, desprendemos el término de clima laboral. Mbugua (2020), añade sobre las circunstancias de trabajo vinculados fuertemente al desarrollo y desempeño de los trabajadores, que nace a razón de motivantes y compromisos dentro de los puestos de trabajo” (p. 5). En Latinoamérica, la consecución de un mayor o menor grado en el desarrollo de utilizar los recursos y/o servicios públicos, ha impactado significativamente en el alcance de los objetivos de dichas entidades y en los usuarios, quienes son los principales involucrados y receptores de los servicios. Desde un punto de vista interno, Pita y Varas (2018) señalan que, “en las distintas entidades identificamos una serie de climas laborales, los cuales vienen a representar las circunstancias y condiciones que rodean a cada colaborador dentro de su entorno de trabajo”. Este término ha sido comúnmente relacionado con la productividad alcanzada por los empleados, debido a que, el comportamiento de cada individuo se ve influenciado por este clima, lo que se puede traducir sobre los diversos movimientos que se realizan en entidad o institución en la cual labora.

En lo que respecta al territorio peruano, Aliaga (2021) expone que, “los colaboradores de las distintas entidades públicas, se ven inmersos en una serie de climas laborales muy diversos, característicos de cada entidad y grupo de personas”. Es por ello que, según un estudio realizado por Aptitud mencionado por Gestión (2018), “alrededor de un 86% de los colaboradores peruanos optan por renunciar debido al clima laboral negativo, donde encontramos la ausencia de un liderazgo asertivo por parte de los supervisores y jefes directos”. Asimismo, encontramos las limitadas oportunidades de desarrollo personal y profesional que les proveen estas instituciones. Se debe añadir que, durante el año 2017, se promulgó una Ley que ampara a los trabajadores, buscando establecer dentro de cada entidad un clima laboral basado en el respeto y trato digno, permitiendo que los trabajadores logren balancear sus labores dentro de la empresa y sus hogares.

En relación a la situación que se vivencia en Ica, para Huarancca (2018), “se observa que muchos trabajadores no se encuentran plenamente satisfechos con el clima laboral dentro de las organizaciones donde laboran, esto debido a los descontentos respecto a sus remuneraciones y condiciones laborales”. Por ende, las entidades del estado han priorizado sus esfuerzos en velar por los climas laborales dentro de cada institución o empresa, principalmente en las públicas, las cuales son las que velan por las necesidades y carencias de la población. Asociado a ello, analizando la situación de las entidades públicas, la cual es el ámbito de estudio, consideramos que donde se realizará la investigación es la Corte Superior de Justicia de Ica respecto a las variables de estudio son el clima laboral y productividad, buscando identificar la posible relación entre ellas.

Por todo lo antes mencionado, se planteó como problema general del estudio: ¿el clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?, a partir de dicho interrogante desprendemos los siguientes problemas específicos: ¿la motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?, y ¿el liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?. La justificación de la investigación radica en demostrar la importancia de identificar los factores que se relacionan directamente con la productividad, debido a que, al ser una entidad pública, los principales usuarios de sus servicios, son los pobladores iqueños. Por lo cual es necesario analizar la opinión que tienen los trabajadores administrativos respecto al ambiente de trabajo que se realiza en la entidad e identificar como dicha variable se relaciona con la productividad de la institución pública.

El objetivo de este estudio es: “establecer cómo el clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”, a partir del cual se desprende como objetivos específicos: “identificar cómo la motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” e “identificar cómo el liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”.

Finalmente, en cuanto al planteamiento de la hipótesis general, se estableció lo siguiente: “el clima laboral se relaciona con la productividad del área

administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”, y sobre las hipótesis específicas se establecieron: “la motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” y “el liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”.

II. MARCO TEÓRICO

Se va proceder a la recopilación de antecedentes internacionales, teniendo los resultados que se presentan a continuación:

Guerrero y López (2020), en la investigación en Ecuador orientada a establecer si existe alguna relación entre el clima laboral y la motivación dentro de la Fundación Liceo Internacional durante el período 2019, los autores emplearon un diseño no experimental transaccional, es un estudio correlacional, con variables donde se puedan medir el grado de relación entre ellas. Con respecto al manejo de los resultados, la regresión simple fue empleada como modelo, obteniéndose como población 198 trabajadores, la misma cantidad para la muestra, siendo conformada por 97 docentes, 13 administrativos, 12 operativos y 8 de salud ocupacional, quienes estuvieron sujetos a dos cuestionarios, cada uno enfocado en una de las variables estudiadas. De esta manera, los autores concluyeron que, los colaboradores se sienten confortables con el clima laboral que se vive en el juzgado, donde a su vez, se determinó que la motivación que los caracteriza es la motivación al logro. Sin embargo, a través de una evaluación basada en puntajes, se determinó que a pesar de contar con un clima laboral ideal dentro de sus instituciones la motivación no se ha visto fuertemente influenciada, por lo cual afirmaron que, ambas variables se relacionan de manera poco significativa entre sí.

Mbugua (2020), en el estudio llevado a cabo en Kenia, se planteó analizar la influencia del ambiente de trabajo en el compromiso de los colaboradores de los Ministerios del Gobierno Central, donde la muestra la integraron 200 trabajadores, sujetos a cuestionarios estructurados debido a la naturaleza cuantitativa del estudio, se aplicó una regresión lineal para determinar los resultados, donde se demostró que el clima laboral cuenta con una relación moderada respecto al compromiso, en base a ello, el autor recomendó que las entidades públicas deben tomar medidas respecto a fomentar un clima laboral más indicado para los trabajadores, ya que dicha variable debe ser una prioridad para todo tipo de institución pública o privada.

Afandi y Mohd (2019), en la investigación en Malasia cuyo propósito fundamental fue estudiar como el clima empresarial, el comportamiento innovador y el clima laboral están vinculados. Como hipótesis general tenemos el ámbito profesional se vincula con el grado de desempeño y el comportamiento innovador.

La metodología constante fue Inductiva y el instrumento a usar es la encuesta. La muestra incorporo a 398 docentes de los grados primaria y secundario el cual laboran en las ciudades de Turquía y Adana. Usando la metodología de la escala Likert, cual concluyo que el ámbito de trabajo definido por la igualdad, ayuda y motivación poseen un efecto en el grado desempeño y el comportamiento innovador de los docentes, en tanto que el desempeño laboral solamente posee un efecto en el comportamiento innovador.

Ojeda (2019), en la investigación en México, su objetivo general fue estudiar si el clima organizacional tiene influencia en la motivación dentro del primer nivel de atención en centros de salud de México. Se utilizó un diseño descriptivo, buscando identificar aquellos puntos de posible mejora dentro de estas entidades con respecto al clima laboral, y a posteriori, generar un impacto considerable en la motivación del personal. La muestra la integraron 1300 colaboradores, donde al ser un estudio cuantitativo, el instrumento utilizado fue la encuesta, luego se procedió al recojo de datos y al análisis dentro de los programas de Excel y Minitab, dando como conclusión que, el clima laboral cuenta con una incidencia considerable respecto a la motivación del personal, la cual todo está visto en la cuidado que proporcionan a sus pacientes y lo que manifiesta respeto a sus compañeros de trabajo.

Uría (2016), en la investigación llevada a cabo en Ecuador, se buscó estudiar si el impacto del clima empresarial y el desempeño laboral. La metodología a seguir es Inductiva y la herramienta a usar es la encuesta. Y comportamiento innovador. La investigación contó con 40 personas de la empresa. Los resultados el cual se alcanzaron obtener son: los colaboradores están disconforme ya que no son acreditados por sus supervisores, son pasivos, ejercen un liderazgo dominante, un sistema de comunicación jerarquizado, no impulsan un trabajo de forma mutua, se observa la falta de responsabilidad en la organización. Se concluyó un entorno de trabajo inadecuado afectará su nivel de rendimiento. Se propone establecer un grado de liderazgo donde todos dispongan libertad de palabra, un sistema de comunicación multidireccional, establecer una unidad de trabajo que complementen a todos, dar retroinformación a los trabajadores, y medir continuamente en el ámbito de trabajo y su grado de desempeño con el fin de medir la eficiencia de los resultados elaborados por los cambios sucedido en la empresa.

Por otro lado, continuamos registrando los antecedentes nacionales, lo que fortalecerá los aspectos teóricos de nuestra investigación, esto es:

Girón (2019), en el estudio realizado en Huacho, el autor se planteó analizar la relación del clima laboral y la productividad dentro de la empresa COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales S.L., la investigación fue aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional. A su vez, la población fue constituida por 150 trabajadores de la compañía en mención, donde la muestra estuvo integrada por 108 de ellos, quienes participaron en el estudio mediante el llenado de dos cuestionarios conformados por 20 interrogantes cada uno, a partir del cual, el autor determinó que, ambas variables guardan una relación significativa entre sí, cuyo p valor se encontró por debajo del 5%, siendo de 0.018. Además, dentro de las dimensiones empleadas, tenemos que, el liderazgo y la motivación, son dos factores importantes e influyentes en la productividad de los trabajadores, siendo corroborado con un p valor menor al 5%, siendo del 0.012 y 0.020 respectivamente.

Oscoco (2019), en la investigación realizada en Lima, estuvo orientada a estudiar el clima laboral y como este se ve afectado por la gestión educativa dentro de la Red N°09 San Juan de Lurigancho durante el año 2015, aplicó un enfoque del tipo cuantitativo, buscando de esta manera cuantificar o medir en términos numéricos la conexión entre las variables que se han mencionado. Se empleó un diseño no experimental - transversal, buscando estudiar el comportamiento de las variables, sin ningún tipo de alteración o modificación. La población estuvo conformada por 272 docentes, se empleó el método de muestreo no probabilístico estratificada, por ello la muestra fue de 100 docentes, quienes participaron del estudio mediante el llenado de cuestionarios, enfocados a ambas variables. De esta manera, el autor comprobó que, las variables seleccionadas para su estudio presentan un grado de correlación moderado, basado en un p valor por debajo de 0.05.

Palacios (2019), en su estudio realizado en Lima, se plasmó como objetivo general identificar una posible conexión entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores del área de administración en Salud pública, donde el enfoque dado al estudio por el autor fue el cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional. Para ello, se aplicó encuesta a 312 colaboradores, donde los cuestionarios contaron con 50 interrogantes para el clima laboral y 48 para la productividad. Por

todo ello, el autor comprobó a través del coeficiente de Spearman que, las variables seleccionadas contaron con una relación significativa entre sí, donde se resalta la importancia que tienen los colaboradores y su percepción enfocada a sus ambientes de trabajo, los cuales facilitan o dificultan sus interacciones con sus compañeros y superiores.

Huayta et al. (2017), en la investigación realizada en Lima, se buscó identificar como la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A, la investigación fue cuantitativa, con un nivel correlacional y diseño no experimental, en la cual se analizaron las variables desde tres dimensiones conformadas por la efectividad, eficacia y eficiencia. Asimismo, la técnica empleada fue el cuestionario realizadas 18 preguntas basadas en la escala de Likert del 1 al 5 (muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo), dirigidas a 217 empleados de la compañía antes mencionada. Por tal motivo, los autores hallaron la influencia considerable del clima laboral en el desempeño laboral, debido a que, esto se vio reflejado en las deficiencias percibidas por los empleados respecto a su ambiente de trabajo y como esto afectaba su desempeño considerablemente.

León (2016), en la investigación realizada en Trujillo, tuvo como propósito fundamental estudiar la influencia del ámbito laboral en el desarrollo de los empleados. Como hipótesis principal: el clima empresarial tiene influencia en el desempeño laboral de los colaboradores. Su metodología fue Inductiva y el instrumento a usar fue la encuesta. Los resultados identificaron que los aspectos poseen un mayor efecto en el desempeño laboral son la comunicación interpersonal, el dialogo, el ámbito interno laboral y el salario. Concluyendo que los colaboradores confían que elemento con mayor preeminencia en el ámbito laboral es de grado de motivación, el cual influye en las labores diarias, y la compensación, los ingresos y los beneficios son elementos el cual mejoran la productividad y desempeño del colaborador.

Considerando el aspecto teórico de nuestra investigación, se procede a exponer todos los fundamentos relacionados a las variables seleccionadas, donde tenemos que, respecto al clima laboral, Suresh (2016), el ambiente de trabajo está constituido por el ambiente interno de una empresa, incluidos los tipos de organización, tecnologías, políticas de la empresa, objetivos comerciales,

regulaciones internas (factores estructurales) y otros aspectos que se superponen entre sí en diversos grados. Además de las actitudes, el valor sistemas y sanciones la forma de comportamiento (factores sociales). Por su parte, Mehmeti y Telaku (2020), añaden que, el clima se da de las características objetivas de las cosas, como son el ámbito laboral, centralización, descentralizado en tomar de cisiones o tamaño de la empresa, tipo de tecnología usada, supervisión comportamiento individual, cantidad de niveles jerárquicos.

Desde un punto de vista global, Combs (2019) menciona que, el ámbito de trabajo se basa en el clima empresarial, donde el trabajo se especifica por ser un conjunto de factores abstractos y físicos en dónde existen de modo muy constante una precisa empresa el cual obstaculiza las motivaciones y comportamiento de los colaboradores, y por consiguiente sus grados de desempeño. Pueden ser percibidos y descritos por los miembros de la empresa, y, por ende, se puede cuantificar desde una perspectiva operativa a través de su retroinformación, observaciones, descripciones y entre otras medidas. Precisamente Pawirosumarto et al. (2017), refleja la situación de la empresa en una situación concreta tiempo, donde el ámbito empresarial se puede ver variadamente, por los colaboradores, pero en especial, por los dirigentes de la organización, fundamentalmente líderes de cambio.

Dentro de las teorías que acompañan al clima laboral, tenemos la propuesta por Likert donde según Arroyo y Jiménez (2020), el comportamiento de cada uno de los colaboradores se ve influenciado por el comportamiento de sus supervisores y superiores, así como las condiciones laborales a las cuales están sometidos cada trabajador. A partir de ello, Pilligua y Arteaga (2019) mencionan factores del tipo causal, como son la estructura organizativa, la cual establece las relaciones y canales de comunicación entre los empleados. Los factores intermedios, donde destaca la motivación y rendimiento, los cuales influyen en un proceso continuo y resultados obtenidos por las entidades. Finalmente, se tienen los factores finales, como la ganancia o pérdida, siendo un reflejo del clima laboral y su interacción con las variables antes mencionadas.

Con respecto a la dimensión de motivación, Nguyen (2017), expone que, comprende los movimientos y métodos que llevan a cabo los trabajadores relacionados a la satisfacción con su puesto de trabajo, donde a su vez, están

incluidos los procesos organizacionales que incentivan a los colaboradores a desempeñarse en alineación con los objetivos de la entidad. Por su parte, Kuranchie y Amponsah (2016), añaden que, la motivación es catalogada como una característica única en cada ser humano, la cual determinar su compromiso y disposición a realizar una determinada actividad, en base a estas necesidades los comportamientos denotarán mayor interés. Asimismo, desprendemos la teoría referente a las necesidades plasmada por Maslow, donde McLeod (2020), menciona que, la motivación se ve determinada en gran parte por las necesidades que debe cubrir cada persona, siendo ordenadas según una jerarquía. Por lo tanto, cada entidad debe velar por brindar a sus colaboradores de los recursos necesarios para satisfacer gran parte de estas necesidades, lo que permitirá a posteriori, generar un efecto motivador en cada persona.

Por otro lado, respecto a la dimensión de liderazgo, Nidadhavolu (2018), lo define como una habilidad que permite ejercer un determinado grado de influencia en los accionares de otras personas con el afán de alcanzar su propósito en específico, por lo cual, es necesario que cada tipo de entidad disponga de un líder para no solo contribuir a la dirección del personal, sino también para contribuir a la innovación a través de propuestas de mejora e ideas creativas. La teoría del liderazgo establecida por Tannenbaum y Schmidt como lo mencionan Scouller y Chapman (2020), donde se mide desde dos perspectivas, siendo tanto de subordinados como supervisores, esto nos indica que, en un extremo tenemos la autoridad ejercida por los superiores o supervisores, y por el otro, la libertad que tienen los empleados, en función a estos factores los comportamientos y decisiones de los empleados se verán influenciados.

Con respecto a la variable dependiente de productividad, Gibbs et al. (2021), Definirlo como la relación entre el producto producido y los recursos utilizados en el proceso de producción. Esto significa que, la productividad es considerada como el uso de recursos para alcanzar un volumen de producción en específico. Asimismo, cuando nos encontramos ante una mayor productividad, obtendremos resultados por encima de los estimados. Para Vera y Vera (2021), la productividad cuenta con una filosofía que lo relaciona con el respeto de los colaboradores, enfocándonos en el respeto de los mismos, ya que, al realizar sus labores de

manera entusiasta, los resultados que se obtendrán pueden superar las expectativas de sus empleadores.

Adicionalmente, para Loayza (2016), la productividad se basa en la utilización del factor humano dentro de cada institución, debido a que, son ellos, quienes interactúan constantemente en todos los procesos y actividades, independientemente si la entidad ofrece un producto y/o servicio, todo esto, Para lograr el objetivo del sistema. Por lo cual, Batista y Lara (2016), resaltan la importancia de su medición dentro de cada entidad, debido a que, en mayor medida sea la productividad alcanzada por su personal, los beneficios para tanto la entidad como los usuarios serán mayores, siendo un producto o servicio de mayor calidad, siendo esto lo más valorado por cada cliente y/o usuario.

Dentro de la productividad podemos encontrar una serie de términos de los cuales se puede desprender la eficacia y la eficiencia, donde Calvo et al. (2018), Mencionó que el efecto es medida en base al nivel de cumplimiento de los objetivos que plantean cada institución tanto públicas como privadas, donde es necesario encontrarse alineado con la visión institucional, respetando un orden e importancia según cada objetivo. Por otro lado, podemos Lomas (2017) menciona que, dentro de la eficacia, se alcanza mediante una utilización mínima de los recursos disponibles dentro de la institución ya sean técnicos o propiamente humanos. Por su parte, la eficiencia está orientada a realizar de manera correcta las cosas, donde Wilson et al. (2018), como sobre la eficiencia como el indicador responsable que mide el grado de éxito o fracaso que alcanza una determinada empresa o institución pública.

De manera similar, para Collewet y Sauermann (2017), La productividad total de los factores mide la eficiencia de utilizar elementos físicos en el proceso de producción de productos o prestación de servicios, por lo que, para un nivel dado, estos factores se relacionan con el mayor logro de la organización. Por lo tanto, un servicio o bien el cual es el resultado de un procedimiento favorable el cual se da con el fin de satisfacer exigencias adecuadas de un cliente o usuario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico, donde Hoffmann (2017), la define como aquellos estudios que buscan ampliar los conocimientos ya existentes sobre un tema en específico. Por lo cual, nuestra investigación contribuyó al reforzamiento de los conocimientos teóricos relacionados al clima laboral y productividad.

Por otro lado, se empleó un nivel de estudio correlacional, el cual Curtis et al. (2016), piensa en ello como una encuesta para determinar si existe una relación entre dos variables. Por tanto, nuestra investigación está relacionada y orientada hacia la relación entre la variable independiente y la variable dependiente.

Finalmente, se aplicó un diseño no experimental, donde Martínez (2020), nos menciona que, estas investigaciones evitan la alteración o modificación de los datos recopilados referente a las variables seleccionadas.

3.2. Variables y operacionalización

Clima Laboral:

De acuerdo a Rivera et al. (2018) es "la cualidad o atributo del entorno organizacional que sus miembros perciben o experimentan e influyen en su comportamiento".

Definición operacional del "clima Laboral":

Para disponer el clima laboral en la Corte Superior de Ica se aplicó un cuestionario compuesto por 15 ítems que están divididos en 2 dimensiones: dimensión de motivación, donde se emplearon 10 indicadores basados en como la entidad motiva a sus colaboradores. Por otro lado, tenemos la dimensión de liderazgo, donde se emplearon 5 indicadores basados en el propósito de líderes de los altos mandos hacia sus trabajadores. En lo correspondiente a la medición se usó el método de la escala de Likert, lo que hará una evaluación iniciando de una escala donde 1 fue "Nunca o ninguno" y 5 "Siempre o todo". Dando una suma de los ítems resultados como una escala de Alto, Medio y Bajo.

Productividad:

Para Céspedes et al. (2016), la productividad se refiere al uso de recursos en la producción de bienes intangibles y tangibles; y como los recursos el cual han sido transformado se vincula con el producto el cual se logra, también plasma los recursos como (dinero, motivación, conocimiento, talento humano, etc.).

Definición operacional de la “productividad”:

Con el fin de precisar el nivel de productividad en la Corte Superior de la ciudad de Ica se aplicó una encuesta compuesta por 8 ítems subdividido en 2 dimensiones cuales son: dimensión de eficiencia, donde se usaron 5 indicadores respaldados en la eficiencia del personal del Tribunal Superior de Ica. De igual manera, tenemos la dimensión de efectividad, que utiliza 5 indicadores para apoyar la efectividad del personal del Tribunal Superior de Ica. En lo correspondiente a la medición se usó el método de la escala Likert, la cual hará una evaluación comenzando de una escala donde 1 fue “Nunca o ninguno” y 5 “Siempre o todo”. Dando la sumatoria de los ítems resultados como una escala de Alto, Mediano y Bajo

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Es definida la población por Bhandari (2021), como un grupo de personas a las que se dirige una encuesta o investigación en función de las características que tienen y que analizarán. Por lo tanto, la población está conformada por trabajadores del Distrito Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Ica que trabajaron durante 2020, con un total de 91 trabajadores.

Muestra:

Para Ravikiran (2021), la muestra es desprendida de la población, pero ello, dependerá de los recursos disponibles o las necesidades del investigador. En la Corte Superior de Justicia de Ica trabajan actualmente 91 colaboradores en el área administrativa. Para poder calcular el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula designada para población finita, a través de donde se pudo obtener una muestra conformada por 62 empleados.

Dónde:

Población: $N = 91$

Nivel de Confianza (95%): $Z\alpha = 1.96$

Proporción a favor: $p = 0.5$

Proporción en contra: $q = 0.5$

Error de precisión: $d = 0.05$

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{91 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (91 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 62$$

Muestreo:

Se empleó un muestreo probabilístico y como técnica seleccionada fue el muestreo aleatorio. Cabe señalar que la unidad en estudio se seleccionó del marco muestral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la encuesta utilizando como técnica de recolección el cuestionario como instrumento. Respecto a la encuesta, López y Facheli (2016), es una de las técnicas más comunes referentes al recojo de datos de una muestra considerable, debido a su alcance y facilidad de aplicación. Por otro lado, el cuestionario, es definido por García (2021), como una herramienta versátil comúnmente empleada en las ciencias para la recolección de registro con un volumen considerable de datos. Según nuestro proyecto, se empleó el cuestionario para obtener la percepción del clima de la empresa y el segundo para evaluar el nivel de productividad. El primer cuestionario contó con 15 ítems y el segundo con 8 ítems, cada uno de los cuales se dividieron en dos dimensiones.

En cuanto a los aspectos de la herramienta, la encuesta estuvo basado en la encuesta de clima laboral, estuvo dividido en: 10 ítems en la dimensión de motivación y 5 ítems en la dimensión de liderazgo. El resultado nos indicó una su totalidad de 15 ítems para la primera variable. Después, la sumatoria de los resultados logrados responde a los próximos rangos: alto (55 a 75), medio (35 a 54) y bajo (15 a 34). Por otra parte, la encuesta de productividad se dividió en: 5 ítems para la dimensión eficiencia y 3 ítems para eficacia, el cual se centró en la segunda variable que estuvo compuesta por 8 ítems. Al fin y al cabo, las respuestas de margen para la suma de los resultados de la evaluación son: Excelente (30 a 40), Aceptable (19 a 29) y Deficiente (8 a 18).

3.5. Procedimientos

El cuestionario de clima laboral y productividad fueron revisado con tres especialistas en el tema para la utilización de esta investigación. Se coordinó con el área de RRHH con el fin de obtener acceso a la lista individual administrativo con

contratación vigente en la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Ica, y llevar a cabo una selección de muestras individuales. La lista de empleados administrativos se analizó en base al cálculo del software estadístico (SPSS), donde se aplicó el coeficiente de Pearson, y así identificar la relación entre las variables estudiadas. Posteriormente, la información del cuestionario se procesó en el banco de datos del programa SPSS. De esta manera, todo dato logrado fue presentado y explicado en el informe final de la tesis mediante de una serie de tablas y gráficos, los cuales presentan una revisión rápida y resumidos de los hallazgos.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el programa Microsoft Excel, agilizando las tabulaciones y representaciones gráficas de los datos logrados. Asimismo, se empleó el software SPSS, donde se logró comprobar la correlación entre las variables independiente y dependiente, basado en el p valor establecido por el coeficiente de Pearson, siendo una relación significativa si el p valor está por debajo del 0.05 o 5%.

3.7. Aspectos éticos

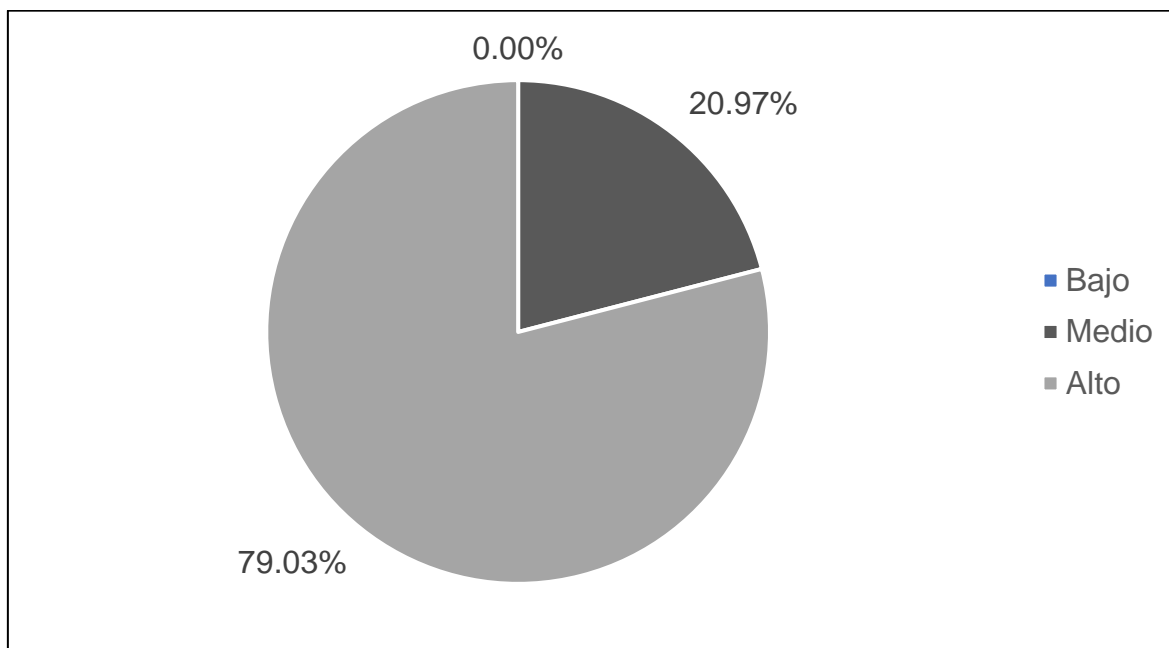
El estudio cumple con los diferentes criterios característicos del diseño designado. Además, para los libros y referencias usados según la normativa APA y las normas éticas se plasmaron en las referencias bibliográficas de los informes. La deducción en la cita fue la obligación del autor del estudio, y la autoría de la herramienta diseñada para los siguientes propósitos: Recoger información mediante un proceso de juicio y aprobación.

IV. RESULTADOS

Se va a desarrollar en este capítulo la tabulación de los resultados obtenidos en la respuesta de los cuestionarios virtuales. Asimismo, se presentan los análisis ejecutados mediante el programa SPSS para realizar la comprobación de las hipótesis planteadas.

Figura 1

Resultados porcentuales de la dimensión: motivación

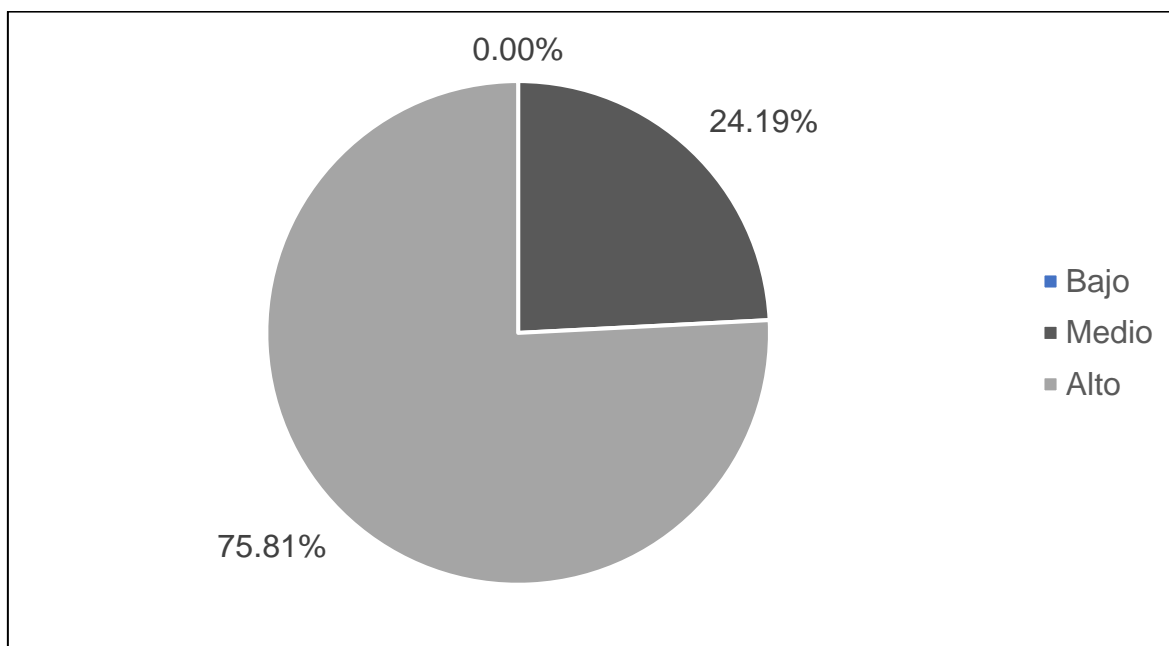


Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 1 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la dimensión de motivación, la cual se desprende de la variable independiente. Nos indican que, el 20.97% de colaboradores del área administrativa encuestados se encuentran en el rango medio sobre la motivación. Por otro lado, el porcentaje más representativo de 79.03%, lo ocupan aquellos colaboradores administrativos que se encuentran en un rango alto concerniente a la motivación.

Figura 2

Resultados porcentuales de la dimensión: liderazgo

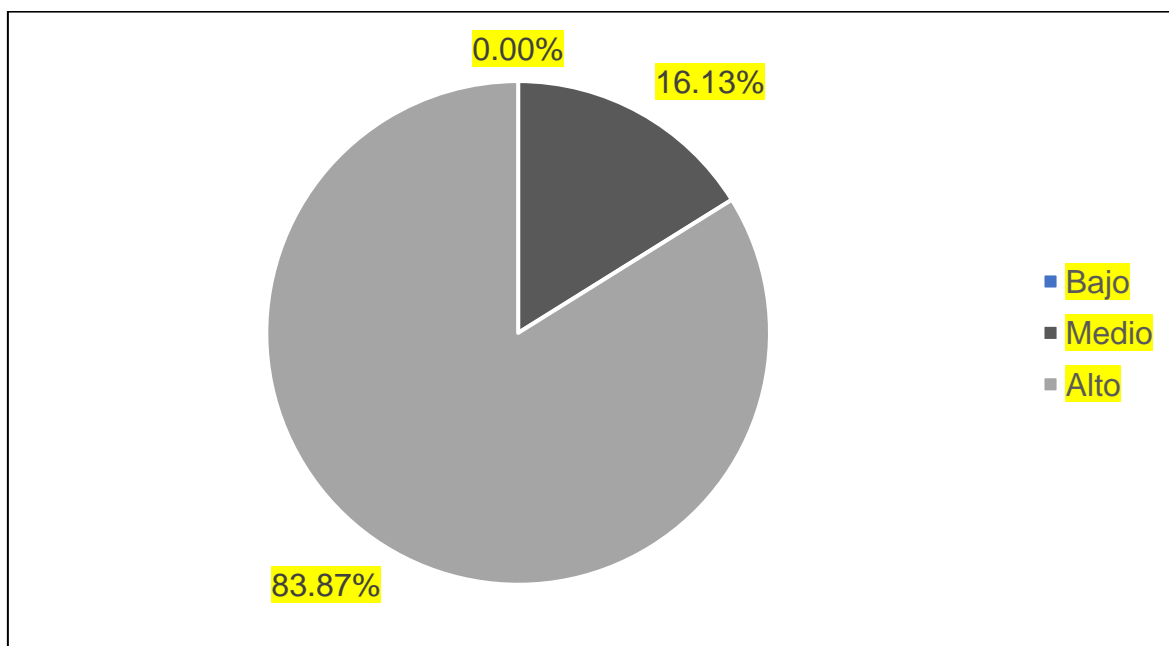


Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 2 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la dimensión de liderazgo, la cual se desprende la variable independiente. Nos indican que, el 24.19% de colaboradores del área administrativa encuestados se encuentran en el rango medio sobre el liderazgo. Por otro lado, el porcentaje más representativo de 75.81%, lo ocupan aquellos colaboradores administrativos que se encuentran en un rango alto concerniente al liderazgo.

Figura 3

Resultados porcentuales de la variable independiente: clima laboral

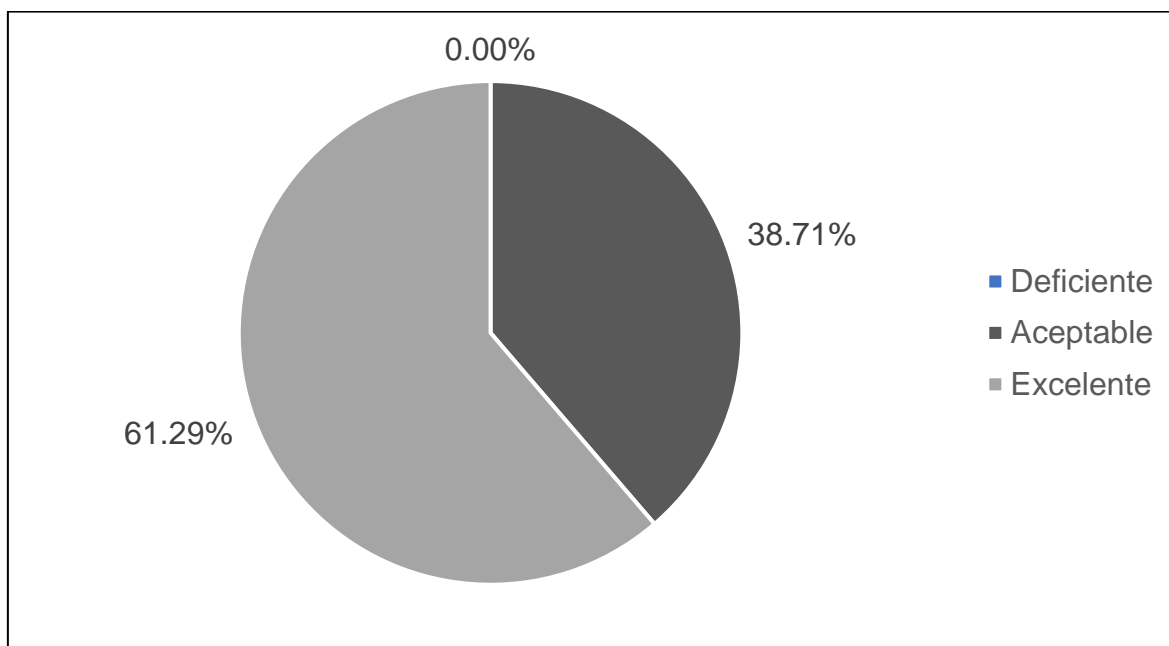


Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 3 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la variable independiente de clima laboral, nos señala que, alrededor del 16.13% de los colaboradores encuestados pertenecientes al área administrativa, se encuentran dentro del rango medio. Por el contrario, tenemos que el porcentaje más representativo del 83.87%, está representado los trabajadores que están dentro del rango alto.

Figura 4

Resultados porcentuales de la dimensión: eficiencia

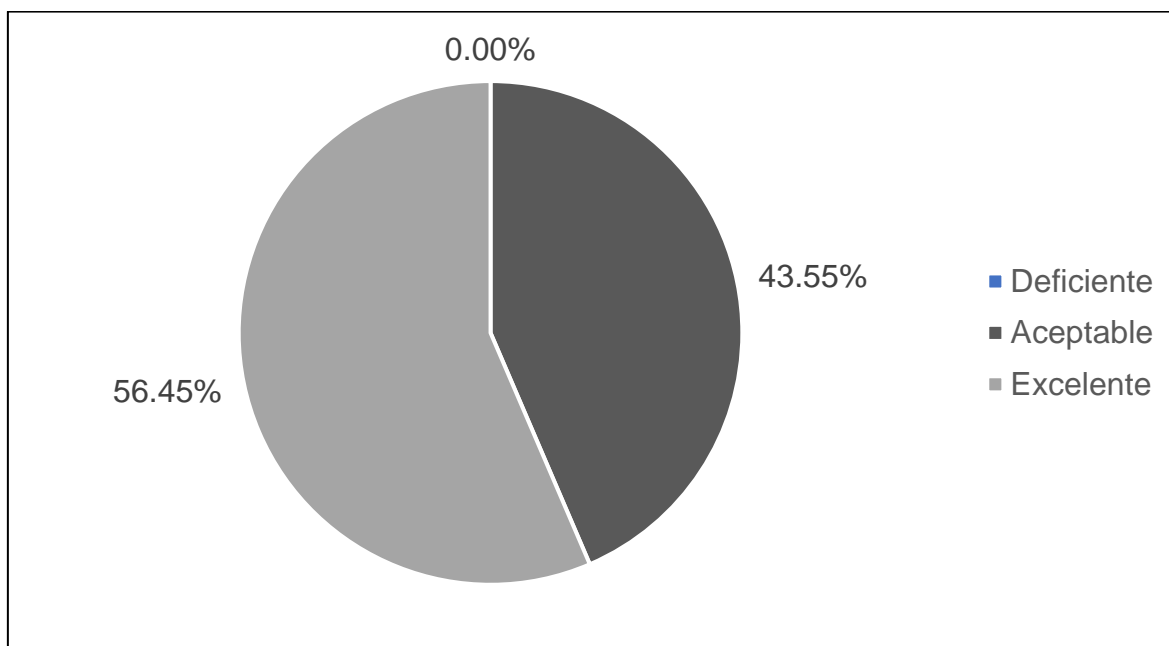


Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 4 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la dimensión de eficiencia, la cual se desprende la variable dependiente. Nos indican que, el 38.71% de colaboradores del área administrativa encuestados se encuentran en el rango aceptable. Por otro lado, el porcentaje más representativo de 61.29%, lo ocupan aquellos colaboradores administrativos que se encuentran en un rango excelente.

Figura 5

Resultados porcentuales de la dimensión: eficacia

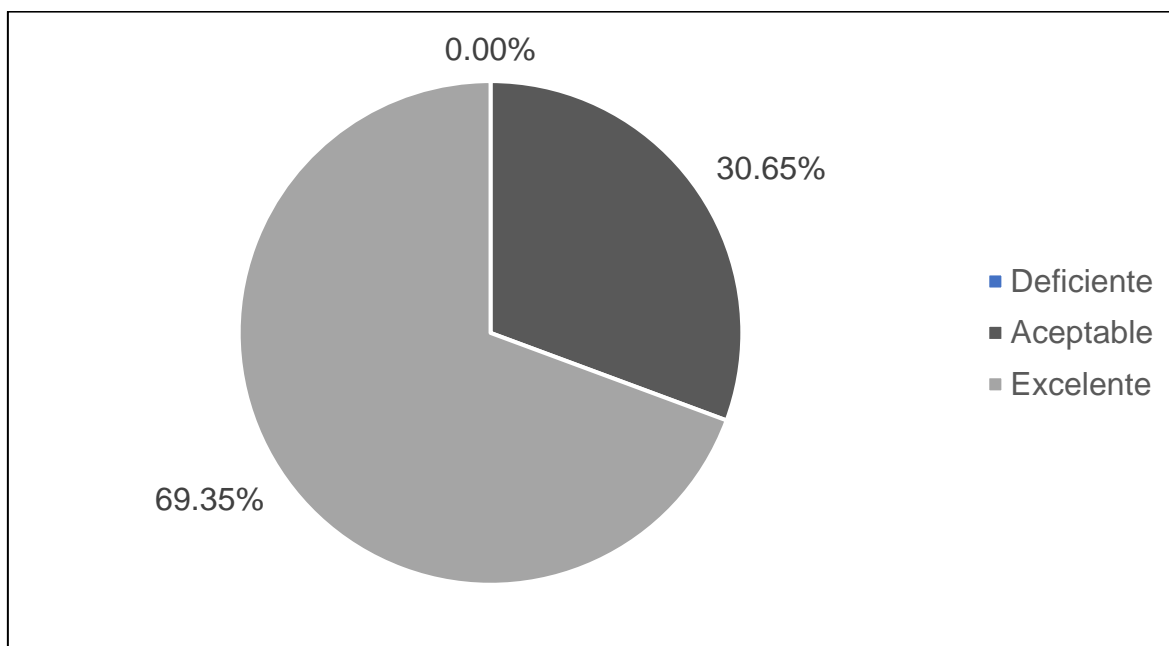


Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 5 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la dimensión de eficacia, la cual se desprende la variable dependiente. Nos indican que, el 43.55% de colaboradores del área administrativa encuestados se encuentran en el rango aceptable. Por otro lado, el porcentaje más representativo de 56.45%, lo ocupan aquellos colaboradores administrativos que se encuentran en un rango excelente.

Figura 6

Resultados porcentuales de la variable dependiente: productividad



Nota. Elaboración propia (2021).

Interpretación de resultados: La figura 6 con respecto a la frecuencia y valores porcentuales de la variable dependiente de productividad, nos señala que, alrededor del 30.65% de los colaboradores encuestados pertenecientes al área administrativa, se encuentran dentro del rango aceptable. Por el contrario, tenemos que el porcentaje más representativo del 69.35%, está representado por aquellos colaboradores que se encuentran dentro del rango excelente.

Hipótesis general

H0: El clima laboral no ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H1: El clima laboral ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 1

Análisis de la hipótesis general

Correlaciones	VI_Clima_Laboral	VD_Productividad
VI_Clima_Laboral		
Correlación de Pearson		1
Sig. (Bilateral)		0.469
N	62	62
VD_Productividad		
Correlación de Pearson	0.469	1
Sig. (Bilateral)	0.000	
N	62	62

Nota. Elaboración propia en SPSS (2021).

Interpretación de resultados: Según lo mostrado en la tabla 7, podemos deducir que la significación bilateral cuenta con un valor menor al 0.05, representando que, la hipótesis alterna será aceptada. A su vez, se tiene un valor de correlación del 0.469, catalogado como una correlación moderada. De esta manera, concluimos que: “El clima laboral ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”.

Hipótesis específica 1

H0: La motivación no ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H1: La motivación ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 2

Análisis de la hipótesis específica 1

Correlaciones	D1_Motivación	VD_Productividad
D1_Motivación		
Correlación de Pearson	1	0.345
Sig. (Bilateral)		0.006
N	62	62
VD_Productividad		
Correlación de Pearson	0.345	1
Sig. (Bilateral)	0.006	
N	62	62

Nota. Elaboración propia en SPSS (2021).

Interpretación de resultados: Según lo mostrado en la tabla 8, podemos deducir que la significación bilateral cuenta con un valor menor al 0.05, representando que, la hipótesis alterna será aceptada. A su vez, se tiene un valor de correlación del 0.345, catalogado como una correlación baja. De esta manera, se concluye sobre que la motivación ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”.

Hipótesis específica 2

H0: El liderazgo no ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

H1: El liderazgo ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.

Tabla 3

Análisis de la hipótesis específica 2

Correlaciones	D2_Liderazgo	VD_Productividad
D2_Liderazgo		
Correlación de Pearson		1
Sig. (Bilateral)		0.278
N	62	62
VD_Productividad		
Correlación de Pearson	0.278	1
Sig. (Bilateral)	0.029	
N	62	62

Nota. Elaboración propia en SPSS (2021).

Interpretación de resultados: Según lo mostrado en la tabla 9, podemos deducir que la significación bilateral cuenta con un valor menor al 0.05, representando que, la hipótesis alterna será aceptada. A su vez, se tiene un valor de correlación del 0.278, catalogado como una correlación baja. De esta manera, concluimos que: “El liderazgo ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020”.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general de la investigación, se tiene: Establecer cómo el clima laboral ha impactado en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Se logró determinar que ambas variables seleccionadas mantuvieron un nivel de correlación moderado durante el período 2020, porque los trabajadores administrativos han percibido un clima laboral que impacta de manera significativa en la productividad obtenida por parte de ellos. A partir de lo antes mencionado, comparado con las conclusiones de León (2016), expresa que, dentro de la entidad sujeto de estudio predomina un clima laboral del tipo participativo, esto establece una relación de confianza entre superiores y subordinados, debido que, durante la toma de decisiones dentro de la entidad, todo el personal tanto superiores como subordinados, participan de dicho proceso. Asimismo, la comunicación, representa otro de los elementos a destacar, debido a que, contribuye a que el personal indistintamente de su área pueda comunicarse entre sí, permitiendo resolver los problemas que se presenten de manera global. El autor destaca atributos tales como las relaciones entre compañeros, el manejo de las remuneraciones, el reconocimiento por la productividad alcanzada y la implicación de cada uno de los miembros de la entidad. Respecto a los resultados de nuestra investigación, la mayoría de quienes identificaron colaboradores administrativos respondieron que existe cooperación entre todos los integrantes para lograr sus metas, a su vez, responden que existen diversos canales de comunicación, los cuales permiten que la información pueda fluir de manera idónea, existiendo una concordancia con los hallazgos del autor antes mencionado. Además, León (2016), añade que, desde la perspectiva de los superiores y responsables de la entidad, priorizar la mejora de la calidad de vida de los empleados, mediante una serie de incentivos tanto monetarios como de desarrollo profesional, a partir de ello, los trabajadores mencionan que, la motivación alcanzada y el liderazgo provisto por sus superiores, ha influenciado de manera significativa en su desempeño y productividad alcanzada. Respecto a estos puntos, podemos relacionarlo a los hallazgos dentro de la Corte Superior de Justicia de Ica, donde los colaboradores administrativos han opinado que sus superiores los consideran a cada uno de ellos elementales para el éxito de la entidad, así como, la valoración que existe en cuanto a su desempeño. Por lo tanto, podemos afirmar

que tanto el liderazgo como la motivación son indispensables para alcanzar un nivel de productividad alto para la entidad.

Con respecto a los hallazgos de Ojeda (2019), se aplicó un análisis mediante el esquema 360°, cuya finalidad radicó en determinar la relación entre el clima laboral y la productividad, apoyado en los postulados de un conjunto de autores, expertos en la materia de estudio. En dicha investigación se identificó que la productividad lograda por el personal se ve delimitada en gran medida por la percepción que tienen los trabajadores respecto a la organización y las condiciones generales de la misma, viéndose plasmado por el clima laboral. Uno de los aspectos que resalta la autora, es la comunicación constante entre sus miembros, donde la frecuencia de estas reuniones dependerá de las necesidades a atender, contribuyendo al reforzamiento del canal de comunicación, permitiendo una rapidez en la información entre los empleados y sus empleadores. Otro elemento importante es la difusión de políticas de formación profesional, donde los empleados logren proyectarse en cuanto a su desarrollo dentro de su puesto de trabajo, permitiendo en parte que el clima laboral sea más favorable, al buscar un mejoramiento constante en su lugar de trabajo. Además, estos programas de recompensa y ascenso contribuyen a un incremento de la competitividad entre los trabajadores, buscando mejorar en cuanto al desempeño de sus actividades y por consiguiente, el alcance de un nivel de productividad mucho mayor. La autora añade que, por parte de los superiores, es importante velar por dichos programas de ascenso, a fin de mantener una motivación constante y creciente por parte de sus subordinados, así como la adopción de medidas para reconocer los logros alcanzados por sus empleados, debido a que al momento de destacar las fortalezas y logros de los trabajadores, estos se sentirán valorados por parte de sus empleadores, contribuyendo en igual medida al incremento motivacional y demostrando un nivel alto de liderazgo por parte de los superiores. En cuanto a nuestra investigación, los colaboradores administrativos encuestados han afirmado la presencia de oportunidades de mejora dentro de puesto de trabajo, donde al mismo tiempo, cada uno de los integrantes del equipo, se esfuerzan en conjunto para obtener los objetivos de la empresa. Además, los colaboradores demuestran un gran compromiso con la institución viéndose reflejado en el mejoramiento

personal y la búsqueda de estándares de calidad más altos en cuanto al servicio, conllevando a nuevos niveles de productividad.

En cuanto a los resultados de Uría (2016), Su investigación tiene como objetivo analizar el clima laboral y la productividad de los empleados de la entidad Andelas Cía. Ltda., Para determinar el grado de insatisfacción de los empleados con el entorno laboral en el que se desenvuelven. A partir de ello, la autora determinó que la productividad se vio afectada por esta inconformidad. A razón de un análisis más profundo, la autora determinó que el liderazgo predominante dentro de la entidad es el autocrático, en el cual las decisiones y consideraciones son únicamente tomadas por parte de los superiores, dejando de lado en muchas de estas decisiones a los trabajadores, reduciendo de esta manera el aporte de nuevas ideas y desde la perspectiva de los trabajadores, estos se cohibidos al momento de generar un valor agregado al proceso y actividades diarias. A su vez, el reconocimiento de los trabajadores no es prioridad para los superiores, donde la productividad no es valorada ni reconocida, traduciéndose en un bajo nivel motivacional. En cuanto a la comunicación, el canal cuenta con una estructura jerárquica, donde la información fluye de manera muy formal, lo que ha dificultado en gran medida el establecimiento de una mejor relación entre superiores y subordinados. Asimismo, el liderazgo efectuado por parte de los superiores, no contribuye al fortalecimiento del trabajo colaborativo entre los empleados, generando carencias en cuanto al compañerismo y participación de los mismos en distintas actividades que realiza la entidad, Afecta significativamente el compromiso y el entusiasmo de los empleados. Los superiores exponen que, su personal se encuentra en un nivel de productividad medio, muy por debajo de los niveles esperados y alienados a las metas organizacionales. Estos hallazgos fortalecen la relación entre el clima laboral y la productividad, pues cuando nos encontramos en la situación que detalla el autor, los trabajadores se ven inmersos en un ambiente laboral que no es propicio para ellos (falta de reconocimiento de sus logros o desempeño, barreras respecto a la comunicación, estilo de liderazgo que limita la participación, entre otros), ha ocasionado una serie de carencias en cuanto a la productividad esperada por parte de los superiores, siendo los niveles por debajo de los deseados. Una situación contraria, es la identificada dentro de la Corte Superior de Justicia de Ica, donde los colaboradores se encuentran dentro de un

clima laboral idóneo que ha contribuido al alcance de una productividad mayor en concordancia con los objetivos de la entidad.

Por otro lado, citando a Valdivia (2014), En su investigación sobre el clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de Danper-Trujillo SAC, uno de los aspectos que resalta en cuanto al clima laboral, es la distribución física del área de trabajo, la cual ha sido calificada por los trabajadores como buena y que les permite desempeñarse de manera adecuada, donde está incluido el equipamiento y los insumos necesarios (documentación, materiales, etc.). En cuanto al liderazgo organizacional, se puede mencionar que los superiores priorizan en las posibilidades de ascenso del personal a otros puestos, incentivando cada vez más a quienes demuestren una productividad por encima de la esperada. Esto refleja una motivación importante para los empleados (generándoles un mayor ingreso para suplir sus necesidades personales o familiares), donde a su vez, resulta beneficioso para la propia entidad, ya que, les permitirán alcanzar los objetivos propuestos o en determinados casos superar las expectativas. Sin embargo, una de las carencias detectadas dentro de la institución, es la baja comprensión por parte de los supervisores, quienes buscan principalmente quedar en buenos términos con los dueños y responsables de la entidad, y cuando se encuentran en una situación donde los objetivos pueden verse afectados, recurren al desempeño de horas extras por parte de sus subordinados, lo que ha conllevado a un descenso en la productividad, debido a que, el trabajador realiza sobreesfuerzos y no se encuentra en la totalidad de su capacidad. Por el contrario, una fortaleza detectada dentro de la institución, es la oportunidad de mejora del personal, donde se ha logrado implementar exitosamente programas de formación tanto personal como profesional, siendo un atractivo valorado por cada uno de sus trabajadores, ya que, les ha permitido acoplarse a nuevas y novedosas estrategias de marketing, así como el manejo adecuado de ciertas maquinarias, lo que permitió reducir las incidencias o accidentes laborales con respecto a su utilización, y minimizar los retrasos durante el proceso productivo. Desde la perspectiva de los trabajadores encuestados, exponen que, las relaciones con sus compañeros cuentan con ciertas carencias, ya que, no sienten que son apoyados por sus colegas durante el desempeño de determinadas actividades, esto radica en que cada trabajador vela primordialmente por cumplir con sus obligaciones y actividades de manera

individual ante la presencia de algún problema, conllevando esto a una reducción de su tiempo y por ende, no pueda ayudar a sus colegas. Estos resultados dan un refuerzo a nuestra investigación, debido a que muchos de estos factores han permitido que los colaboradores encuestados alcancen un nivel productivo idóneo para los fines de la entidad.

Según los resultados obtenidos Girón (2019), quien el enfoque del estudio es analizar la relación entre el clima laboral y la productividad, al comparar sus hipótesis se encuentra que el p-valor estimado es 0.018, y existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad. De igual forma, su hipótesis específica tiene un valor p de 0.012, y confirmó que la motivación está relacionada con la productividad. Por su parte, la siguiente hipótesis específica tiene un p-valor de 0,020, lo que demuestra que el liderazgo está relacionado con la productividad. Por el contrario, una dimensión que no tiene relación significativa con la productividad es la comunicación, teniendo un p valor del 0.053. En base a estos resultados, el autor añade que, es necesario para cualquier tipo de entidad implementar una serie de programas enfocados a incrementar la motivación del personal con respecto a sus puestos de trabajo, de igual manera, es necesario centrar esfuerzos en relación al liderazgo no solo por parte de los superiores sino también por los subordinados, esto se fundamenta en que los colaboradores son quienes interactúan directamente con las distintas actividades y procesos empresariales, dentro de los cuales se destaca la relación con los clientes y/o usuarios. Por ende, son quienes pueden proponer ideas y propuestas más orientadas al mejoramiento de los productos o servicios. Este estudio refuerza nuestros hallazgos, porque la motivación y el liderazgo tienen una relación significativa con la productividad.

Por otro lado, Palacios (2019), en la investigación fue encontrar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo, con una muestra de 312 trabajadores, se empleó el coeficiente de Spearman, lo que permitió que el autor comprobará que dichas variables en mención se relacionan entre sí. De esta manera, el autor añade que, no solo la capacitación de los colaboradores es un factor determinante en su desempeño, sino también la percepción que tiene sobre su puesto de trabajo y las condiciones laborales en las cuales está inmerso, dado que, ante un clima laboral adecuado, el personal se encontrará más satisfecho

respecto a esta situación lo que contribuirá a realizar sus labores de manera eficiente y viéndose reflejado en su desempeño. En relación al presente estudio, el clima laboral identificado dentro de la entidad, ha ocasionado que los trabajadores administrativos pueden alcanzar un desempeño considerable, todo ello partiendo de su percepción respecto a la propia entidad, la cual está plasmada en sus respuestas dentro de los cuestionarios, ya que, se orientó a recabar datos relacionados a aspectos desde lo remunerativo como sociales.

Con base en los resultados anteriores, podemos decir que en la relación entre ambiente de trabajo y productividad, existe una amplia variedad de factores, que influyen tanto leve como fuertemente en la productividad de cada uno de los colaboradores, pudiéndose encontrar desde la valoración del trabajo desempeñado hasta la posibilidad de mejorar su situación actual (formación personal o profesional).

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo principal o general de la investigación, se encuentra que el clima laboral está relacionado con la productividad del área administrativa del Tribunal Superior de Ica, 2020. Donde la correlación ha sido significativa y en base al coeficiente de Pearson, el cual fue de 0.469, nos indica que es moderada.
2. A partir del primer objetivo específico concluimos que, la motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Siendo una correlación significativa según el p valor menor al 0.05. Por otro lado, analizando el valor de Pearson, tenemos una cifra de 0.345, representando una correlación baja.
3. En base al segundo objetivo específico tenemos que, el liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. Cuyo p valor ha sido menor al 0.05, donde la correlación entre las variables a sido significativa. Sin embargo, dentro de la escala de Pearson, al contar con un valor de 0.278, dicha correlación es catalogada como baja.

VII. RECOMENDACIONES

1. En relación a la primera conclusión, se recomienda a los futuros investigadores ampliar las dimensiones usado en esta encuesta para determinar qué factores son que se desprenden del clima laboral y que posean un mayor grado de relación respecto a la productividad de los colaboradores. Asimismo, se recomienda que la Corte Superior de Justicia de Ica, siga perfeccionando el clima laboral dentro de la entidad. Donde se puede mencionar el establecimiento de programas y talleres, cuya finalidad sea crear un ambiente cada vez más idóneo para el personal.
2. En relación a la segunda conclusión, es recomendable que la Corte Superior de Justicia de Ica, empleen una nueva gama de técnicas y herramientas orientadas al mejoramiento motivacional de su personal, desde incentivos monetarios hasta los de desarrollo personal y profesional, los cuales han demostrado buenos resultados en otras entidades estudiadas.
3. Finalmente, en relación a la tercera conclusión, se recomienda a la Corte Superior de Justicia de Ica, continuar con la formación de los superiores y supervisores, a fin de implementar nuevos estilos de liderazgo, que promuevan una mayor participación y aporte de ideas por parte de los colaboradores administrativos.

REFERENCIAS

- Afandi, M., & Mohd, M. (2019). Factors Influencing Teachers' Innovative Behaviour: A Systematic Review. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(12), 81-92. doi:<https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012213>
- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent, A., & Vanderleyden, J. (2019). Working conditions in a global perspective. *Eurofound and International Labour Organization*, 1(1), 4-10. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Aliaga, M. (2021). Factores de clima organizacional que impactan en la intención de rotación laboral en millennials en la empresa Atento - Ate, Lima - Perú, 2020. [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la USMP, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8377/aliaga_mma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altamirano, R. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, Agencia Chiclayo Cercado. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional de la USS, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2C%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arendt, J. (2016). *The influence of leadership roles and management instruments on public service motivation*. Obtenido de https://essay.utwente.nl/70356/8/arendt_BA_faculty.pdf.pdf
- Arroyo, M., & Jiménez, V. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista espacios*, 41(26), 147-160. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Batista, J., & Lara, J. (2016). Análisis del clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa SERIDME CIA. S en C. [Tesis

de *Titulación de Administrador de Empresas, Universidad de Cartagena*]. Repositorio institucional de la UNICARTAGENA, Cartagena, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3990/TDG%20JAIME%20BATISTA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bhandari, P. (2021). *Population vs sample: what's the difference?* Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/population-vs-sample/>

Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006

Castro, F., & Ramón, S. (2017). *Influencia del clima laboral en el desempeño de funcionarios de negocios del segmento exclusivo de una empresa bancaria en Lima – 2016*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2900/1/2017_Castro-Rodriguez.pdf

Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1083/C%C3%A9spedesNikita2016.pdf>

Chaparro, L. (2016). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32.

Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). *Working Hours and Productivity*. Obtenido de <https://ftp.iza.org/dp10722.pdf>

Combs, C. (2019). Healthy Work Environments: Improving Staff Satisfaction and Employee productivity in a non-traditional nursing work environment through employee recognition. *[Tesis de Doctorado en Práctica de Enfermería,*

Universidad de Carolina del Norte en Chapel Hill]. Repositorio institucional de la UNC, Chapel Hill, Estados Unidos. Obtenido de <https://cdr.lib.unc.edu/concern/dissertations/rb68xh28m>

Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 5-20. doi:<https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>

García, T. (2021). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Gestión. (2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). *Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals*. Obtenido de Becker Friedman Institute: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf

Girón, R. (2019). El clima laboral y la productividad en la empresa COMSA Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. - sucursal en Perú, Huacho - 2017. *[Tesis de Titulación en Ingeniería Industrial, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Repositorio institucional de la UNJFSC, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%C3%93N%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerrero, S., & López, J. (2020). Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la Fundación Liceo Internacional en el año 2019. *[Tesis de Titulación de Psicóloga Organizacional, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio institucional de la PUCE, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17963/Disertaci%c3>

%b3n%20Guerrero%20Samantha%2c%20L%c3%b2pez%20Jeimmy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hoffmann, T. (2017). *What is basic research, and is it important? A new theme on ScienceNordic*. Obtenido de ScienceNordic: <https://scienordenic.com/basic-research-denmark-scientific-theory/what-is-basic-research/1440003>

Huaranca, L. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud del Puesto de Salud Collazos, Ica junio 2018. [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29464/huaranca_tl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huayta, E., Ramos, D., & Tandaypan, M. (2017). Clima laboral y el desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la UIGV, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2191/TEISIS%20DE%20HUAYTA%20E.%2C%20RAMOS%20L.%20Y%20TANDAYPAN%20P.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Kuranchie, E., & Amponsah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309. Obtenido de https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188771/1/v09-i02-p0255_1530-8688-1-PB.pdf

León, S. (2016). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la institución Fondo Mivivienda S.A. Sede Central - Lima en el año 2015. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la UNITRU, Trujillo, Perú. Obtenido de

https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5285/leonmu%c3%b1oz_sabina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loayza, N. (2016). La productividad como clave del crecimiento y el desarrollo en el Perú y el mundo. *Revista Estudios Económicos*, 31(9). Obtenido de <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/31/ree-31-loayza.pdf>

Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. *[Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional de la CV, Tarapoto, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1

López, P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 2(3), 1-41. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Martínez, C. (2020). *Diseño de investigación, muestreo y métodos de recolección de datos*. Obtenido de <https://escueladedatos.online/disenodeinvestigacion-muestreo-y-metodos-de-recoleccion-de-datos/>

Mbugua, D. (2020). Influence of work environment on employee engagement of central government ministries in Kenya, a case of meru county. *[Tesis de Maestría en Administración de Negocios, Universidad Metodista de Kenia]*. Repositorio institucional de KEMU, Meru, Kenia. Obtenido de <http://repository.kemu.ac.ke/bitstream/handle/123456789/924/DANIEL%20MBUGUA%20KAMANJA%20THESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

McLeod, S. (2020). *Maslow's Hierarchy of Needs*. Obtenido de Simply Psychology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Mehmeti, I., & Telaku, M. (2020). Relation of the Perception of Work Environment with Job Satisfaction: The Case of Teachers in High Schools in the

Municipality of Prishtina. *Thesis*, 9(1), 3-33. Obtenido de <https://hrcak.srce.hr/file/348870>

Nguyen, L. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness*. Obtenido de https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Nidadhavolu, A. (2018). Impact of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India. [*Tesis de Maestría en Ingeniería y Ciencias Aplicadas, Universidad de Western Kentucky*]. Repositorio institucional de la WKU, Kentucky, Estados Unidos. Obtenido de <https://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3098&context=theses>

Ojeda, A. (2019). Evaluación del clima organizacional y motivación en primer nivel de atención. [*Tesis de Maestría en Administración de Sistemas de Salud, Universidad Veracruzana*]. Repositorio institucional de la UV, Veracruz, México. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/49655/OjedaGallegosA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Oscoco, A. (2019). La gestión educativa y su relación con el clima organizacional según la percepción de los docentes en la Red N° 09 UGEL San Juan de Lurigancho 2015. [*Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación*]. Repositorio institucional de la UNE, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3348/TM%20CE-Ge%204535%20O1%20-%20Oscoco%20Zamora%20Aydee%20Glorinda%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palacios, D. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia

de Manabí - Ecuador. [Tesis de Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la UNMSM, Lima, Perú. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, A., & Pelaez, Y. (2020). El clima laboral y la productividad de los trabajadores de instituciones educativas: una revisión sistemática de la literatura científica del año 2010 al 2019. [Tesis de Titulación en Administración, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la UPN, Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26190/Trabajo%20de%20Investigaci%c3%b3n_Pelaez%26Paredes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pawirosumarto, S., Katijan, P., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358. doi:<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>

Pitas, M., & Varas, M. (2018). Satisfacción laboral en Latinoamérica en los últimos 5 años: una revisión de la literatura científica. [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional de la UPN, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21346>

Ramírez, R. (2018). La productividad laboral y su relación en el sistema de remuneración de operadores de caja de Conecta Retail S.A. Chiclayo. [Tesis de Titulación en Administración de Empresas, Universidad Católica Santo

- Toribio de Mogrovejo*]. Repositorio institucional de la USAT, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf
- Ravikiran, A. (2021). *Population vs Sample: Definitions, Differences and Examples*. Obtenido de <https://www.simplilearn.com/tutorials/machine-learning-tutorial/population-vs-sample>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flórez, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Scouller, J., & Chapman, A. (2020). *Leadership Behaviour Continuum - Tannenbaum and Schmidt*. Obtenido de Businessballs: <https://www.businessballs.com/leadership-models/leadership-behaviour-continuum-tannenbaum-and-schmidt/>
- Suresh, M. (2016). The physical work environment and employee perceived health and wellbeing. [*Tesis de Doctorado en Filosofía, Universidad de Tecnología de Queensland*]. Repositorio institucional de la QUT, Queensland, Australia. Obtenido de <https://eprints.qut.edu.au/101579/20/Mini%20Suresh%20Thesis.pdf>
- Uría, D. (2016). El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato. [*Tesis de Titulación en Ingeniería de Empresas, Universidad Técnica de Ambato*]. Repositorio institucional de la UTA, Ambato, Ecuador.
- Valdivia, C. (2014). El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Danper Trujillo SAC. 2014. [*Tesis de Titulación en Administración, Universidad Nacional de Trujillo*]. Repositorio institucional de la UNITRU, Trujillo, Perú. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vera, L., & Vera, J. (2021). Labor productivity and real wage: causal relationships in Venezuela. *Problemas del desarrollo*, 52(205), 27-53. doi:<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2021.205.69620>

Wilson, M., Wnuk, K., Silvander, J., & Gorschek, T. (2018). A Literature Review on the Effectiveness and Efficiency of Business Modeling. *e-Informatica Software Engineering Journal*, 12(1), 265-302. Obtenido de <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1251393/FULLTEXT01.pdf>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Para Castro (2017), el clima laboral se compone de muchos factores, además de emociones y físicos, el cual influyen en el desempeño y comportamiento de los elementos del grupo de trabajo.	La medición del clima laboral se basa en la cuantificación de las dimensiones de motivación y liderazgo.	Motivación	Aspectos del trabajo Conducta laboral Dinero Estabilidad en el empleo Oportunidades de ascenso y promoción	Nominal
			Liderazgo	Dirección y control de grupo Estabilidad y seguridad de grupo Aporte de soluciones	

Productividad	<p>Para Ramírez (2018), la productividad es el grado más alto de investigación del comportamiento empresarial. Una organización es productiva si obtiene sus metas al modificar materia prima en productos, a un costo mínimo. Por otro lado, la productividad necesita tanto de eficiencia como de eficacia.</p>	<p>La medición de la productividad se realiza en base a la cuantificación de las dimensiones de eficiencia y eficacia.</p>	Eficiencia	<p>Resultados alcanzados</p> <p>Recursos utilizados</p>	Nominal
			Eficacia	<p>Actividades planeadas</p> <p>Resultados planeados</p>	

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

CLIMA LABORAL

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Independiente: Clima Laboral						
N°	Listado de ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación						
1	Oportunidades de mejora en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.					
3	colegas cooperan entre sí.					
4	En la empresa, los métodos de trabajo se mejoran continuamente.					
5	Cree que el trabajo activo ayuda a mejorar la eficiencia de su trabajo.					
6	Cada empleado es considerado un factor clave para el éxito de la empresa.					
7	Están preparados para completar el trabajo.					
8	Hay múltiples canales de comunicación.					
9	Valoran el rendimiento de alto nivel.					
10	Creer que la motivación puede ayudarte a mejorar la eficiencia.					
Dimensión: Liderazgo						

11	El superior ayuda a superar las dificultades que surgen.					
12	El gerente está interesado en el éxito del empleado.					
13	Cada trabajador asegura su nivel de logro en el trabajo.					
14	Cooperar para determinar metas y acciones para lograr metas y acciones					
15	El equipo de trabajo, funciona se encuentra bien integrado.					

Fuente: Elaboración propia, 2021.

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con la productividad. Cada una tiene cuatro opiniones para responder de acuerdo a lo que describa mejor la productividad del colaborador. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

PRODUCTIVIDAD

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Variable Independiente: Productividad						
N°	Listado de ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia						
1	El gerente de la organización comunica claramente los objetivos y actividades a todos.					
2	Entiende el plan a largo plazo de la empresa.					
3	Los colaboradores siempre quieren dar lo mejor de sí mismos.					
4	La organización siempre se esfuerza por alcanzar los más altos estándares de calidad.					
5	Si el trabajo está mejor organizado, puede ahorrar tiempo y dinero.					
Dimensión: Eficacia						
6	Tiene una buena comprensión de lo que la empresa está tratando de lograr.					
7	Su desempeño se evaluará periódicamente.					
8	Está bajo presión para lograr los objetivos de la empresa.					

Fuente: Elaboración propia, 2021.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: “Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Tributarios.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: Clima laboral

Según Rivera et al. (2018) el clima laboral u organizacional es “La calidad o atributo del ambiente organizacional que sus integrantes perciben o experimentan e influyen en su comportamiento”.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Motivación

Chaparro (2016), expone que la motivación viene a ser como la agrupación de motivos que impulsan a una persona a llevar a cabo una determinada acción.

Dimensión 2: Liderazgo

Arendt (2016), definen al liderazgo como la capacidad que posee un individuo para impulsar a otros respecto al alcance de un determinado objetivo.

Variable: Productividad

Céspedes et al. (2016) La productividad es un indicador que refleja el uso de los recursos económicos en la producción de bienes y servicios; la relación entre los recursos convertidos y los productos obtenidos, también representa los recursos (recursos humanos, capital, conocimiento, energía, etc.) La eficiencia utilizada para producir bienes y servicios en el mercado.

Dimensiones de las variables:**Dimensión 1: Eficiencia**

Altamirano (2020), lo definen como el vínculo entre los elementos utilizados dentro de un proyecto frente al alcance de un objetivo.

Dimensión 2: Eficacia

Paredes y Peláez (2020), exponen que la eficacia responde a la medida en que las metas previamente planteadas sean alcanzadas, en otras palabras, se refieren a la capacidad de un individuo para alcanzar lo propuesto.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Salcedo Huamaní, María Eugenia

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: "Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Tributarios.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma del responsable de la investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Motivación							
1	Oportunidades de mejora en la organización.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
3	colegas cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
4	En la empresa, los métodos de trabajo se mejoran continuamente.	✓		✓		✓		
5	Cree que el trabajo activo ayuda a mejorar la eficiencia de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cada empleado es considerado un factor clave para el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
7	Están preparados para completar el trabajo.	✓		✓		✓		
8	Hay múltiples canales de comunicación.	✓		✓		✓		
9	Valoran el rendimiento de alto nivel.	✓		✓		✓		
10	Creer que la motivación puede ayudarte a mejorar la eficiencia.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El superior ayuda a superar las dificultades que surgen.	✓		✓		✓		
12	El gerente está interesado en el éxito del empleado.	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador asegura su nivel de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Cooperar para determinar metas y acciones para lograr metas y acciones.	✓		✓		✓		
15	El equipo de trabajo, funciona se encuentra bien integrado.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Eficiencia							
1	El gerente de la organización comunica claramente los objetivos y actividades a todos.	✓		✓		✓		
2	Entiende el plan a largo plazo de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Los colaboradores siempre quieren dar lo mejor de sí mismos.	✓		✓		✓		
4	La organización siempre se esfuerza por alcanzar los más altos estándares de calidad.	✓		✓		✓		
5	Si el trabajo está mejor organizado, puede ahorrar tiempo y dinero.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia							
6	Tiene una buena comprensión de lo que la empresa está tratando de lograr.	✓		✓		✓		
7	Su desempeño se evaluará periódicamente.	✓		✓		✓		
8	Está bajo presión para lograr los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del experto: Dra. Salcedo Huamani, María Eugenia _____

DNI del experto: 41667239 _____

Especialidad del experto: Doctora en Educación _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Viernes, 26 de noviembre del 2021



Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Cesar Augusto Peñaranda Calle

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: "Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Tributarios.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma del responsable de la investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Motivación							
1	Oportunidades de mejora en la organización.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
3	colegas cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
4	En la empresa, los métodos de trabajo se mejoran continuamente.	✓		✓		✓		
5	Cree que el trabajo activo ayuda a mejorar la eficiencia de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cada empleado es considerado un factor clave para el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
7	Están preparados para completar el trabajo.	✓		✓		✓		
8	Hay múltiples canales de comunicación.	✓		✓		✓		
9	Valoran el rendimiento de alto nivel.	✓		✓		✓		
10	Creer que la motivación puede ayudarte a mejorar la eficiencia.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El superior ayuda a superar las dificultades que surgen.	✓		✓		✓		
12	El gerente está interesado en el éxito del empleado.	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador asegura su nivel de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Cooperar para determinar metas y acciones para lograr metas y acciones.	✓		✓		✓		
15	El equipo de trabajo, funciona se encuentra bien integrado.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Eficiencia							
1	El gerente de la organización comunica claramente los objetivos y actividades a todos.	✓		✓		✓		
2	Entiende el plan a largo plazo de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Los colaboradores siempre quieren dar lo mejor de sí mismos.	✓		✓		✓		
4	La organización siempre se esfuerza por alcanzar los más altos estándares de calidad.	✓		✓		✓		
5	Si el trabajo está mejor organizado, puede ahorrar tiempo y dinero.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia							
6	Tiene una buena comprensión de lo que la empresa está tratando de lograr.	✓		✓		✓		
7	Su desempeño se evaluará periódicamente.	✓		✓		✓		
8	Está bajo presión para lograr los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del experto: Dr. Cesar Augusto Peñaranda Calle _____

DNI del experto: 40028820 _____


Especialidad del experto: Doctor en Educación _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Viernes, 26 de noviembre del 2021



Firma

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. José Félix Salcedo Huamani

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo en la sede Lima, promoción 2021, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: "Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas Tributarios.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma del responsable de la investigación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: CLIMA LABORAL

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Motivación							
1	Oportunidades de mejora en la organización.	✓		✓		✓		
2	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
3	colegas cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
4	En la empresa, los métodos de trabajo se mejoran continuamente.	✓		✓		✓		
5	Cree que el trabajo activo ayuda a mejorar la eficiencia de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Cada empleado es considerado un factor clave para el éxito de la empresa.	✓		✓		✓		
7	Están preparados para completar el trabajo.	✓		✓		✓		
8	Hay múltiples canales de comunicación.	✓		✓		✓		
9	Valoran el rendimiento de alto nivel.	✓		✓		✓		
10	Creer que la motivación puede ayudarte a mejorar la eficiencia.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
11	El superior ayuda a superar las dificultades que surgen.	✓		✓		✓		
12	El gerente está interesado en el éxito del empleado.	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador asegura su nivel de logro en el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Cooperar para determinar metas y acciones para lograr metas y acciones.	✓		✓		✓		
15	El equipo de trabajo, funciona se encuentra bien integrado.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD

N°	Dimensiones e Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observación
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión: Eficiencia							
1	El gerente de la organización comunica claramente los objetivos y actividades a todos.	✓		✓		✓		
2	Entiende el plan a largo plazo de la empresa.	✓		✓		✓		
3	Los colaboradores siempre quieren dar lo mejor de sí mismos.	✓		✓		✓		
4	La organización siempre se esfuerza por alcanzar los más altos estándares de calidad.	✓		✓		✓		
5	Si el trabajo está mejor organizado, puede ahorrar tiempo y dinero.	✓		✓		✓		
	Dimensión: Eficacia							
6	Tiene una buena comprensión de lo que la empresa está tratando de lograr.	✓		✓		✓		
7	Su desempeño se evaluará periódicamente.	✓		✓		✓		
8	Está bajo presión para lograr los objetivos de la empresa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del experto: Dr. José Félix Salcedo Huamani _____

DNI del experto: 41551010 _____

Especialidad del experto: Doctor en Educación _____

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión especificada.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Sábado, 27 de noviembre del 2021



Firma

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Pregunta general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿El clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020?	Establecer cómo el clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.	El clima laboral se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020.	<p>Variable independiente:</p> <p>Clima laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación. • Liderazgo. 	<p>Tipo: Básica.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población: 91 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Ica.</p>
<p>Preguntas específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿La motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020? • ¿El liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar cómo la motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. • Identificar cómo el liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La motivación se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. • El liderazgo se relaciona con la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020. 	<p>Variable dependiente:</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia. • Eficacia. 	<p>Muestra: 62 trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia de la ciudad de Ica.</p> <p>Técnica de recojo de datos:</p> <p>Encuesta.</p> <p>Instrumento de recojo de datos:</p> <p>Cuestionario.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 22 de diciembre de 2021

Carta P. 997-2021-UCV-EPG-SP

Ing.
BEJAR URRUCHI HEFLIN ACHARAT
Gerente de Administración
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ANDRADE CORDOVA, NAYSKA CAROLINA**; identificado(a) con DNI/CE N° 70557790 y código de matrícula N° 7002549120; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2021-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

"IMPACTO DEL CLIMA LABORAL RESPECTO A LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2020"

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Corte Superior de Justicia de Ica
Gerencia de la Administración Distrital

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ica, 14 de Febrero del 2022



Firmado digitalmente por MURCZ
PALMA Giovanna Matilde FAU
2019981216 soft
(E)Gerente De La Administración
Distrital
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 14.02.2022 14:09:27 -05:00

CARTA N° 000012-2022-GAD-CSJIC-PJ

Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.-

Asunto : Solicita se le facilite el acceso a la estudiante Nayska Andrade Cordova, realizar su trabajo de investigación para la obtención de su título de maestría.

Referencia : a) EXPEDIENTE 005210-2021-MUP-CS
b) INFORME 000210-2022-AP-UAF-GAD-CSJIC (2FEB2022)
c) CARTA P. 997-2021-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento c) de la referencia, adjunto al presente el Informe N° 000210-2022-AP-UAF-GAD-CSJIC emitido por la Coordinadora de Personal de esta Corte Superior de Justicia, por medio del cual señala que si es viable lo solicitado por vuestro Despacho, considerando que existe una nueva modalidad laboral en esta entidad, ello en virtud a la pandemia mundial del COVID-19 debiendo ceñirse a lo expuesto por la Coordinadora de Personal de esta entidad.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

GIOVANNA MATILDE MUÑOZ PALMA
Gerente (e) de la Administración Distrital
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

GMP/glb

