



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los  
trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque**

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

**AUTORA:**

Chamorro Elías, Alejandra Fiorella (ORCID: 0000-0002-0744-4507)

**ASESOR:**

Dr. Villón Prieto, Rafael Damián (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por darme vida y salud, a mi querido tío Lorenzo por creer en mí y por iluminar mi camino para cumplir mis metas, a mi hija Alessia Micaela por ser mi mayor motivación, a mis padres y hermana que están siempre a mi lado, y a toda mi familia que de una u otra manera fueron mi soporte en los buenos y malos momentos.

Alejandra Fiorella

## **Agradecimiento**

Muchas han sido las personas que de manera directa o indirecta me han ayudado para realizar esta tesis.

Quiero agradecer de una manera especial a mi docente y asesor Dr. Villón Prieto, Rafael Damián ya que con su apoyo y experiencia me ha guiado en la realización de esta investigación,

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>14</b>
<b>3.3. Población, muestra y muestreo.....</b>	<b>16</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>17</b>
<b>3.5. Procedimientos.....</b>	<b>17</b>
<b>3.6. Métodos de análisis de datos.....</b>	<b>18</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>18</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>VIII. PROPUESTA.....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>42</b>

## **Índice de tablas**

Tabla 1 variable independiente organizacional.....	26
Tabla 2 variable dependiente desempeño laboral.....	27
Tabla 3 Dimensión integración.....	28
Tabla 4 Dimensión organización.....	29
Tabla 5 Dimensión actividades.....	30
Tabla 6 Dimensión ambiente.....	31
Tabla 7 Dimensión motivación.....	32

## **Índice de figuras**

Figura 1 Distribución porcentual de cultura organizacional.....	26
Figura 2 Distribución porcentual de desempeño laboral.....	27
Figura 3 Distribución porcentual de la dimensión integración.....	28
Figura 4 Distribución porcentual de la dimensión organización.....	29
Figura 5 Distribución porcentual de la dimensión actividades.....	30
Figura 6 Distribución porcentual de la dimensión ambiente.....	31
Figura 7 Distribución porcentual de la dimensión motivación.....	32

## Resumen

La presente investigación se realizó con el objeto de brindar una propuesta de capacitación a los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque con la finalidad de que puedan obtener un adecuado clima organizacional el cual es un elemento indispensable para un óptimo desempeño laboral, en cuanto a la metodología presente investigación materia de estudio es de tipo básica cuantitativa, con un diseño descriptivo, en la cual se trabajó con una muestra de cinco y ocho colaboradores de la institución del Poder Judicial de Lambayeque, el recojo de la información fue virtual, por medio del formulario de google con lo que se logró aplicar el instrumento de la encuesta para medir el desempeño laboral y el nivel de cultura organizacional que posee la institución pública analizada, arrojando como resultado determinado porcentualmente que para los colaboradores del poder judicial es indiferente contar con un clima organizacional propicio, llegando a la conclusión que en Poder judicial debe implementar nuevas estrategias para mejorar la atmosfera organizacional de la cooperación, además de aplicar una capacitaciones que motiven a los asalariados que forman parte de la entidad materia de estudio con la finalidad de obtener mejores resultados en el desempeño de sus funciones y servicio.

Palabras clave: clima organizacional, motivación, liderazgo, desempeño laboral

## Abstract

The present investigation was carried out in order to provide a training proposal to the workers of the Judicial Branch of Lambayeque in order that they can obtain an adequate organizational climate which is an essential element for optimal work performance, in terms of methodology This research subject of study is of a basic quantitative type, with a descriptive design, in which we worked with a sample of fifty-eight collaborators of the institution of the Judicial Power of Lambayeque, the collection of the information was virtual, by means of the Google form with which it was possible to apply the survey instrument to measure job performance and the level of organizational culture that the analyzed public institution possesses, yielding as a percentage determined result that for the collaborators of the judiciary it is indifferent to have a climate conducive organizational structure, reaching the conclusion that in the It is necessary to implement new strategies to improve the organizational atmosphere of cooperation, in addition to applying training that motivates the employees who are part of the entity under study in order to obtain better results in the performance of their functions and service.

Keywords: organizational climate, motivation, leadership, work performance

## **I. INTRODUCCIÓN**

Iniciando con el presente estudio se abordara en este capítulo las referencias relacionadas esta investigación, es así que en lo que teniendo como institución de estudio al poder judicial de Lambayeque el cual es un ente administrador de justicia, sin embargo últimamente se viene observando que el clima organizacional entre sus colaboradores no es el adecuado, ello se ve reflejado cuando los trabajadores sienten que no se les reconoce ni se respeta como tal, contrario sensu, los trabajadores se desenvuelven de manera positiva en la institución, en su labores de trabajo y con sus compañeros, en cuanto a los estudios a nivel internacional tenemos a Vargas y Flores (2019) aluden que que la cultura organizacional ya no se asume como una variable periférica para que esta sea considerada como activo intangible de suma importancia para las organizaciones, por su parte Soto (2018) propuso que cultura organizacional positiva reconoce con luminosidad el adecuado desenvolvimiento de las cualidades de los asalariados, aumenta energía e incrementa personal, ello conlleva a que si tenemos una correcta cultura organizacional existirá un alto desempeño laboral, apartadamente Galvis y Cárdenas (2016) señala que las organizaciones públicas o privadas son analizadas con el propósito de contar con un personal capacitado y de esa forma impulsarlo a desarrollarse en la institución de forma óptima, asimismo Segredo (2017) plantea que el objetivo del clima organizacional se muestra como un enfoque o herramienta administrativa que ayudan a la toma de decisiones de los directivos, con lo cual pueden acceder a una ampliación en lo que respecta a su productividad,

En otro estudio Astudillo (2019) menciona que es recomendable realizar actividades integradoras que mejoren las relaciones interpersonales y se dé un ambiente de apoyo entre compañeros, así como también es importante que se realicen charlas enfocadas en la importancia que tiene mantener un buen clima laboral, según People next (2016) indica que la administración del potencial humano y las organizaciones fueron modificándose revolucionariamente a lo largo de todos estos años, las áreas especializadas en recursos humanos abordaban funciones preferenciales, lo que ahora comprende la importancia de tener un equipo competente, involucrado con los objetivos estratégicos y organizacionales, por su parte Molina (2019) denota la diferencia entre la incidencia del ambiente de trabajo en la atmosfera organizacional entre la preponderancia del ambiente laboral y el



contentamiento profesional, que al parecer se leen parecidas, no obstante, son totalmente distintas, aunque su evaluación y diagnóstica sean similares y se utilicen los mismos instrumentos, en el ámbito nacional tenemos a Dávila (2019) aporta que a pesar de que se perciban niveles altos de satisfacción por el exterior, puede ser lo contrario y pasar desapercibidos por las personas encargadas de la empresa, por esta razón es necesario que se invierta en un entorno donde el personal se sienta cómodo y dispuesto a trabajar en sus labores,

Por su parte Añari (2017) manifestó que en el clima organizacional es necesario que la satisfacción laboral también este entre los niveles más aceptables y así el desempeño de los colaboradores mejorará el desarrollo personal y profesional de forma adecuada. Rivas (2017) menciona que por factores de insatisfacción no se logra el clima requerido dentro de una empresa, lo cual sería lo más propicio, sin embargo, mediante el uso de las estrategias correctas se puede alcanzar el nivel alto que se espera en satisfacción y clima organizacional, por su parte Molina (2017) menciona de manera importante que la toma de alguna decisión dentro de la organización y la repercusión que tiene la misma, es debido a la cultura organizacional que se tiene en la empresa. Nina (2019) menciona el entorno laboral como indicador básico de la supervivencia de una empresa, y está sujeto a múltiples cuestiones, también Pérez (2017) indica que se debe comenzar por una evaluación de la percepción que los colaboradores tienen acerca de la forma en cómo se desarrollan las situaciones dentro de la organización, emociones positivas o negativas, el ambiente de trabajo, en el ámbito local tenemos a Mattos (2017) menciona que el personal de la organización se sienta motivado, mediante la búsqueda de las necesidades y la satisfacción de las mismas de una manera muy buena. Así mismo Villavicencio (2019) manifiesta que la calidad de trabajo depende básicamente de un adecuado clima organizacional, del interés y de la atención en aras de prosperar la salud de los usuarios, en su investigación Moza y Rojas (2018) concluyen que, la influencia se relaciona de manera significativa en las decisiones particulares y en el desempeño de los comportamientos éticos, por otro lado Jara (2018), nos manifiesta que las organizaciones solicitan dirigentes que efectúen extensos sacrificios, calificados, accesibles y que se direccionen con prominentes elementos éticos, de igualdad y equidad social, en donde estudia al desempeño, desde su calidad, eficacia y eficiencia Bustíos (2018) advirtió que para alcanzar un

excelente nivel en el entorno laboral deben comunicarse de forma asertiva, iniciando con opiniones ajenas, con respeto a los demás y a uno mismo, por ello frente a esta situación se formula la siguiente interrogante como la cultura organizacional del

Poder Judicial de Lambayeque mejora el cumplimiento laboral de los colaboradores y en cuanto al objetivo general del presente estudio consta en formular un plan de gestión de cultura organizacional para optimizar el servicio profesional de los asalariados del Poder Judicial de Lambayeque, continuando con los objetivos específicos tenemos la identificación de la actual situación en relación al desenvolvimiento laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque, analizar el ejercicio técnico de los colaboradores del Poder Judicial de Lambayeque y elaborar un método de estimulación que buscara optimizar el funcionamiento de los asalariados del Poder Judicial de Lambayeque, la actual investigación asume como justificación general estudiar culturalmente la organización y el desempeño laboral, se logrará que los empleados del poder Judicial de Lambayeque identifiquen ciertas deficiencias y establezcan ciertas medidas correctivas o planes que contribuyan a optimizar el funcionamiento y ejercicio de todo el personal que forma parte del Poder Judicial de Lambayeque, y como justificación específica de acuerdo a la metodología debido a que los sistemas y procedimientos que se utilizarán para analizar las variables de estudio en el escenario institucional del Poder Judicial, se podrán emplear como base o fundamento para posteriores investigaciones, en la investigación se planteó como hipótesis general la suposición que proponer un plan de gestión de clima organizacional, entonces mejorará el rendimiento profesional de los asalariados del Poder Judicial de Lambayeque y como hipótesis específica que si se establece el nivel de Cultura organizacional en sus dimensiones se podrá optimizar el desempeño laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

En los últimos años en el Perú se ha logrado establecer en las organizaciones modernas, que el ambiente laboral es importante para el progreso de las compañías, debido a que se puede generar una alteración favorable o desfavorable el comportamiento de los trabajadores, es por esta razón que en la investigación estudiaremos la importancia de la atmosfera de la organización referida a mejoría del funcionamiento laboral de los empleados del Poder Judicial de Lambayeque, en este capítulo se deslucirán los antecedentes relacionados con el tema materia de estudio, lo cual nos permite efectuar una relevante indagación, ya que en el marco referencial consta de una serie proposiciones y conceptos que permiten hacer frente al problema, dentro de los antecedentes internacionales tenemos a Nina (2019) menciona que la atmosfera organizacional es la calidad o atributo del ambiente de la misma puesto que los integrantes de la organización advierten o experimentan y que alteran su desenvolvimiento. Es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales; cuando estas necesidades no se pueden satisfacer, es desventajoso, así mismo para Añari (2017) el individuo que se suma a una organización lo realiza porque tiene un cumulo de expectativas que confía se puedan realizar a través de él, algunas organizaciones se preocupan por la persistencia de los individuos porque reconocen sus contribuciones, una forma de lograr este objetivo es hacer feliz al individuo, por otro lado tenemos a Figueroa (2018) quien logró establecer la existencia de una disimilitud estadística significativa en la filosofía del cumplimiento laboral y la cultura organizacional de los colaboradores, para Villavicencio (2019) la satisfacción laboral se entiende cómo se sienten los empleados sobre su trabajo. La actitud de una persona hacia su trabajo refleja no solo las experiencias agradables y desagradables en el trabajo, sino también las expectativas de experiencias futuras. La satisfacción laboral es una de las pendientes más analizadas en el conducta de los empleados de las organizaciones Para Torres (2020) Es necesario analizar la satisfacción laboral, pues incide directamente en el funcionamiento del colaborador y consecuentemente en la productividad, mediante evaluaciones se espera obtener suficiente información para conocer las metas y objetivos alcanzados en la empresa. Así también Jiménez (2018) quien logró establecer que tanto el desempeño laboral como la cultura organizacional poseen un espacio muy

importante dentro de las organizaciones, puesto que actualmente es de considerable apoyo que las empresas cuenten con una cultura organizacional concisa, orientada de manera prospera y continúa a los procesos, con el objetivo de que el ejercicio laboral de cada colaborador se acreciente, tenemos en su investigación de Astudillo (2019) que después de un exhaustivo análisis de la información se arrojó como resultado que las relaciones interpersonales se conviertan en las inconstantes que poseen el mayor impacto en el ambiente organizacional deficiente y la insatisfacción laboral, por lo que se propuso un planteamiento de ascenso de la atmosfera de la organización que permitirá satisfacer a los empleados, por esta razón al obtener como resultado que las relaciones interpersonales no son las adecuadas, se presenta un nivel de insatisfacción. Mediante el estudio se concluyó con la determinación de aspectos teóricos que se vinculan al clima y satisfacción laboral, y se diagnosticó que no existen las estrategias adecuadas para mejorar el clima laboral, por su parte Mondragón (2018) menciona que posteriormente luego de analizar los conceptos mencionados supra en los capítulos del marco teórico y mencionando también lo relacionado a las estrategias puntualizadas en el desarrollo de la metodología de trabajo, con todo ello se puede señalar que para lograr el objetivo general formulado el parte inicial del presente trabajo el mismo que consta en establecer una propuesta la misma que permitirá mejorar la cultura organizacional. Molina (2019) recomienda ampliar las futuras áreas de investigación asociando la cultura organizacional o las variables de justicia organizacional, en base el análisis en el Alfa de Cronbach y la correlación coeficiente de Pearson se obtuvo que existe una notable influencia de los factores que componen la satisfacción en el clima organizacional, especialmente las razones que desde la perspectiva de los trabajadores están especialmente relacionadas con el poco liderazgo porque lleva más tiempo ventaja por mejorar la infraestructura técnica y los mecanismos de gestión, por lo tanto la relevancia del compromiso en conjunto para alcanzar las fines de la organización y evolución personal, seguidamente Figueroa (2019), menciona que el vínculo entre cultura y su organización con la labor que desarrollan los trabajadores del gobierno, sirvan de motivación para lograr un óptimo desempeño que tenga como principal finalidad promover valores a nivel cultural, lo que permitirá fortalecer los dos factores, los mismos que constan en hacer sentir al

trabajador que forma parte de la empresa con orgullo. Finalmente, Guaigua (2020) manifiesta se obtuvo un modelo que busca la implementación del área de talento humano dentro de la corporación y que tiene como principal finalidad de generar una mayor competitividad entre los trabajadores, tomando como base los disímiles métodos que benefician la formación, clasificación adecuada y el correcto establecimiento del personal, los mismos que deben ser eficaces para que el personal colabore al avance y triunfo de la empresa, con respecto a los antecedentes nacionales destaca el estudio De La Torre (2017) logró establecer que Cultura Organizacional estada íntimamente relacionada con el funcionamiento profesional de los colaboradores, además demostró que si existe mejoría en la cultura corporativa se reflejaran mejoras que permitirán superar el desempeño Laboral, seguidamente Soto (2018) indago sobre el desempeño laboral y la cultura organizacional siendo así se logró determinar una dependencia vertical y relevante entre el conocimiento organizacional y el cumplimiento de servicio en el personal de su centro laboral de estudio, continuando se menciona al autor Ureta (2018) quien estudió el nivel cultural de la organización y su impacto en la función de trabajo de los colaboradores en donde concluyo efectivamente se halló una relación entre desempeño laboral y cultura organizacional, por tanto si hay cambios en los elementos como efectos y supuestos básicos generaran cambios positivos en el desarrollo profesional, por su parte Miraval y Silva (2018) determinaron la existencia de una dependencia entre la sapiencia organizacional y el cumplimiento laboral en el las buenas costumbres referidas al compromiso en equipo ayuda a la mejora del rendimiento de sus trabajadores. Sagastegui (2018) dio cuenta de que una adecuada organización de la corporación admite la reunión de los asalariados con la finalidad de obtener visualización, misión, objetivos, y cumplir con reglas, instrucciones y manuales, los mismos que son imprescindibles para laborar, de igual manera con ello se reconoce la responsabilidad y familiaridad que poseen los colaboradores en la institución, por su parte Asencios (2017) en su investigación pudo concluir que existe un nexo positivo moderado y significativo en el área de talento humano, demostrando que efectivamente existe significativamente una relación entre la gestión del potencial del personal y el desempeño laboral de los asalariados integrantes de la corporación, así también Dávila (2018) analiza como la atmosfera organizacional que incide en el personal de forma satisfactoria en las

empresas PYME, pues se tiene conocimiento de que existen colaboradores con un clima no favorable, no obstante, su satisfacción laboral es alta. En resumen, el ambiente organizacional de la PYME de seguridad es pernicioso, lo que afecta directamente la satisfacción de los empleados, en otro apartado Cueva (2016) concluyo que si la compañía no posee una óptima cultura organizacional referida a la forma en que se involucra el personal ya sea mediante diálogos efectivos, controles y circunstancias laborales no interfiere en el desarrollo del personal en forma positiva ya que en dicho estudio se consideró que el desempeño laboral de los docentes es el más apropiado con relación a su responsabilidades, sus amistades interpersonales y organización, en lo que respecta a las teorías de las variables relacionadas al presente estudio se muestra: que el autor Vallenilla (2006) citado por Córdova (2019) esbozo que la cultura organizacional puede ser estudiada de distintos puntos puede ser interpretativo y funcionalista en donde la perspectiva funcionalista es la que permite entender la variable, involucrándola con demás vías como el ámbito social, político, estratégico y ambiental, apartadamente Rodríguez (2009) citado por Castro (2017) indica que el enfoque funcionalista posee distintas perspectivas como son la antropología, cultural, siendo la administración la designada a analizar la cultura organizacional con la finalidad de instaurar patrones de alineación que colaboren eficazmente la funcionalidad, teniendo como base las sapiencias obtenidas en las investigaciones de su autoría y de las experiencias adquiridas, por su parte Hernández y González (2000) señala que la vertiente funcionalista toma en consideración que los directivos de alto cargo tienen la facultad de impartir la cultura organizacional puesto que por su cargo efectúan tomas de decisiones, establecen directrices como símbolos representativos, cualidades, credos, discernimientos, reglas y valores todo ello debe ser influenciado y motivado por los mismos, por otro lado, Smircich (1993) citado por Carrillo (2017) manifiesta que la cultura organizacional puede ser administrada en aras de un óptimo desempeño organizacional y cumplimiento de objetivos mediante la conducta de sus miembros y de la forma como la corporación afronta su realidad, en otro aspecto Robbins (2017) referido por Suma (2018), advierten que cultura organizacional tiene como principales funciones: distinguir una organización de las demás, responsabilidad de los asalariados, mecanismos de inspección y estructuración de cualidades, aumento de permanencia sistema

comunitario, y la conducta de los colaboradores, seguidamente Cañedo (2009) referido por Baporikar (2020), mencionan que la cultura organizacional posee distintas esquemas como: la identificación de los asalariados, la cual se basa en identificarse y colaborar con la organización de la que forma parte, también tenemos a Méndez (2019) muestra que a lo que respecta cultura organizacional se considera que hay cuatro dimensiones participar, fundamentar, adaptarse y misión, siendo así tenemos como dimensión número uno la Participación mediante la cual las organizaciones eficaces elaboran su equipo de trabajo enfocándolo de forma empoderada y comprometida para con su personal con la finalidad de acrecentar su capacidad humana, continuando tenemos al autor García (2015) quien con relación a la dimensión cuatro menciona que la dirección y fomento de la entidad permite que los colaboradores puedan desarrollar una mejor participación en sus, objetivos y metas lo cual va a definir que las empresas puedan ser más estratégicos y medirse con la finalidad de hacer cumplir su propósito, por su parte Díaz (2019) indica que aspecto cultural de alguna corporación es la encargada de predecir cumplimiento de las labores encomendadas a los integrantes de las instituciones, llegando a determinar que cuando existe un nivel positivo de cultura organizacional, se obtendrá un mayor grado de cumplimiento de los asalariados, además Montero (2018) refiere que la cultura de una organización se relaciona directamente con el correcto funcionamiento de las metas encomendadas a los empleados, todo ello en relación a su nivel de conducta, rendimiento y compromiso por desarrollar sus labores así como también revelar un mayor rendimiento y disponibilidad para ejecutar las acciones dentro de la entidad, por su parte Gonzales (2016) en su investigación concluyo que el desarrollo estadístico con respecto a la cultura organizacional se vincula con el desempeño en la institución lo cual evidenciaría el vínculo pero no existiría la certeza de la relación entre cultura y desempeño cuando se desarrolla en sus diferentes dimensiones, por otra parte Bass y Avolio (1993) desarrollaron una teoría basada en poder ser líderes, logrando que la organización mantenga una cultura adecuada basada en dos ejes como es el transaccional y el de transformación, estos dos deben estar siempre en equilibrio y mantenerse interactivos por los resultados de la tendencia global, en cuanto a las diferentes dimensiones que tiene la cultura organizacional se mencionan a continuación: el trabajo desarrollado en equipos, para el autor Topchik (2008) lo define como al

grupo de las personas que al ser interdependientes pueden cumplir con los objetivos propuestos, para Gross (2009) menciona que obteniendo una comunicación asertiva que les permita tomar decisiones correctas en el momento y lugar correcto, las empresas son consideradas unidades locales de coordinación, las cuales están compuestas por dos o más personas, las cuales al unirse tienen la finalidad de lograr alcanzar una meta o van en busca de un bien en común, obteniendo la satisfacción en lo laboral, para Robbins (1998) define a la institución como las actitudes de generalidad que realiza cada persona en referencia a su trabajo, el cual debe estar siempre con actitudes que sean de forma positiva y negativas, pues cuando las personas mencionan de los colaboradores siempre van a hacer referencia a la forma en como son satisfechos en lo laboral, de acuerdo a Schermerhorn (2003) hace mención que el desempeño que se desarrolla en la empresa es la forma de cómo cada trabajador puede agregar valor a lo que pueda aportar partiendo desde la conducta y se desarrolla en un determinado momento, las diferentes conductas que pueden presentar uno o más individuos se desarrollan en diferentes tiempos, los cuales contribuyen de manera eficiente a las empresas, según Robbins y Judge (2013) comenta que el desempeño que tienen los colaboradores se debe de acuerdo al observar la manera en cómo se comportan los empleados, siendo lo principal el poder cumplir objetivos propuestos por la entidad y que al demostrar las competencias que se poseen, podremos saber el nivel que tiene cada individuo y la forma en como contribuye a la empresa, ahora si se habla hoy en día sobre la importancia que tiene el clima organizacional, tenemos a García (2001) que menciona que el poder evaluar el desempeño de los colaboradores, nos va a permitir conocer que efectiva es la colaboración de cada trabajador y la forma eficiente en que se están cumpliendo los objetivos, y de esta manera si se cumple la misión de la empresa o si en toda forma se tiene algún conflicto o problema, se pueda buscar la forma para poder atenderlo, si se abordamos lo referente a la variable desempeño laboral es definida según Crespo (2009) citado por Moreno (2018) quien indica que el poder estudiar la forma conductual de las personas permitirá conocer el desempeño laboral, las funciones y actividades que se relacionan de manera conjunta, en un futuro podrán cumplir las metas y objetivos de la empresa desarrollando una conducta de orden y seguida de lineamientos personales, por otro lado el autor citado por Rubio (2020) refieren que existe una



dimensión que se representa como las tres E que hace referencia a la eficacia, eficiencia y economía, seguidos de un indicador de calidad, centrándonos en la lo manifiesta por Robbins (2017) definen que el cumplimiento de los objetivos planteados en la empresa se tienen que cumplir, de acuerdo a como fueron distribuidas las responsabilidades asignadas, midiendo en cada colaborador, hablando de la eficiencia se tiene a Iñausi y Huamán (2018) que nos plantean que la mejor forma de poder lograr el cumplimiento de los objetivos es conociendo los recursos utilizados los cuales pueden ser medidos, plantea que, es la capacidad para obtener los mejores resultados con la utilización de los recurso, de manera correcta, con la dimensión económica tenemos a Robbins (2017) indican que la empresa puede tener la capacidad de poder administrar una empresa y hacer una buena distribución de los recursos para que estos puedan ser utilizados de manera óptima, buscando siempre el poder lograr los objetivos propuestos, refiriendo a la dimensión calidad se tiene a Kotler (2016), que es el planteamiento de las características y diversos atributos de diferentes rasgos de un producto o servicios que pueden llegar a influenciar en la forma de cómo satisfacen a las diversas necesidades que se presentan en la actualidad. Respondiendo de forma continua y rápida de acuerdo al requerimiento de los clientes, las acciones son la oportunidad, continuidad, atención e investigación en su estudio Chiavenato (2007) citado por Chávez (2017) menciona que las organizaciones poseen un ambiente en donde los miembros pueden ser íntimamente relacionados con los miembros de las organizaciones, logrando la motivación de las personas. Hacer mención de un clima organizacional vamos a referir siempre a la motivación y las diferentes propiedades que puedan permitir que se llegue a la estimulación de los diferentes colaboradores, en otro punto se tiene a Fernández (2018) quien menciona que la satisfacción que se da en lo laboral hace referencia a la forma positiva en cómo se pueden ver las empresas, siendo estas de manera positiva sobre el trabajo que cada colaborador desempeña, un colaborador que tiene una alta comodidad laboral, podrá tener un mejor rendimiento, diferente a la persona insatisfecha que nos traerá un resultado de manera negativa, siendo así que cuando el entorno externo hace referencia a los colaboradores de una empresa, estos siempre cuestionarán que tan satisfechos se encuentran con la entidad, para el reconocido autor Fayol, es presentado como el padre de la teoría funcional de los años de 1930, la cual coincidió en su momento

con la crisis que se vivía a nivel mundial en el año 1929, apareciendo en los países de Francia y Europa, en donde se puede tener un concepto distinto a la idea sobre lo que es hoy en día la organización, la cual la basa en cinco funciones básicas, principios conformados por catorce listos para ser desarrollados con eficiencia y disciplina, citando al autor Rivas (2007) nos señala que la propuesta brindada en su momento por el padre de la teoría funcional anteriormente no fueron dadas de la manera correcta, siendo descuidada en las instituciones en donde no se podía obtener un resultado positivo, en lo que se trata de doctrinas tenemos a Fayol, hace una fundamentación Rivas (2007) que esta se basa en poder aplicar los diferentes principios de la administración, contribuyendo en poder promover en las empresas la eficiencia y eficacia logrando una cultura organizacional acorde para mejores resultados, seguidamente entiendo el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a Medina (1996) hace una evaluación sobre la forma en cómo se cumplen los objetivos y la forma en como son analizados en un determinado periodo de tiempo, asignando una valoración a cada caso realizando y optimizando tareas que puedan servir de aporte para las actividades planteadas en corto y mediano plazo, por otro lado Chiavenato (2013) indica que el trabajo en equipo y la cooperación de acuerdo a lo mencionado se puede desempeñar de manera importante en poder sociabilizar con los demás compañeros de trabajo, en apartado en cuanto a la dimensión contribución y labor en bloque, también tenemos a Chiavenato (2013) quien explica que la unidad de trabajo o compromiso en equipo logra rescatar un rol relevante en la adaptación social los nuevos colaboradores, el que un nuevo miembro pueda integrarse a los grupos de las empresas, permite desarrollar un trabajo en conjunto de manera eficiente y eficaz, priorizando la labor en equipo y el manejo de problemas dentro de la empresa. el poder integrar en una organización a un colaborador más, permitirá que el trabajo que se tiene que dar sea de forma positiva y duradera, es por esta razón que lo que se busca en una institución en que los equipos puedan integrarse, compartir creencias y actitudes, que permitan que puedan confraternizar entre ellos mismos, con la finalidad de obtener una satisfacción laboral con los colaboradores de la entidad, para Alles (2005), el integrar a alguien a una empresa significa la cooperación que pueda darse entre ellos y los compañeros de trabajo, haciéndolos parte de las actividades realizadas y la forma de poder confraternizar entre ellos, realizando un trabajo de manera

competitivo en mejoras de la empresa. Para eso debemos tener en claro lo que abarca la palabra Equipo, la cual tiene una definición muy amplia, según Medina (1996) considera al grupo de diferentes personas que realizan trabajos con un mismo fin, evaluando los diferentes procesos que puedan darse con la finalidad de tener un ambiente laboral bueno, cumplir con los objetivos y poder compartir experiencias y conocimientos entre cada uno de los que son parte fundamental de cada organización, por otro lado Werher (2007) manifiesta que la disciplina laboral hace referencia a la disciplina y acciones administrativas que puedan desarrollar los trabajadores, alentando y garantizando el beneficio en conjunto al cumplir las metas brindadas, seguidamente el autor De las definiciones que guardan relación con la variable cultura organizacional, se tiene al autor Denison (2018), quien sostiene que hablar de la cultura organizacional haremos referencia a las creencias, valores y los principios que son fundamentales para poder tener una buena gerencia en las organizaciones, por otro lado se tiene a Gutiérrez (2016) quien menciona que en lo se refiere a cultura organizacional se debe hablar en todos los contextos ya sea de una manera externa y a la vez interna para poder analizarla, tal es así que la cultura en todas las organizaciones tienen diferentes características de una u otra manera la forma en cómo se acepta la interacción y relaciones típicas que puedan tener, así como hablar de los empleados y la relación con las organizaciones en los cuales ambos respeten las reglas, en otro apartado Vega (2017) menciona que muchas veces cuando se habla de cultura organizacional esta guarda relación entre las personas que son parte y el entorno en el que se desarrolla la empresa, con el fin de que puedan siempre mejorar y crecer en el cumplimiento de las metas y objetivos que se trazan a un corto y largo plazo, continuando según el autor Denison (2018) los empleados en una empresa cumplen diversas funciones que permiten que los empleados desempeñen funciones con responsabilidad y sobre todo con un clima de trabajo bueno respecto a sus demás compañeros de trabajo. Es por esta razón que de las teorías mencionadas se busca en todas implementar de una u otra forma procedimientos que den buenos resultados a la empresa, para Pastor (2018) mencionan respecto a la teoría de la Motivación cognitiva el modelo que presenta el autor describe las técnicas en el que demuestran el cumplimiento de metas de la organización intervienen en el cumplimiento de las funciones y como estos se convierten en

hechos, de otro lado León (2017) el desempeño laboral influye en cada individuo de acuerdo a muchos componentes que son determinantes, siendo el principal el ambiente en cómo se desempeñan y como son las relaciones entre sí, así como realizar actividades con el fin de poder obtener una retribución, según Stoner (2014) indica que los colaboradores tienen que realizar funciones para que de esta manera la organización pueda obtener buenos resultados, de esta manera el desempeño es de mucha importancia para la organización con la finalidad de lograr nuevas estrategias para el beneficio de los empleados, seguidamente Bobadilla (2017) menciona que el desempeño laboral es la manera en como un trabajador muestra el mayor grado de jerarquía que puede lograr o la forma en cómo es más eficiente en el desempeño de las actividades que pueden encomendarle lo cual se basa en poder desarrollar una buena comunicación, adaptación, calidad en el trabajo y planificación.

### **III. METODOLOGÍA**

Continuando con el desarrollo del presente estudio, en este capítulo se detallará todo lo correspondiente a la metodología que se aplicó en mi investigación, la misma que se refiere a un enfoque cuantitativo.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tomando en cuenta a Nieto (2008) manifiesta que se inició del interés de conocer los sucesos que se han manifestado a lo largo del mundo y que tuvo como fin revelar y aportar conocimientos a la sociedad y esto sirva como base para el desarrollo de las investigaciones aplicadas, siendo así que la presente investigación materia de estudio es tipo básica, cuantitativa y de tipo descriptiva propositiva ya que se llevará a cabo un análisis descriptivo estadístico que nos ayudara a obtener un resultado el mismo que nos permitirá elaborar una propuesta para la presente investigación la cual se realizara por medio de la tabulación y gráficas, relacionadas por al tema de materia de estudio. Alan y Cortez (2017) señalan que la investigación descriptiva consiste en la descripción de la realidad de un suceso o individuo para poder estudiarla, en cuanto al diseño de investigación, en cuanto al diseño de investigación Tamayo (2007) fue la que reúne y examina información recopilada de varias fuentes, utiliza metodologías como la estadísticas, tecnologías informáticas y matemáticas con el fin de medir los resultados a futuro de una población, materia de investigación, en tanto el diseño de investigación descriptivo, según Tamayo (2002) consistió en describir y analizar cuidadosamente los acontecimientos relacionados con diferentes hechos dados en el presente, es decir situaciones actuales y tal como se presenta, por tanto, los controles a las variables son minúsculas, así que el objetivo es describir, así que la investigación propositiva, señala Zuñiga (2017) que es la combinación y evaluación de teorías existentes, ligados o relacionados con un hecho específico materia de investigación, entonces pretende dar una propuesta o iniciativa, esta investigación diagnostica, analiza y describe un fenómeno y plantear una solución

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Con respecto a su investigación nos dice Villavicencio et al. (2019) manifiesta que la variable de manera teórica es nuestra representación mental de

variables y un concepto de manera teórica nos dicen que la variable es como los investigadores recolectan datos sobre objetos y que los sentidos serían los encargados de percibir las variables, el autor Hernández (2018) expresa que las variables son de suma relevancia y que estas están condicionadas a variaciones y a su vez pueden medirse, por su parte el Arteaga (2019) ha indicado que las variables fueron una característica que puede ser diversa y que puede adquirir un valor influyendo en el resultado de un estudio, ya que está dispuesta a medirse, por tanto es necesario tener en cuenta las habilidades, aptitudes, capacidades y destrezas del empleador con el fin de obtener un aumento en el desempeño de sus funciones en la organización o entidad, es así que en la presente investigación, he considerado optar por dos variables, la primera variable la cual es la variable dependiente es desempeño laboral; la segunda es optimizar cultura organizacional es la variable independiente teniendo como la variable independiente cultura organizacional, tiene como definición conceptual que la cultura organizacional parte de la forma en la que se establece una empresa o institución, bajo ciertas creencias, normas, reglas y pautas adoptadas que determinan su estructura y forma por medio de la imagen e identidad en la que se desarrolla, bajo la participación de un equipo de trabajo los cuales cumplen funciones de manera organizada y como definición operacional que la cultura organizacional parte de la forma en la que se establece una empresa o institución, bajo ciertas creencias, normas, reglas y pautas adoptadas que determinan su estructura y forma por medio de la imagen e identidad en la que se desarrolla, bajo la participación de un equipo de trabajo los cuales cumplen funciones de manera organizada, acuerdo a variable dependiente desempeño laboral se tiene como definición conceptual que el desempeño laboral radica en la calidad de atención, servicio o actividad realizada por el colaborador dentro de una organización. Teniendo en cuenta su astucia y habilidades que permiten ser parte activa e importante dentro de un equipo de trabajo, correspondiente a la variable independiente. Se tiene en cuenta las competencias profesionales y aptitudes de las personas considerando su desarrollo y participación lo cual se refleja en los resultados de acuerdo al desempeño, y como definición operacional el desempeño laboral es básicamente la aptitud de los

colaboradores al desarrollar sus labores dentro de una organización, así como la manera en que muestra sus habilidades de liderazgo o compañerismo para resolver problemas y contribuir con el cumplimiento de metas trazadas. De acuerdo a mi matriz de operacionalización de variables tomando en cuenta; la variable independiente cultura organizacional, con sus dimensiones las cuales son institución y organización que generan los indicadores, normas, imagen, colaboradores y servicio, con ocho ítems que nos permitirán el recojo de la información en la población de estudio, los cuales serán medidos con la escala de Likert, con totalmente de acuerdo como TA, de acuerdo A, indiferente I, en desacuerdo D Y por último totalmente en desacuerdo TD; en cuanto a la variable dependiente desempeño laboral esta variable cuenta con tres dimensiones actividades, ambiente y motivación las cuales tienen como indicadores habilidades, equipo, clima, capacitaciones e incentivos logrando diez ocho ítems que serán medidos mediante la escala de Likert, con totalmente de acuerdo como TA, de acuerdo A, indiferente I, en desacuerdo D Y por último totalmente en desacuerdo TD.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Es fundamental lograr identificar la población que será materia de estudio, por ello el autor Vara (2015) señala que población es la agrupación de individuos que viven en un determinado espacio o lugar, estado, territorio o nación y estas están sujetas a cambio a lo largo del tiempo, así mismo los autores Arias et al. (2016), manifiesta que el conjunto de sucesos, descrito, restringido y asequible, constituido para la selección de la muestra que debe cumplir con algunos requisitos determinados, por lo tanto la población a estudiar está establecida por ello, la población para nuestra investigación es de 265 personas, esta cantidad representa a los colaboradores del Poder Judicial de Lambayeque, en cuanto a los criterios de inclusión abarcan los trabajadores que forman parte del poder judicial de Lambayeque y los criterios de exclusión son los trabajadores que no forman parte del poder judicial de Lambayeque, en lo que respecta la muestra de acuerdo al autor Hernández (2018), señala que la muestra es la representación de la población que va ser estudiada obteniendo resultado y conclusiones contiguas a la población total, el presente estudio de investigación tiene una muestra que corresponde a 158

trabajadores del poder judicial de Lambayeque; y referente al muestreo según el estudio de Espinoza (2017) el muestreo es la técnica que se emplea para la clasificación de los elementos que fueron investigados u analizados, se caracteriza por ser representativos del universo de la investigación, habiendo sido esta muestra usada en la utilización de las exploraciones; en relación a la unidad de análisis, para la presente investigación la unidad de análisis consto de cada uno de los trabajadores del poder judicial de Lambayeque, los cuales formaron parte de la muestra

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada en la investigación está representada por la encuesta, elaborada a partir de una operacionalización de variables que dan paso a una evaluación eficiente de los indicadores de cada dimensión de las variables de estudio. Niño (2011) “describe como el conjunto de incógnitas debidamente organizadas las cuales se pueden presentar de manera impresas o escritas, donde sus respuestas se presentan por escrito o de forma oral” (p. 89). Para el caso de esta investigación se aplicarán de manera virtual debido a la coyuntura de la Covid 19, el instrumento de medición está basado en la Escala de Likert la cual consiste en manifestar su grado de acuerdo o desacuerdo concerniente a cada uno de los ítems presentados; tiene por característica ser aplicada a los sujetos evaluándolos en función a su juicio subjetivo. Los ítems parten de la definición teórica, operacionalización e indicadores.

#### **3.5. Procedimientos**

Bavaresco de Prieto (2013) indicó que se ha podido realizar manualmente o se puede utilizar computadora, con el fin de ordenar y sistematizar los datos, y por ende facilitar el procesamiento de los datos recolectados siguiendo las etapas de agrupación, categorización, codificación y tabulación, los procedimientos que se realizarán para la aplicación del instrumento, recojo y análisis de resultados se llevarán a cabo en el siguiente orden: primero, se emitirá una solicitud de permiso al área responsable del Poder Judicial de Lambayeque, segundo, se enviará la encuesta a la muestra establecida por medio de la formula, tercero, se analizarán los resultados obtenidos de la encuesta y procesados por el SPSS y por último se propuso un plan de motivación con el fin de mejorar la realidad problemática.



### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El significado de análisis de datos según Bavaresco de Prieto (2013) siempre fue la etapa donde el investigador realiza sus cuadros, los examina e interpreta para llegar a conclusiones, aquí el investigador da sentido crítico a los datos de campo obtenidos, sintiendo que su trabajo está en la parte final, los datos analizados son procedimientos por el cual se busca obtener conclusiones acerca de un tema con el fin de tomar decisiones o hacer propuestas con la finalidad de mejorar la situación problemática, para el desarrollo de análisis de datos, el método con el que se procederá a recopilar la información será por medio del programa SPSS, programa por el cual se analizarán las variables y determinarán el nivel de confiabilidad.

### **3.7. Aspectos éticos**

Si abordamos todo aquello que hace referencia a los aspectos éticos y centrándonos en el ámbito nacional es de consideración citar a la Superintendencia nacional de educación superior universitaria (2018) es el organismo encargado de velar y garantizar el desarrollo y competitividad de los trabajos de investigación que se realizan con la finalidad de obtener un grado académico, de igual las mencionadas investigaciones son publicadas en el Registro nacional de trabajos de investigación con el propósito de que exista transparencia en la presentación de los trabajos, por otro lado Gonzales (2020), indica que la valoración social o científica, está representada por la opinión de las mencionadas, estas deben plantear una mejora en la comodidad de la población originando salidas a los problemas que se susciten, asimismo Gonzales (2020), manifiesta que la validez científica es lo más esencial de una investigación la cual conto con un marco teórico como base, respaldado con información valida, así mismo la aplicación de instrumento y análisis de resultados, se respetó la metodología y reglamentos de redacción de tesis establecidos por la UCV, se respetaron los principios básicos de las personas, partiendo del respeto, buscando siempre el bien de manera íntegra durante el proceso de investigación. Para la redacción, se verificará la similitud con ayuda del programa Turnitin, con la finalidad de respetar derechos de autor, siendo responsables y honestos, garantizando de esta manera la originalidad de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

En esta fase de la investigación detallaré los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, la cual fue validada por especialistas.

De acuerdo a los resultados recabados se denota que la tendencia de la variable independiente, se tiene como valor prominente el segmento totalmente desacuerdo y en desacuerdo haciendo un total de seiscientos ochenta y ocho, con lo que se logra verificar que cultura organizacional de las instituciones no son desarrolladas de manera óptima por ende es importante desarrollar mi propuesta.

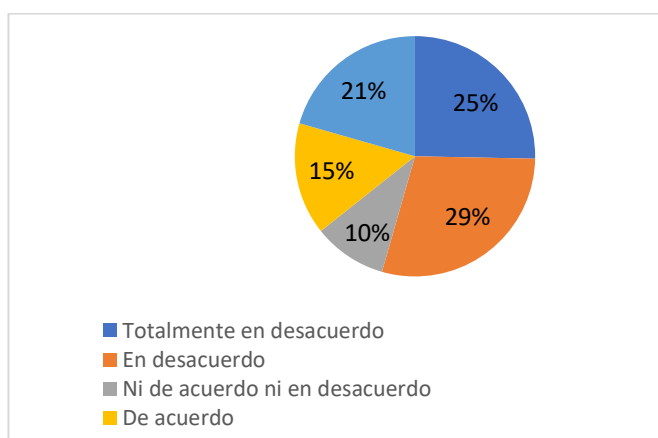
**Tabla 1**

*Cultura organizacional*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en Desacuerdo	320	25%
En Desacuerdo	368	29%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	125	10%
De Acuerdo	191	15%
Totalmente de Acuerdo	260	21%
TOTAL	1264	100%

**Figura 1:**

*Distribución porcentual de cultura organizacional*



Nota: Como se aprecia en los resultados, la mayor tendencia porcentualmente esta inclinada al segmento en desacuerdo con un 54%, dando con lo que se determinó que la cultura organizacional no se le da la importancia debida en centro corporativo.

Mediante la presente los resultados obtenidos manifiestan directrices de la variable dependiente, en la cual se tiene como valor superior el segmento totalmente desacuerdo y en desacuerdo haciendo un total de quinientos setenta y uno, con lo que se logra determinar que el desempeño laboral no está desarrollado de manera óptima por ende es importante desarrollar mi propuesta.

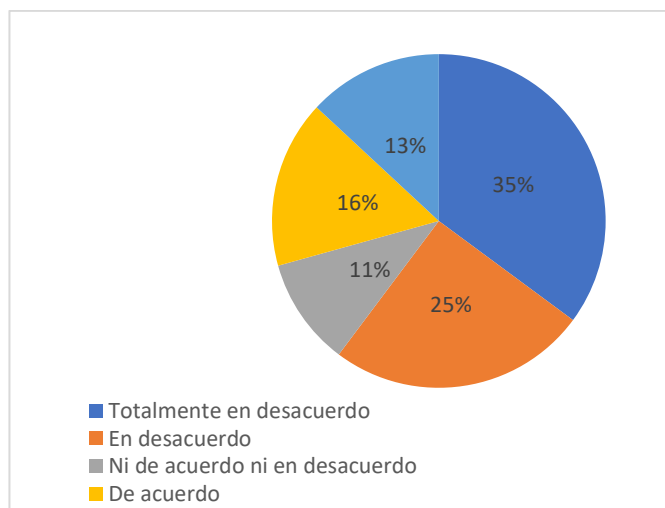
**Tabla 2**

*Desempeño Laboral*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	333	35%
En desacuerdo	238	25%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	99	10%
De acuerdo	154	16%
Totalmente de acuerdo	124	13%
<b>TOTAL</b>	<b>948</b>	<b>100%</b>

**Figura 2**

*Distribución porcentual de desempeño laboral*



Nota: Como se visualiza en los resultados, la mayor tendencia porcentual se está inclinada al segmento de totalmente en desacuerdo con un 35%, dando la convicción la existente deficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Visualizando los resultados conseguidos se puede apreciar que la propensión en la dimensión de integración, el indicador sobresaliente se puede observar en el segmento totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un valor total de trescientos cincuenta y cuatro, por lo que se demuestra la falta de integración en la institución por ello es necesario el desarrollo de mi propuesta.

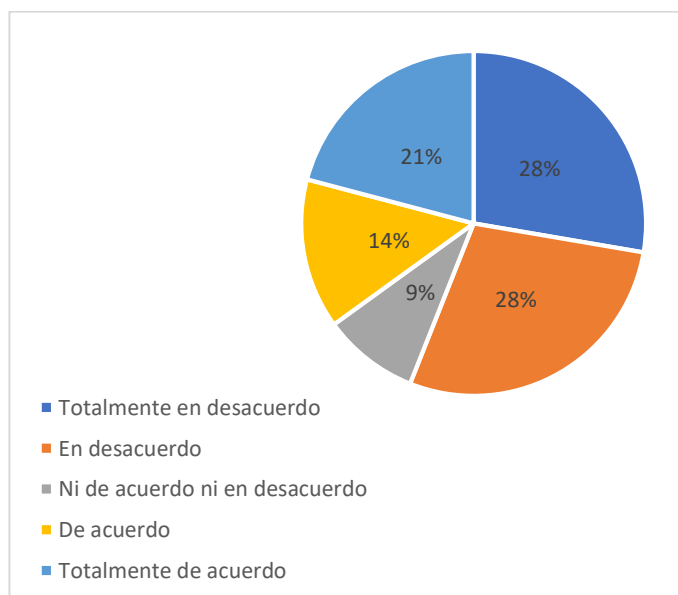
**Tabla 3**

*Dimensión integración*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	175	28%
En desacuerdo	179	28%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	9%
De acuerdo	89	14%
Totalmente de acuerdo	132	21%
TOTAL	632	100%

**Figura 3**

*Distribución porcentual de la dimensión integración*



Nota: Como se puede notar en los resultados, la mayor tendencia porcentualmente indica una inclinación al segmento de totalmente en desacuerdo con un 56%, dando la convicción de la necesidad de efectuar planes de integración.

Analizando los resultados obtenidos se puede visualizar que, en la dimensión de organización, el indicador más sobresaliente se encuentra en el segmento totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un valor total de trescientos treinta y cuatro, por lo que se manifiesta la falta de organización en la corporación por ello es necesario el desarrollo de mi propuesta.

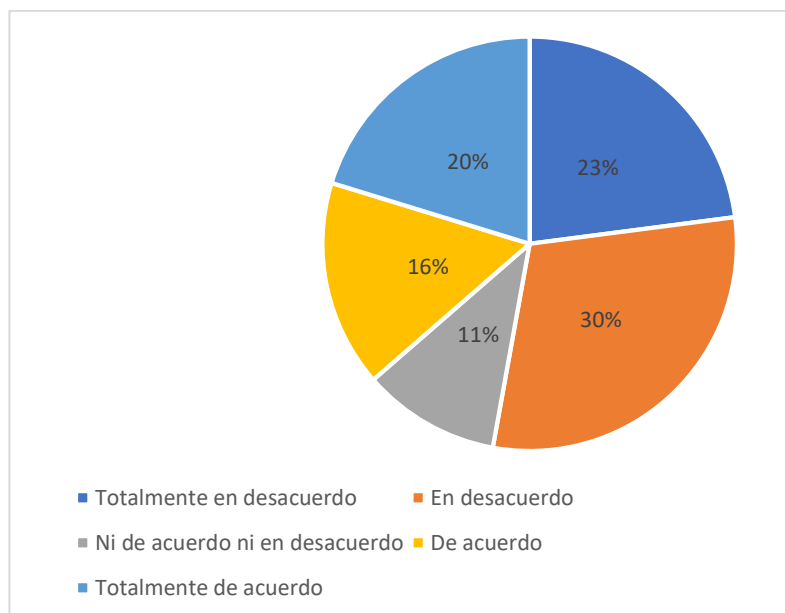
**Tabla 4**

*Dimensión organización*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	145	23%
En desacuerdo	189	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	11%
De acuerdo	102	16%
Totalmente de acuerdo	128	20%
<b>TOTAL</b>	<b>632</b>	<b>100%</b>

**Figura 4**

*Distribución porcentual de la dimensión organización*



Nota: Como se observar en los resultados, la mayor tendencia porcentualmente indica una inclinación al segmento de totalmente en desacuerdo con un 53%, dando la certeza de la necesidad de efectuar una adecuada de organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que la tendencia en la dimensión de actividades, el valor sobresaliente se aprecia en el segmento totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un valor total de doscientos ochenta y ocho, evidencia la carencia de actividades en la institución por lo cual es necesario el desarrollo de mi propuesta.

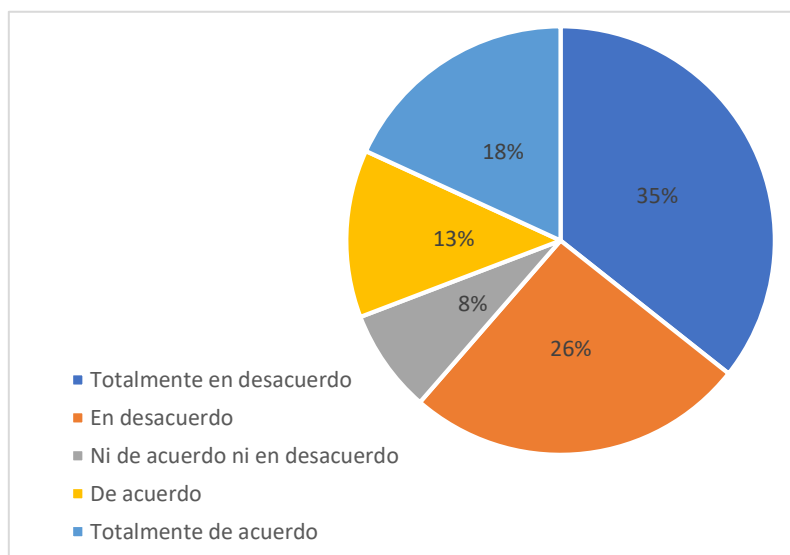
**Tabla 5**

*Actividades*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	169	36%
En desacuerdo	122	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	8%
De acuerdo	60	13%
Totalmente de acuerdo	86	18%
<b>TOTAL</b>	<b>474</b>	<b>100%</b>

**Figura 5**

*Distribución porcentual de la dimensión actividades*



Nota: Como se muestra en los resultados, la mayor tendencia porcentualmente se puede apreciar que se inclina al segmento de totalmente en desacuerdo con un 36%, dando la certeza la necesidad de implementar actividades en la institución.

Observando a los resultados conseguidos se puede apreciar que la tendencia en la dimensión de ambiente, el valor sobresaliente se aprecia en el segmento totalmente en desacuerdo y en desacuerdo con un valor total de doscientos noventa y uno, se muestra la escasez de un ambiente adecuado en la corporación por lo cual es preciso el desarrollo de mi propuesta.

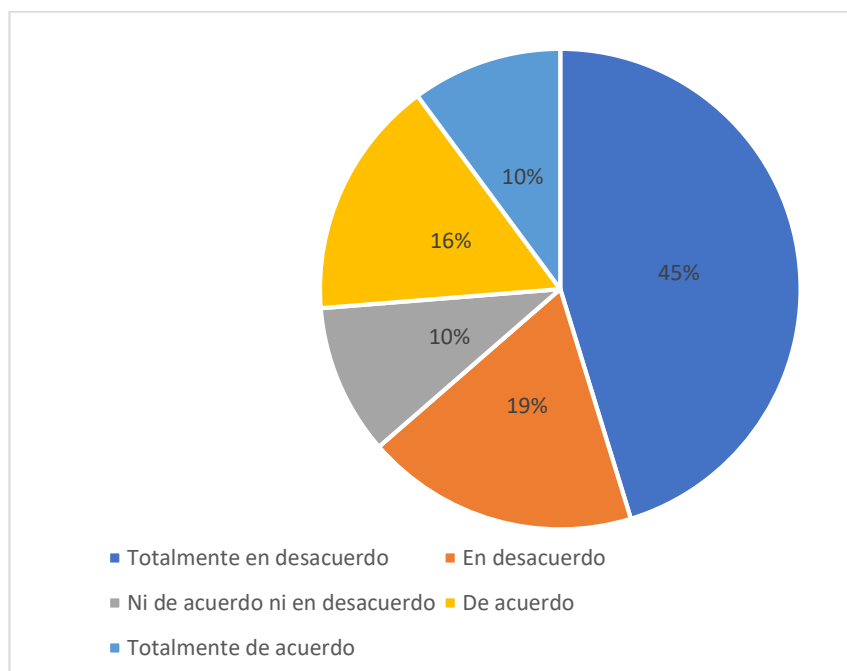
**Tabla 6**

*Ambiente*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	169	36%
En desacuerdo	122	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	8%
De acuerdo	60	13%
Totalmente de acuerdo	86	18%
<b>TOTAL</b>	<b>474</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**

*Distribución porcentual de la dimensión Ambiente*



Nota: Como se observa en los resultados, la mayor tendencia porcentualmente se aprecia una inclinación al segmento de totalmente en desacuerdo con un 45%, dando la convicción de implementar un ambiente apropiado para la institución.

En cuanto a los resultados conseguidos se puede apreciar que la tendencia en la dimensión de motivación, el valor sobresaliente se muestra en el segmento totalmente en desacuerdo y en de acuerdo con un valor total de ciento uno, se muestra la disyuntiva en relación a la motivación laboral en la institución ambiente adecuado en la corporación por lo cual es preciso el desarrollo de mi propuesta.

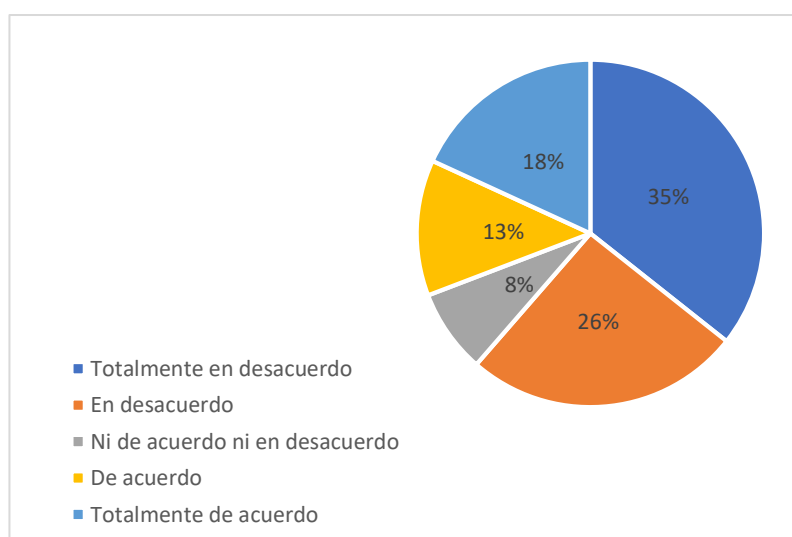
**Tabla 7**

*Motivación*

Escala de Valoración	Cantidad	%
Totalmente en desacuerdo	21	13%
En desacuerdo	58	37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	19%
De acuerdo	43	27%
Totalmente de acuerdo	6	4%
<b>TOTAL</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

**Figura 7**

*Distribución porcentual de la dimensión motivación*



Nota: Como se visualiza en los resultados, la más preponderante tendencia porcentualmente se aprecia una inclinación al segmento de totalmente en desacuerdo con un 61%, evidenciando la discordancia en relación a la motivación laboral en la institución.



## **V. DISCUSIÓN**

Las discusiones que se obtuvieron después de analizar los resultados de los objetivos planteados en el presente estudio son:

Teniendo como objetivo general el planeamiento de gestión de cultura organizacional para la mejora del funcionamiento de los colaboradores del poder Judicial de Lambayeque en relación con la variable independiente cultura organizacional se tiene como resultado tomando en cuenta la tabla número uno que nos arroja que el veintinueve por ciento de los trabajadores del Poder Judicial consideran que no se le da importancia a la cultura organizacional lo que no ayuda a efectuar con las metas trazadas, en el tiempo establecido de lo mencionado, con el análisis realizado, podemos observar que se asemeja mucho a la experiencia del estudio realizado por Segredo (2017) quien indica que el fin del clima en una organización es resultado de la guía y forma empresarial administrativa para las decisiones de los líderes y jefes de la organización permitiendo superar metas y proyecciones en la rentabilidad y productividad; como indica Astudillo (2019) quien propone estimular el perfeccionamiento de las acciones para así incrementar la cooperación y asistencia del personal que forma parte de la organización, en este punto se puede dar como aporte que por medio del desarrollo de la investigación, aportando a este análisis nos muestra la situación problemática de una de las instituciones más significativas de nuestra región Lambayeque como lo es el Poder Judicial, de la misma forma se muestra también la importancia del valor humano, así como la necesidad que guarda el trabajo en equipo y actitud de los colaboradores que pertenecen a dicha institución, así mismo nuestro objetivo general referido plan de gestión de cultura organizacional para mejorar el ejercicio profesional de los empleados del poder Judicial de Lambayeque en relación con la variable dependiente desempeño laboral se obtuvo en la discusión de los resultados que se puede visualizar en la tabla número dos la misma que obtuvo que el treinta y cinco por ciento de los asalariados del Poder Judicial indican que el desempeño laboral no es el más óptimo que pueden desarrollar mencionando esto podemos compararlo con lo mencionado por Chiavenato (2017), quien asevera acerca del ejercicio laboral como diversas características, conductas o aptitudes de un individuo, organización u compañía, comparado con los fines, patrones o

posibilidades preliminarmente concretas; ante lo vertido, la empresa a través de sus directivos se encuentra en la búsqueda de influir en sus colaboradores a través de la formación de equipos de trabajo a los que se les imparte las metas y objetivos organizacionales, es así que el aporte para este análisis de la situación en el poder judicial de Lambayeque respecto al desempeño laboral que no es el más óptimo es que determinamos que a los trabajadores les hace falta conocer sus actividades para poder de esta manera lograr aquellos objetivos organizacionales, para lo cual requiere de ciertas particularidades, como conocimientos, habilidades, creatividad, condiciones laborales, etc., que harán que el trabajador mantenga un desempeño adecuado en la organización, consiguientemente en la discusión del objetivo específicos la identificación de la situación actual sobre el desenvolvimiento laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque así como analizar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque y elaborar un plan de estimulación para optimizar el desempeño laboral de los asalariados del Poder Judicial de Lambayeque, relacionado a ello es importante tomar en cuenta las tablas de las dimensiones de nuestro estudio.

Seguidamente en cuanto a la dimensión integración se ve reflejada en la tabla número tres la misma que en resultado preponderante fue del veintiocho por ciento indicando que no se practica la integración en la institución del Poder Judicial de Lambayeque, lo mencionado hace referencia a los estudios realizados sobre la cultura organizacional y la integración se tiene el estudio de Alejandro (2016), quien en su indagación logra establecer la poca integración y falta del dominio del liderazgo en una agrupación de personas debidamente organizada en función de la estimulación, comunicación y colaboración que tiene el conductor de la organización y que afecta a la mayoría de los trabajadores en la realización de las tareas administrativas, competencias y aptitud frente a las acciones que desarrolla en el rol que desempeña laboralmente, así mismo se tiene la Teoría del mercado dual de la integración en el trabajo citado por García (2019) quién menciona que si no se cuenta con un trabajo en equipo donde se muestre la integración de sus trabajadores, sólo se podrá observar la desigualdad y el trabajo dividido mayormente entre los que ocupan un puesto estable, con aquellos que solo son contratados, aportando a lo mencionado podemos observar que la integración es

fundamental para el desempeño de los colaboradores, ya que permitirá que se realice un trabajo en equipo y por ende se logre los objetivos de la institución.

En cuanto a la discusión de la dimensión organización analizada mediante la tabla número cuatro que arroja un treinta por ciento demostrando que no existe una correcta organización de los colaboradores de la institución, en esta dimensión podemos citar los estudios realizados por otro autor como Robbins, (2004, p.217), hace referencia al desempeño laboral que los individuos exponen el conocimiento profesional que han ganado conforme el paso del tiempo, mismas que integran en una organización: instrucciones, emociones, cualidades, destrezas, estimulación, experiencia y peculiaridades personales, que contribuyen a lograr metas anheladas conforme a requisitos competentes, de elaboración y prestación, podemos mencionar la teoría de la organización citada por Alvarez (2018) la teoría de organización ha estudiado las disposiciones organizacionales y su esquema, comprendiendo la comparación entre las teorías de la escuela estructuralista, clásica, el enfoque de sistemas y el de contingencias en cuanto al aporte de esta se centra en el análisis la dimensión de organización podemos identificar la carencia de una estructura fundamental como es esta dimensión, lo cual sirve de ayuda para que los colaboradores puedan tener una guía en el trabajo que realizan, con la finalidad de poder lograr las metas de la institución.

En la discusión que respecta y se refleja en la tabla número cinco se estudió la dimensión actividades la cual arroja como resultado que el treinta y seis por ciento del personal de Poder Judicial indican que no se realizan actividades que promuevan un óptimo ambiente laboral así como en el desempeño propiamente dicho, de acuerdo a este resultado podemos asemejarlo al estudio realizado por Chiavenato, (2017) quien asevera que las actividades son el ejercicio laboral de ejecutar y desarrollar ciertas acciones. La representación en que los individuos, grupos u organizaciones ejecutan labores y acciones de cierta forma en que logran cumplir los objetivos empresariales, es así que se tiene la teoría que guarda relación con la dimensión actividades citada por Guerra (2001) donde describe conceptos que se asocian al elemento trabajo, como una actividad relacionada a la vida diaria del hombre que simboliza una actividad útil y socialmente productiva.

En esta discusión se hace mención a la dimensión ambiente la cual se puede visualizar supera en la tabla número seis, la cual tiene el treinta y seis por ciento como mayor indicador que refleja que no se cuenta con un adecuado ambiente laboral en la institución materia de estudio, así tenemos los estudios por otros autores referente al ambiente laboral, Chiavenato (2007), describe que la atmosfera organizacional hace referencia al ambiente íntimo que al que pertenecen el personal de alguna organización y que se encuentra entrañablemente vinculado con el nivel de motivación que poseen sus colaboradores, así también Campos (2008) sustenta que el ambiente de trabajo es el entorno humano y material en que se desarrolla el trabajo cotidiano, incide en el bienestar y por ende en la producción. así tenemos la teoría Likert, la conducta asumida por los subordinados, depende netamente del comportamiento administrativo y de las condiciones de la organización, por lo tanto se asevera que la respuesta estará determinada por la perspicacia, aportando al análisis que se tiene en la institución del poder judicial de Lambayeque se obtiene que nos e cuenta con un adecuado ambiente, lo cual influye en el desempeño de cada función que se realiza, mostrándose, incomodidad por parte de los trabajadores y usuarios.

Como ultima discusión tenemos la dimensión motivación en la tabla numero siete la mismas que arrojó como resultado que el treinta y siete porciento de los asalariados del Poder Judicial de Lambayeque consideran que no existe motivación frecuente y adecuada para el personal que labora en la institución, es así que tenemos estudios similares como Amador (2016), da una aportación figurada donde describe lo relevante que es la motivación en el desarrollo organizacional indicando el accionar de las personas que infiere elocuentemente con el progreso, declaración, relaciones interpersonales, sinceridad, compañerismo, entre otras y tienen resultado en la calidad de vida profesional en los lugares de trabajo, así mismo Stephen (2009) sostiene que la motivación es el resultado de la interacción de los individuos con la situación, también se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para lograr cualquier objetivo., es así que se tiene la teoría de la motivación teoría de la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham

Maslow, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide), de acuerdo a una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad, la teoría de las expectativas, atribuida a Víctor Vroom (1964), citado por Marulanda (2013) que refiere la necesidad de conocer en qué grado de motivación en su entorno laboral se halla un individuo, para discernir cómo se desempeñará en sus labores, esta teoría parte de un indicio donde el colaborador entiende que obtendrá si ejecuta una acción en específico, es decir actúa en función a la expectativa que tiene acerca de la recompensa que obtendrá tras hacer realizar un trabajo, cree que sus esfuerzos lograrán que tenga un buen desempeño, trayendo resultados positivos (recompensa). De esta dimensión mencionada podemos apreciar que el poder judicial de Lambayeque, no brinda una adecuada motivación a sus trabajadores, mostrando un desgano sobre el desempeño de sus funciones.

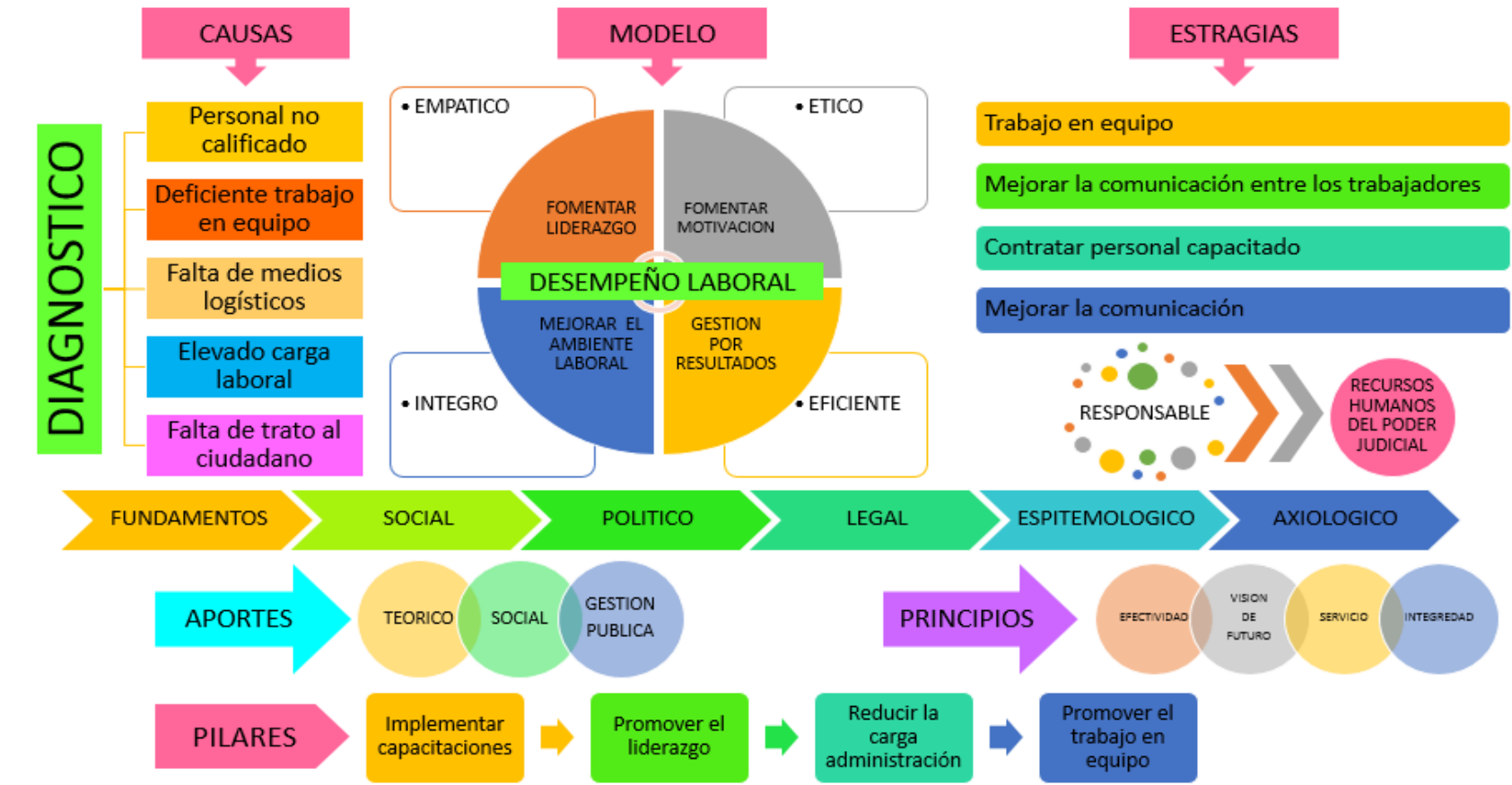
## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se puede concluir que es importante implementar un plan de administración de cultura organización para optimar el desempeño profesional de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque.
2. Se ha podido dilucidar que una adecuada identificación de la situación referida desempeño laboral de la institución es beneficiosa para mejorar el servicio brindado por la entidad.
3. Se concluye que el clima organizacional en la institución del Poder Judicial de Lambayeque es regular medio ya que no es considerado un tema de relevancia para la misma.
4. Se concluye que los trabajadores del poder judicial de Lambayeque brindan un servicio de baja calidad por la falta de trabajo en equipo, creando un ambiente inadecuado para que puedan desarrollar sus actividades de manera correcta.
5. Se concluye que seria beneficioso incorporar adecuadas estrategias de desempeño laboral, asi como tambien capacitaciones del potencial humano, que potencien las habilidades y destrezas relacionadas a su función ademas de contratar personal competente que evalúe el perfil de cada empleado, esto conllevara a la mejora de gestión de la institución

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al área encargada de recursos humanos del Poder Judicial de Lambayeque implementar tácticas para la mejora y cumplimiento adecuado del funcionamiento de servicio de cada asalariado, lo que generara un optimo desempeño.
2. Se recomienda efectuar capacitaciones con la principal finalidad de optimizar el nivel de productividad y obtener un eficaz desarrollo en sus funciones.
3. Se recomienda contar con una constatación de evaluación del personal para determinar como se va desempeñando los trabajadores en relación a las funciones asignadas
4. Se recomienda promover y realizar concursos públicos para así contratar personal calificado, que se perfile para ocupar los diferentes puestos de trabajos.
5. Se recomienda que se agrupar por áreas las funciones que realizan los asalariados para que reciban intimamente relacionada con las necesidades que estas presenten para mejorar la atención al usuario.

## VIII. PROPUESTA





La propuesta planteada para mi investigación, esta sostenida en los pilares que son las cinco dimensiones que conforman este proyecto, es así que partimos de realizar una evaluación de la actual situación en la que se encuentra la variable dependiente al cual es desempeño laboral en el Poder Judicial de Lambayeque con el fin de buscar una alternativa de solución, en primer lugar se plasma algunas estrategias que se pueden emplear para solucionar el problema del desempeño laboral y una de ellas es la buena atención al público, todas estas estrategias han permitido plantear un proceso para un mejor clima organizacional, es decir que este proceso sea cíclico y que perdure en el tiempo en la comuna local a través de la implementación en personal calificado, que tenga equipos de tecnología, que exista motivación, se aplique el liderazgo y sobre todo que exista un buen clima laboral entre los trabajadores, por lo consiguiente en esta propuesta también he tenido por conveniente plantear un proceso operativo en la cual tenga que involucrar la participación activa de todos los trabajadores del poder judicial por ello es que se considera como base a las diferentes oficinas con las que cuenta el Poder judicial de Lambayeque hasta terminar en el usuario que recibe el servicio Toda mi propuesta planteada tiene fundamentos sociales que en este tema son muy comunes, fundamentos legales en la que aplicar la normativa en tema de desempeño laboral, fundamentos políticos que las autoridades deben tener como prioridad, fundamentos epistemológicos y axiológicos, esta propuesta que se plantea, tiene como objetivo ayudar a tomar decisiones en el tema de un buen desempeño laboral a través de un método de capacitación para mejorar el ambiente laboral en el Poder Judicial de Lambayeque.

## REFERENCIAS

- Alan, N., y Cortez, F. (2017) Motivación laboral y satisfacción en los trabajadores de la empresa Wong S.A. Lima-2016. Lima – Perú.  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/490/1/kevin%20augusto%20almeida%20bazaldua.pdf>
- Añari, C. (2017) Cultura de la organización y calidad en la atención de las empresas pequeñas del sector culinario en Chimbote del 2015. Chimbote.
- Arteaga (2019) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Astudillo (2019) "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos superiores de Huancayo". Huancayo - Perú.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ascencios (2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bass y Avolio (1993) Training as a social purpose: Are economic and social benefits delivered? (Vol. 20). Training and Development.
- Bustíos (2018) Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral. Trujillo - Perú: Repositorio Institucional - UCV ; Universidad César Vallejo.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46328/Casta%20Castro%20MHA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro (2017) Administracion de Recursos Humanos (Quinta edicion ed.). Colombia: McGraw Hill. Obtenido de  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Carrillo (2017) Administracion de los Recursos Humanos (Decima Edicion ed.). Mexico: McGraw Hill. <https://pdf.wecabrio.com/read/3tfKwQEACAAJ.pdf>

- Córdova (2019) La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica Administrativa*, 16(2).  
<http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Cueva (2016) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (E. Ediciones, Ed.) Colombia: Macro.  
<http://ubesculptor.es/5/969237/kucduc/Gesti%25c3%2593n%252bde%252btalento%252bhumano%252by%252bde%252bconocimiento.pdf>
- Chávez (2017) *Administración de recursos humanos (Sexta Edición ed.)*. (G. D. Chávez, Ed.) Mexico: Pearson Educación - Prentice Hall.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Dávila (2019) *Management (Sexta Edición ed.)*. (P. M. Sacristan, Trad.) Mexico: Pearson Prentice Hall. <https://www.docdroid.net/qTdJwnK/administracion-6ta-edicion-j-a-f-stoner-re-freeman-d-r-gilbert-jr-bypriale-fl-pdf#page=3>
- Denison (2018). *Cultura corporativa y efectividad organizacional: ¿Existe un patron similar en todo el mundo?* En J. Osland (Ed.), *Avances en el liderazgo global* (3) (pp. 205-227). West Yorkshire: Emerald Group Publishing Limited.
- Denison (2000) *Creative Customer Service Management*. *International Journal of Physical Distribution y Materials Management*, 13(3), 34 - 50.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb014559/full/html>
- Fernández (2018) *Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa*. Organizacion de Estados Iberoamericanos.  
<https://www.oei.es/historico/salactsi/mgonzalez5.htm>
- Figuroa (2018) *Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory*. *Management accounting research*, 33: 51-66.  
[https://research.utwente.nl/en/publications/employee-participationperformance-metrics-and-job-performance\(c6edd3b0-5128-4c55-8f50-e015fbfe5ac1\).html](https://research.utwente.nl/en/publications/employee-participationperformance-metrics-and-job-performance(c6edd3b0-5128-4c55-8f50-e015fbfe5ac1).html)

- Fonseca (2018) Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib y Alami Companies (Vol. 5). Libano - Pueblo Arabe: International Humanities Studies. [https://www.researchgate.net/publication/325420167\\_Effects\\_of\\_Training\\_on\\_Employee\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/325420167_Effects_of_Training_on_Employee_Performance)
- Galvis y Cardenas (2016) Analizar una organización pública o privada.
- Guaigua (2020) Metodología de la investigación. Bogotá - Colombia: Ediciones de la U. <http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISEÑO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Gutierrez, M (2016). La Cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. (Tesis de Maestría). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia. Recuperado por <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf;jsessionid=886D92D4A75F9BFA3ECDBBCF760197D3?sequence=1>
- Huamán (2018) La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Investigación Desarrollo innovación , 6(2), 131 - 143. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/228850857.pdf>
- Hernández (2018) Manual de términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística (Primera edición ed.). Lima - Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Iñausi & Huamán (2018) Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Morales, región San Martín. (U. S. SAC, Ed.) TZHOECOEN, 10(1), 56- 63. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781>
- Jara (2018) La gestión de la inversión pública y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, en el año 2015.

Ciencia y Tecnología, 2(4), 2411 - 8044.  
<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/56/53>

Jiménez (2018) La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018. Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzmán y Valle. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzmán y Valle.

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3313/TM%20ADAD%204529%20V1%20-%20Vilcas%20Tacs%20Isabel%20Rocio%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kotler (2016) Human Resources And Personnel Management / Administracion del personal y recursos humanos (Sexta Edicion ed.). (J. M. Gomez, Trad.) Mexico: McGraw Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

León, G (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017. (Tesis). Recuperado por: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Llancari (2019) Personnel management and industrial relation (Third Edition ed.). New York - USA: Prentice Hall . [http://hdl.handle.net/2027/uc1.\\$b670764](http://hdl.handle.net/2027/uc1.$b670764)

Méndez (2019) manual para mejorar la atención a la ciudadanía en las entidades de la administración pública (pág. 132). lima: neva studio sac.  
<http://www.pcm.gob.pe/>

Miraval & Silva (2018) Competitividad en la cadena de productividad y comercialización en las principales zonas arroceras del Ecuador.  
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6090>

Molina (2019) Nivel de competitividad técnica de las empresas exportadoras de productos agrícolas no tradicionales de Costa Rica. Agronomía

Costarricense.[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0377-94242018000200141&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S0377-94242018000200141&script=sci_arttext)

Molina (2017) Motivación , satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud II Cajamarca- 2018.

Mondragon (2018) La importancia de la ética en la investigación.

Moza & Rojas (2018) Relacion entre el desempeño laboral y clima laboral en los médicos del servicio de emergencias del hospital regional de Cajamarca . Cajamarca.

Moreno (2018) Satisfacción de los usuarios de 15 hospitales de Hidalgo. México. Rev. Esp. de Salud Pública, vol. 78, no. 4, pp. 527-537.

Naranjo (2017) Metodología de la investigación.

Nina (2019) Gestion del Talento humano en la empresa. Lima: San Marcos.  
<http://www.biblioteca.une.edu.pe/cgiin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=61940>

Niño (2011) Metodologia de la investigacion (Quinta Edicion ed.). Mexico: McGraw Hill.

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Pastor, A (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima2017". (Tesis). Recuperado por [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

People next (2016) Human resource management content and process on employee well-being and job performance : a study in Indonesia public sector. (N. T. University, Ed.) Nottingham Trent University.  
<http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/36699/1/Indrayanti%202019%20THESIS.pdf>

Rivas (2017) Desempeño del personal y satisfacción del usuario: Registro Civil Municipalidad Provincial del Santa Chimbote 2017. Univerisdad San Pedro.

Chimbote - Perú: Univerisdad San Pedro.  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10891/Tesis\\_61281.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10891/Tesis_61281.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Robbins & Judge (2013) Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. Lima - Perú.

Rubio (2020) Cultura organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores del área de créditos hipotecarios del Banco de Crédito del Perú en el año 2018. Lima.

Sagastegui (2018) Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil César López Silva de Villa El Salvador - 2017. Lima  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41260/Soto\\_RCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41260/Soto_RCM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Schermerhorn (2003) Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo en la DGTIC de la SEDESOL. DF. México.  
<https://infotec.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1027/112/1/PROPUESTA%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Segredo (2017) Determinando la población y la muestra.  
<https://allanucats.files.wordpress.com/2011/01/tipo-de-muestreo.pdf>.

Soto (2018) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Empresa Humana S.A. Quito - Ecuador.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11614/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suma (2018) "Desempeño Laboral del Talento humano de la Clínica San Juan de Dios - Pimentel". Chiclayo - Perú.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidru%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf?sequence=1>

- Torres (2020) Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el Desempeño Laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajala Cantón Quito en el período 2015- 2016.”. Latacunga - Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3123/1/T-UTC-3987.pdf>
- Topchik (2008) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>
- Ureta (2018) Relación entre cultura oranzacional y desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental . Guatemala.
- Vargas & Flores (2019) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. Chaclacayo - Lima.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vega, R (2017) ¿Sabes diferenciar el clima y la cultura organizacional? Recuperado por <https://www.gestiopolis.com/clima-cultura-organizacional-sabesdiferenciarlos/>
- Villavicencio (2019) Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. Lima - Perú.



## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	
<b>Cultura organizacional</b>	La Cultura Organizacional parte de la forma en la que se establece una empresa o institución, bajo ciertas creencias, normas, reglas y pautas adoptadas que determinan su estructura y forma por medio de la imagen e identidad en la que se desarrolla, bajo la participación de un equipo de trabajo los cuales cumplen funciones de manera organizada.	Una institución se rige por normas y la manera en que se identifica teniendo en cuenta la organización. La Cultura organizacional es la base que define de manera estructurada su forma, cultura, normas y pautas que diferencian una organización de otra bajo la misión de cumplir sus objetivos.	<b>INSTITUCIÓN</b>	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	
					¿Conoces las normas y valores de la institución?		
					¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?		
			<b>ORGANIZACIÓN</b>	Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?		
					Colaboradores		¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?
							¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?
					Servicio		¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?
¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?							

### Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
<b>Desempeño laboral</b>	El desempeño laboral radica en la calidad de atención, servicio o actividad realizada por el colaborador dentro de una organización. Teniendo en cuenta su astucia y habilidades que permiten ser parte activa e importante dentro de un equipo de trabajo. Se tiene en cuenta las competencias profesionales y aptitudes de las personas considerando su desarrollo y participación lo cual se refleja en los resultados de acuerdo al desempeño.	El desempeño laboral es básicamente la aptitud de los colaboradores al desarrollar sus labores dentro de una organización, así como la manera en que muestra sus habilidades de liderazgo o compañerismo para resolver problemas y contribuir con el cumplimiento de metas trazadas. En el desempeño laboral influye el clima laboral, así como los ambientes y habilidades comunicacionales.	<b>ACTIVIDADES</b>	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial? ¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
				Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores? ¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?	
					¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?	
				<b>AMBIENTE</b>	Clima	
			<b>MOTIVACION</b>			
				Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?	

## Anexo2 Instrumento de Recolección de datos

### INSTRUMENTO - ENCUESTA



Título del Proyecto de Tesis: Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

(TA= Totalmente de acuerdo) (A= Acuerdo) (I= Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Totalmente en desacuerdo)

N°	INDICADORES	TA	A	I	D	TD
	<b>Variable Dependiente: Desempeño Laboral</b>					
	<b>Dimensión: Actividades</b>					
	<b>Indicador: Habilidades</b>					
1.	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial?					
2.	¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?					
	<b>Indicador: Equipo</b>					
3.	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?					
4.	¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?					
5.	¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?					
	<b>Dimensión: Ambiente</b>					
	<b>Indicador: Clima</b>					
6.	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?					
7.	¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?					
	<b>Dimensión: Motivación</b>					
	<b>Indicador: Capacitaciones</b>					
8.	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?					
9.	¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?					
	<b>Indicador: Incentivos</b>					
10.	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?					

INSTRUMENTO - ENCUESTA



Título del Proyecto de Tesis: Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

(TA= Totalmente de acuerdo) (A= Acuerdo) (I= Indiferente) (D=Desacuerdo) (TD=Totalmente en desacuerdo)

N°	INDICADORES	TA	A	I	D	TD
	<b>Variable Independiente:</b> Cultura organizacional					
	<b>Dimensión:</b> Institución					
	<b>Indicador:</b> Normas					
1.	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?					
2.	¿Conoces las normas y valores de la institución?					
3.	¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?					
	<b>Indicador:</b> Imagen					
4.	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?					
	<b>Dimensión:</b> Organización					
	<b>Indicador:</b> Colaboradores					
5.	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?					
6.	¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?					
	<b>Indicador:</b> Servicio					
7.	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?					
8.	¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?					

Dr. María del Carmen Montalvo  
2017/03/23

M. C. M. María del Carmen Montalvo  
GESTIÓN PÚBLICA

M. C. M. María del Carmen Montalvo  
GESTIÓN PÚBLICA



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 25 de Julio del 2021

Señor

Mg. MIRCO EDUARDO GALLARDO CASTILLO

Ciudad. – CHICLAYO

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro (a) en gestión pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Br. Alejandra Fiorella Chamorro Elias

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

**2. Autor original:**

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

**3. Objetivo:**

Recolectar datos para formular un plan de gestión de cultura organizacional para optimizar el servicio profesional de los asalariados del poder Judicial de Lambayeque

**4. Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a ... ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.  
El instrumento será aplicado a una muestra de 158 trabajadores

## 1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

### 2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS		
Cultura organizacional	INSTITUCIÓN	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?		
			¿Conoces las normas y valores de la institución?		
			¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?		
		Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?		
	ORGANIZACIÓN	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?		
			¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?		
		Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?		
			¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?		
			ACTIVIDADES	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial?
					¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?
AMBIENTE	Clima	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?			
		¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?			
		¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?			
MOTIVACION	Capacitaciones	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?			
		¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?			
	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?				
Incentivos	¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?				
	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?				
	Total		18 items		

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR**

**Autor: Br.**

Se agradece anticipadamente la colaboración de Gallardo Castillo Mirco Eduardo  
MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Raramente (3) Ocasionalmente (4) Frecuentemente (5) Muy frecuentemente

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>INSTITUCIÓN</b>	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?					
		¿Conoces las normas y valores de la institución?					
		¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?					
	Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?					
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?					
		¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?					
	Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?					
		¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?					
<b>ACTIVIDADES</b>	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área a la que perteneces dentro del Poder Judicial?					
		¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?					
	Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?					
		¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?					
		¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?					
<b>AMBIENTE</b>	Clima	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?					
		¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?					
<b>MOTIVACION</b>	Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?					
		¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?					
	Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?					

  
 GALLARDO CASTILLO, MIRCO EDUARDO  
 DNI: 16705657



**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**  
**TÍTULO DE LA TESIS:**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación									
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Cultura Organizacional	Institución	Norma	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?	x		x		x		x			
			¿Conoces las normas y valores de la institución?	x		x		x		x			
			¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?	x		x		x		x			
	Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?	x		x		x		x				
	Organización	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?	x		x		x		x			
			¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?	x		x		x		x			
		servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?	x		x		x		x			
¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?			x		x		x		x				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mirco Eduardo Gallardo Castillo Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

  
 GALLARDO CASTILLO, MIRCO EDUARDO  
 DNI: 16705657

Motivación	capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?	x		x		x		x			
		¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?	x		x		x		x			
	incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Mirco Eduardo Gallardo Castillo Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR

  
 GALLARDO CASTILLO, MIRCO EDUARDO  
 DNI: 16705657



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque*

### 2. TESISISTA:

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

### 3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de julio de 2021

GALLARDO CASTILLO MIRCO EDUARDO

DNI: 16705657



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 25 de Julio del 2021

Señor

Mg. LINARES VALDIVIESO WALTER

Ciudad. – CHICLAYO

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro (a) en gestión pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Br. Alejandra Fiorella Chamorro Elias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

**2. Autor original:**

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

**3. Objetivo:**

Recolectar datos para formular un plan de gestión de cultura organizacional para optimizar el servicio profesional de los asalariados del poder Judicial de Lambayeque

**4. Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 158 trabajadores

## 1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

### 2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS		
<b>Cultura organizacional</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?		
			¿Conoces las normas y valores de la institución?		
			¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?		
		Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?		
	<b>ORGANIZACIÓN</b>	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?		
			¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?		
		Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?		
			¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?		
			<b>ACTIVIDADES</b>	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial?
					¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?
Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?				
	¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?				
	¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?				
<b>AMBIENTE</b>	Clima	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?			
		¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?			
<b>MOTIVACION</b>	Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?			
		¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?			
	Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?			
		<b>Total</b>	<b>18 ítems</b>		

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR**

**Autor: Br.**

Se agradece anticipadamente la colaboración de Linares Valdivieso Waller  
MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Raramente (3) Ocasionalmente (4) Frecuentemente (5) Muy frecuentemente

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
INSTITUCIÓN	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?					
		¿Conoces las normas y valores de la institución?					
		¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?					
	Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?					
ORGANIZACIÓN	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?					
		¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?					
	Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad? ¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?					
ACTIVIDADES	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial? ¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?					
	Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores? ¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial? ¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?					
AMBIENTE	Clima	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente? ¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?					
MOTIVACIÓN	Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño? ¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?					
	Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?					

  
 Mgr. Waller G. Linares Valdivieso  
 GESTIÓN PÚBLICA

4

<b>MOTIVACION</b>	Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño? ¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?
	Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?

  
 Mgr. Waller G. Linares Valdivieso  
 GESTIÓN PÚBLICA

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**  
**TÍTULO DE LA TESIS:**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación								
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Institución	Norma	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?	x		x		x		x		
			¿Conoces las normas y valores de la institución?	x		x		x		x		
			¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?	x		x		x		x		
	Imagen		¿Te identificas con la entidad en la que laboras?	x		x		x		x		
	Organización	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?	x		x		x		x		
			¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?	x		x		x		x		
		servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?	x		x		x		x		
			¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Linares Valdivieso Walter

Firma del experto:

  
 Mg. Walter Linares Valdivieso  
 REGIÓN PÚBLICA

EXPERTO EVALUADOR

**TÍTULO DE LA TESIS:**

Desempeño Laboral	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación										
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (por instrumento diseñado ad-hoc)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
	Actividades	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial?	X		X		X		X				
			¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?	X		X		X		X				
		Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?	X		X		X		X				
			¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?	X		X		X		X				
			¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?	X		X		X		X				
		Ambiente	clima	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?	X		X		X		X			
	¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?			X		X		X		X				





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Motivacion	capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?	x		x		x		x		
			¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?	x		x		x		x		
	incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Linares Valdivieso Walter

Firma del experto:

Mg. Walter Linares Valdivieso  
REGISTRADO PÚBLICO

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

*Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque*

### 2. TESISISTA:

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

### 3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de julio de 2021



Mgr. Walter G. Linares Valdivieso  
GESTIÓN PÚBLICA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Chiclayo, 25 de Julio del 2021

Señor

Mg. JEAN PIERRE MICHAEL MORANTE CUMPA

Ciudad. – CHICLAYO

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro (a) en gestión pública*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.*

*Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:*

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables.*
- *Ficha de validación a juicio de expertos.*

*Sin otro particular quedo de usted.*

*Atentamente,*

Br. Alejandra Fiorella Chamorro Elias



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Anexo 1: INSTRUMENTO**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

**2. Autor original:**

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

**3. Objetivo:**

Recolectar datos para formular un plan de gestión de cultura organizacional para optimizar el servicio profesional de los asalariados del poder Judicial de Lambayeque

**4. Estructura y aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en base a ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 158 trabajadores

## 1.1. FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

### 1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque

### 2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar las variables, las dimensiones e indicadores que la integran.

#### Estructura

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	
<b>Cultura organizacional</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras? ¿Conoces las normas y valores de la institución? ¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?	
		Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?	
		<b>ORGANIZACIÓN</b>	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución? ¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?
		Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad? ¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?	
	<b>Desempeño laboral</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial? ¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?
			Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores? ¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial? ¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?
<b>AMBIENTE</b>		Clima	¿El lugar donde desarrollas tus labores es cómodo para realizar un trabajo eficiente? ¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?	
<b>MOTIVACION</b>		Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño? ¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?	
		Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?	
		Total	18 ítems	

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación  
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR**

**Autor: Br.**

Se agradece anticipadamente la colaboración de Morante Cumpa Jean Pierre Michael  
MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Raramente (3) Ocasionalmente (4) Frecuentemente (5) Muy frecuentemente

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	1	2	3	4	5
INSTITUCIÓN	Normas	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?					
		¿Conoces las normas y valores de la institución?					
		¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?					
	Imagen	¿Te identificas con la entidad en la que laboras?					
ORGANIZACIÓN	Colaboradores	¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?					
		¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?					
	Servicio	¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad? ¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?					
ACTIVIDADES	Habilidades	¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial? ¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?					
		Equipo	¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores? ¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial? ¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?				
	AMBIENTE	Clima	¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente? ¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?				
MOTIVACION	Capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño? ¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?					
	Incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?					

  
 Morante Cumpa Jean Pierre Michael  
 C.I. 47104053

**Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS**  
**TÍTULO DE LA TESIS:**

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación										
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Cultura Organizacional	Institución	Norma	¿Conoces la importancia de la institución en la que laboras?	x		x		x		x				
			¿Conoces las normas y valores de la institución?	x		x		x		x				
			¿Identificas las 31 funciones del Poder Judicial?	x		x		x		x				
	Imagen		¿Te identificas con la entidad en la que laboras?	x		x		x		x				
	Organización	Colaboradores		¿Te sientes satisfecha con el rol que desempeñas en la institución?	x		x		x		x			
				¿Conoces los beneficios que ofrece trabajar en el Poder Judicial?	x		x		x		x			
		servicio		¿Consideras que el servicio brindado por el Poder Judicial es de calidad?	x		x		x		x			
¿Los colaboradores conocen sus funciones y procesos claramente?				x		x		x		x				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Morante Cumpa Jean Pierre Michael Firma del experto:


EXPERTO EVALUADOR

**TÍTULO DE LA TESIS:**

Desempeño Laboral	Dimensión	Indicador	Ítems	Criterios de Evaluación										
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento diseñado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Actividades	Habilidades		¿Consideras importante tus funciones para lograr la misión del área al que perteneces dentro del Poder Judicial?	X		X		X		X				
			¿Consideras eficaz tu labor dentro de la institución?	X		X		X		X				
	Equipo		¿La organización con tu equipo de trabajo es idónea para desarrollar tus labores?	X		X		X		X				
			¿Reconoces algún líder o eres líder dentro del equipo con el que laboras en el Poder Judicial?	X		X		X		X				
			¿La comunicación con tus compañeros de trabajo es fluida y de confianza?	X		X		X		X				
Ambiente	clima		¿El lugar donde desarrollas tus funciones es cómodo para realizar un trabajo eficiente?	X		X		X		X				
			¿El ambiente donde desarrollas tus labores te genera estrés o dolores de cabeza interrumpiendo tu concentración?	X		X		X		X				





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Motivacion	capacitaciones	¿Han realizado capacitaciones de motivación para mejorar el clima laboral y su desempeño?	x		x		x		x		
			¿Consideras importante las capacitaciones para mejorar el desempeño laboral?	x		x		x		x		
		incentivos	¿Estás de acuerdo con premiar por medio de incentivos el cumplimiento de metas y liderazgo?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Morante Cumpa Jean Pierre Michael Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

*Cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque*

**2. TESISISTA:**

Br. Chamorro Elías, Alejandra Fiorella

**3. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de julio de 2021

  
Mg. Michael V. Campa  
DNI: 47104063

### Anexo 3 Cálculo del tamaño de la muestra

#### *Fórmula para calcular la muestra*

$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$	<p>n= Tamaño de la muestra Z= Nivel de confianza deseado p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito) q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso) e= Nivel de error dispuesto a cometer N= Tamaño de la población</p>
---	--

Fuente: Calculadora de muestras (AEN, 2009)

Margen: 10%

Nivel de confianza: 95%

Población: 265

Tamaño de muestra: 158

#### Anexo 4 Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	158	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	158	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	10

## Anexo 5 Autorización para la aplicación del instrumento por empresa



"Año del Bicentenario del Perú: 200 de años de Independencia"  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

*Presidencia*

**Referencia:** Carta S/N cursada por la Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

**Asunto:** Solicitud de Autorización para realizar investigación.

Chiclayo, 20 de julio de dos mil veintiuno.-

**DADO CUENTA** con el documento de la referencia, cursado por la Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón, en calidad de Jefa de Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; mediante el cual solicita autorización para que la señora Alejandra Fiorella Chamorro Elias, estudiante de maestría en mención de Gestión Pública realice su trabajo de investigación denominado "Cultura Organizacional para el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Poder Judicial de Lambayeque"; estando a lo expuesto: **i) AUTORIZAR** a la señora *Alejandra Fiorella Chamorro Elias* y solo con fines académicos, acceder a la información para el desarrollo de su investigación, previa coordinación con el Coordinador de Recursos Humanos de esta Corte. **ii) PONER DE CONOCIMIENTO** al Coordinador de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a fin de que conforme a sus atribuciones y en lo que corresponda, atiendan lo solicitado, dando cuenta a esta Presidencia de lo accionado, sin afectar las actividades laborales propias a su función. **iii) NOTIFÍQUESE.**-

JUAN R. GUILLEN  
PRESIDENTE  
Corte Superior de Justicia de Lambayeque



Sede: "Manuel Lorenzo Emerson Huangal Naveda" - Av. José Leonardo Ortiz N°155 C.C. Chiclayo  
Teléfonos: 074-481640 Anexo 22362- [presidenciacsjla@pj.gob.pe](mailto:presidenciacsjla@pj.gob.pe)