



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores
del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

AUTORA:

Guevara Ruiz, Marina Liliana (orcid.org/0000-0003-2869-4609)

ASESOR:

Mg. De los Santos Exebio, María Isabel (orcid.org/0000-0003-2096-7369)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Se dedica la investigación a Dios, puesto que me permitió estar con salud llegar a este paso en mi formación profesional. A mis progenitores Rosa y Ramos por ser los pilares, ya que con su apoyo incondicional me permitieron seguir avanzando en metas trazadas en mi superación como profesional. Finalmente, deseo dedicar la presente tesis a mis tres hijitos Patrick, Camila y Cristopher por ser mi inspiración y fortaleza de seguir superándome y se sientan orgullosos de su madre.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Dra. María Isabel de los Santos Exebio, por su paciente orientación y sus útiles críticas para llevar con excelencia este trabajo de investigación. Gracias también a cada uno de mis maestros que formaron parte en el proceso integral de formación.

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
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización.	14
3.3. Población y muestra.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos.	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.	29
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad	17
Tabla 2. Relación entre variables	18
Tabla 3. Relación entre el fluido comunicacional con el desempeño laboral	19
Tabla 4. Relación entre la motivación con el desempeño laboral	20
Tabla 5. Relación entre la identidad organizacional con el desempeño laboral...	21

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación.....	13
--	----

RESUMEN

En el estudio científico, se tuvo como finalidad determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. Referente al aspecto de la metodología que se utilizó en el estudio fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental, de la misma manera se trabajó con una muestra de 35 colaboradores que ejercen labores administrativas en la entidad referenciada, quienes resolvieron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Se tuvo como conclusión general que existe una asociación positiva, directa y baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un resultado de 0.251 y una significancia bilateral de 0.000, según la prueba de correlación de Spearman. Finalmente, se estableció que existe un nexo entre las dimensiones fluido comunicacional, motivación e identidad organizacional con la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, poder judicial.

ABSTRACT

The general objective of the scientific study was to determine the relationship between the Organizational Climate and the work performance of the collaborators of the Judiciary in a province of Cajamarca. The methodology used in the study was basic, quantitative, correlational and non-experimental design, in the same way, we worked with a sample of 35 collaborators who perform administrative tasks in the referred entity, who answered two questionnaires as data collection instruments. The general conclusion was that there is a positive, direct and low association between organizational climate and work performance, with a result of 0.251 and a bilateral significance of 0.000, according to Spearman's correlation test. Finally, it was established that there is a link between the dimensions of communication fluidity, motivation and organizational identity and the variable job performance.

Keywords: Organizational climate, work performance, power of attorney

I. INTRODUCCIÓN.

A nivel global, se han producido ciertos cambios en diversas instituciones de carácter público, puesto que, a partir de una mala decisión o percepción del clima donde se labora, causaría de manera directa el fracaso o incumplimiento de metas establecidas (CIGNA, 2020). En ese sentido, según Varela et al (2014), el poder judicial del estado argentino ha sido una de las instituciones donde los profesionales que prestan sus servicios han tenido múltiples problemas, entre los cuales destaca la nula relación de trabajo en equipo, la poca satisfacción laboral, comprensión humana, valores comunes, etc., generando en gran índice que el compromiso de la institución con los beneficiarios pase a un segundo plano, evidenciando lo descrito en reclamos por parte del conglomerado social (Zoega 2020).

En esa línea de estudio, el poder judicial en Colombia, específicamente en su sede principal de Bogotá, ha producido cierta disconformidad por parte de los usuarios, esto debido a la burocratización y resolución de problemas que se ha ido mostrando, por lo cual ha tenido como causa principal la inestabilidad de su clima organizacional, puesto que se evidencia insatisfacción de los mismo colaboradores a la hora de ejercer su funciones, el nulo canal de comunicación entre las áreas pertinentes, incluso el carácter de autoridad que se le impone al servidor, lo que ha ocasionado, que se afecte de manera directa al desempeño de los mismos y por ende, al incumplimiento de metas y objetivos trazados en un inicio (Zambrano, 2019).

En el estado mexicano, Juarez (2018) refirió en su producción, que el desarrollo del clima organizacional, en las dependencias que impartes justicia, es negativo en grán índice, llegando al límite de afectar el desempeño de los colaboradores del poder juicial, teniendo como resultados significativos, un ambiente hostíl, nula comunicación entre compañeros, la motivación es desapercibida por parte de los jefes superiores y la gestión de resolución de problemas bajo ineficiencias e ineficacia, causando una desazón en la

población que aclama la resolución de problemás allegados a la justicia respectivamente (Finkelstein 2017).

En el contexto peruano Soto (2013) determinó en su análisis, que el desarrollo del clima organizacional en entidades públicas de nivel local ha sido negativo, puesto que no pudieron generar puntos de equilibrios para la búsqueda de la resolución de problemas sociales, en ese sentido, la brecha sobre la conexión entre compañeros, la comunicación y la complacencia plena por los empleados fue, sigue y seguirá latente respectivamente. En ese aspecto, en relación al autor referenciado, es de necesidad analizar el ambiente que se vive en una institución, puesto que así se vería su relación con el desempeño que generan los recursos humanos (Louffat, 2015).

En las instituciones del sector público, en definitivo el poder judicial, los colaboradores como los jefes superiores no vivieron un clima organizacional adecuado, además, no se contó con una capacidad necesaria para poder generar las resoluciones de los conflictos que solicitaban los usuarios, mucho menos había una motivación o recompensa hacia las acciones que generaban a diario, lo cual, su estabilidad, emociones y psicológica fue afectada y por ende, su desempeño laboral fue bajo en gran dimensión, incitando a la insatisfacción por parte de la ciudadanía respectivamente (Riveros, 2017).

En el Poder Judicial de una provincia de Cajamarca, el clima organizacional se está generando de una manera inadecuada, puesto que en opinión de los colaboradores, no existe una buena comunicación entre jefes-empleados, de la misma manera, no existe motivación alguna cuando un integrante desempeña de manera eficaz, así mismo no hay una identificación con la entidad respectivamente, por lo cual, ante la problemática descrita, la indagadora ha formulado la siguiente pregunta problematizadora: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?; y como cuestiones específicas: ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño

laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?: y ¿Qué relación existe entre la identificación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?

Respecto a la justificación del presente trabajo, desde el aspecto teórico, se fundamenta por escoger fuentes relevantes, de autores allegados. En referencia a la justificación metodológica, se fundamenta por haber construido y empleado instrumentos para la recolección de datos. Finalmente, en concordancia a la justificación práctica, se justifica por los resultados a obtener, puesto que se generará evidencias para las autoridades respectivas tomen acciones pertinentes al tema.

En referencia a los objetivos; se tiene como general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca; y como específicos: Determinar la relación entre el fluido comunicacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca; determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca; y determinar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca (Rao 2017)

Finalmente se planteó como hipótesis alternativa: Existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca; y como hipótesis nula: No existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca (Pradoto et al. 2022)

II. MARCO TEÓRICO.

Carola & Ortiz (2022) tuvo como fin buscar el nexo de las variables analizadas en una entidad pública de enseñanza universitaria. En ese aspecto, generaron un tipo de estudio descriptivo-correlacional, de corte prospectivo, enfoque de medición numérica y diseño no experimental. Se usó el cuestionario como herramienta de compilación de datos específicos, quien fue validado por 3 especialistas y aplicado a un total de 246 empleados respectivamente. Los investigadores llegaron a la conclusión general que existe un nexo entre las variables antes detalladas, puesto que se generó el análisis estadístico, donde arrojó un resultado de ($r=0.191$), siendo baja y positiva.

Ordóñez & Vasquez (2019) tuvo propósito de hallar un nexo entre las variables referenciadas en una entidad de carácter público, del sector tránsito y seguridad específicamente. En ese sentido, desarrollaron un estudio de tipo correlacional, transversal, enfoque cuantitativo y diseño cuasi-experimental, además se aplicó el método inferencial y de la observación. Se empleó el instrumento como herramienta de recopilación de datos específico, quien fue desarrollado por una muestra total de 52 empleados correspondientemente. Los investigadores llegaron a una conclusión general que existe un nexo entre las variables que fueron analizadas por los autores, bajo la fórmula estadística de Pearson, se obtuvo un producto de ($r=0.641$), siendo positivo y moderado. En ese aspecto se puede evidenciar que el clima organizacional si incurre en las funciones laborales de los colaboradores. Además, se obtuvo que hay una asociación entre las dimensiones identidad organizacional, creatividad y motivación, con la variable desempeño laboral respectivamente (Bednarek et al. 2021)

Macías & Vanga (2021) tuvieron como prioridad de hallar el nexo entre el clima organizacional y el diagnóstico laboral situacionales de los profesores de educación superior de una entidad universitaria en Manabí. Para cumplir con lo propuesto, emplearon un tipo de investigación básica, de diseño no experimental-correlacional, de fin descriptivo y corte transversal. De la misma forma se aplicó un cuestionario como instrumento o medio para compilar datos, de la misma manera la entrevista, quien fue respondida por 5 especialistas en el tema. Se obtuvo como resultado principal que existieron deficiencias relacionadas al desarrollo del clima organizacional en la entidad de estudio, no obstante, no hubo un nexo con el aspecto laboral del personal, puesto que, a pesar de no contar con un ambiente agradable de trabajo, se lograron todas las metas y objetivos planteados por las autoridades (Canel and Luoma-aho 2018).

Benavides & Mejillón (2018) en su estudio tuvieron como principal objetivo establecer lo factores que limitan el clima organizacional de los colaboradores que laboran en una entidad estatal del municipio de Santa Elena, Ecuador, específicamente en Loja; a su vez relacionándolos con el desempeño de los mismos sujetos correspondientemente. Para lograr el propósito en mención, se aplicó un tipo de indagación explicativa, de diseño no experimental, de enfoque mixto, y empleo de los métodos analíticos y estadísticos respectivamente. Se aplicó el cuestionario como herramienta de evidencias o fuentes, el cual fue desarrollado por un total de 28 personas y 4 profesionales relacionados al tema de estudio. Se obtuvo como conclusión general que los factores motivacionales, de comunicación e incentivo, fueron los que generaron un clima negativo en la entidad de investigación escogida por los autores, de la misma forma, que existe una influencia entre las variables antes mencionadas.

Moreira (2018) generó su investigación con el propósito de encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una entidad de justicia superior en el país ecuatoriano. Para lograr el objetivo descrito, se generó un tipo de indagación correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo; además se utilizó el estadístico respectivamente. Se obtuvo como conclusión general que existe una coherencia significativa entre las variables, ello reflejado en un resultado de $r=0.964$, además que existe una asociación entre la dimensión motivación con la segunda variable de estudio, bajo un hallazgo de $r=0.871$.

Ruiz (2021) en su estudio científico tuvo como objetivo hallar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una entidad de servicios judiciales de Lima. Para lograr el propósito establecido, se generó un tipo de investigación correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo; además se utilizó el cuestionario como instrumento recolector de datos. Se tuvo como resultado principal que hay una coherencia entre las variables de estudio, ello reflejado en un resultado de $r=0.970$, además que existe una relación entre la dimensión motivación organizacional con la variable desempeño laboral.

Guerrero et al (2019) generaron su análisis con el fin de buscar la asociación entre los diferentes tipos de clima organizacional que se desarrollaron en las entidades de carácter público y el desempeño laboral de recursos humanos que generan servicios a la ciudadanía respectivamente. Para desarrollar el objetivo planteado, emplearon un tipo de investigación de alcance aplicado, de diseño no experimental, tipo descriptivo-correlacional y de corte transaccional. De la misma forma utilizaron el cuestionario como herramienta de recopilación de datos, el cual fue aplicado y desarrollado por un conjunto de 112 personas que fueron la muestra de investigación y que tienen como característica, ser directivos de las instituciones gubernamentales de Manta, Ecuador. Se obtuvo que existe una coherencia entre las variables

referenciadas, de la misma forma el tipo autoritario y participativo respectivamente.

Bejarano (2017) investigó en su análisis científico el nexo entre las variables referenciadas en el título de la indagación de los empleados que laboran en el poder judicial de la sede Arequipa durante el año 2016. Para ello utilizó el tipo correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. De la misma forma, se empleó el cuestionario como herramienta de investigación, el cual fue aplicado o desarrollado por un total de 80 colaboradores respectivamente. Se estableció que existe un nexo entre las variables analizadas, en la cual se obtuvo un resultado por medio del programa estadístico SPSS, reflejándose en una cohesión de ($r=0.620$), manifestándose como directa y moderada. De la misma forma, que las dimensiones y comunicación tienen una cohesión directa con la segunda variable.

Collas (2019) en su análisis halló la asociación de las variables escogidas por la investigadora bajo la crítica de profesionales y practicantes que laboran en las diferentes fiscalías penales del departamento de Huancayo durante el año 2018. Para generar lo descrito, se aplicó un tipo de investigación descriptiva-correlacional, de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance básico. Se empleó el cuestionario como instrumento de investigación, el cual fue respondido por un total de 129 colaboradores correspondientemente. Se tuvo como hallazgos principales que existe una coherencia entre las variables escogidas y analizadas por el autor, quien, mediante el método estadístico, obtuvo un resultado de $r=0.682$, con una significación bilateral de 0.00, el cual indica un nexo positivo y directo. De la misma forma, se obtiene una relación entre las dimensiones motivación, recompensa y comunicación con el desempeño laboral.

Centurión (2017) desarrolló su tesis con la intención de hallar la influencia del clima organizacional sobre el desenvolvimiento de trabajo de los colaboradores de la fiscalía provincial de Rodríguez de Mendoza, durante el año 2016. Para desarrollar lo referenciado en líneas anteriores, se generó un tipo de investigación descriptivo-explicativo, de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance básico. Se manipuló la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de investigación, el cual fue contestado por un total de 30 especialistas, empleados y practicantes. Se tuvo como conclusión principal que existe una asociación entre las variables estudiadas por el investigador, quien, mediante el uso de la estadística descriptiva, obtuvo un producto de $r=0.655$, con una significación bilateral de 0.00, lo que indica que hay una correspondencia o influencia de una variable sobre otra de manera positiva y moderada. Se obtuvieron también como conclusiones específicas que hay una conexión entre las dimensiones de recompensa y la segunda variable referenciada respectivamente.

Respecto a la variable clima organizacional, se tomará como referencia teórica principal al estudio de Chiavenato (2014).

Para conceptualizar el clima organizacional de una organización hay que referirse en un primer momento sobre la percepción propia que pasa por la mente y conducta de un individuo, en ese aspecto, la noción se hace referencia a las particularidades que se desarrollan en un colectivo y que es de influencia en su propia accionar, determinándose como particularidades de un ambiente y que es medible por medio del trabajo de los colaboradores.

Según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014), se define al clima organizacional como el medio donde se relacionan vivencias, filosofías, colaboraciones y actitudes por parte del personal, para incidir en la obtención de logros de planteados de manera institucional bajo los aspectos de eficiencia y eficacia.

Por otro lado, en referencia a la base del autor principal, se determina que el clima organizacional es una expresión propia del individuo, la cual se

institucionaliza dentro de la entidad y genera el desarrollo propio de los fines de la colectividad (Stephen y Timothy, 2017), en ese sentido, la variable descrita siempre va a estar sujeta al sentido de pertenencia, autoestima, autorrealización y motivación propia del empleado, por lo cual, adapta o desadapta distintas situaciones que se presentan en un trabajo correspondientemente. (Iglesias y Torres, 2018)

En referencia a lo descrito, se puede detallar que el ambiente propio donde laboran los empleados, así como las apreciaciones que tienen sobre su puesto laboral, es netamente significativa dentro de la administración pública, puesto que ello engloba el concepto propio de clima organizacional (Visbal, 2014), por lo cual, se inclina hacia un mejoramiento continuo, teniendo en cuenta la percepción de los recursos humanos, para lograr una productividad, efectividad y calidad de un bien o servicio que se presenta (Pérez y Azzollini, 2013).

En esa línea de estudios, el requerimiento de que se desarrolle un clima organizacional positivo y favorable se cohesiona con el correcto desenvolvimiento de los colaboradores de un colectivo en estudio, puesto que a partir de ello, se evidencia la comodidad con las labores que se le encomienda, de la misma manera, posibilita cambios y acciones siempre en beneficio de lo colectivo correspondientemente (García & Gómez, 2021).

La variable antes mencionada es uno de los temas significativos dentro de la gestión pública, puesto que se analiza su propio desarrollo y evaluación, todo ello generado por los datos propios de recursos humanos, siendo relevante investigar también según sus dimensiones propuestas por Chiavenato (2014), entre las cuales destaca: Fluido comunicacional o comunicación, la motivación propia del personal y la identidad propia organizacional.

En referencia a la dimensión fluido comunicacional o comunicación, se refiere al proceso tanto interno como externo que realizan el conjunto de recursos humanos para entender y aplicar un mensaje (Chiavenato, 2014). En

correspondencia con el ambiente de la organización, forma uno de los elementos más significativos, puesto que es uno de los procesos claves y significativos para lograr los objetivos establecidos en una institución (Gregor, 1996).

Según Chiavenato (2014), gracias a la comunicación hay una buena relación entre los colaboradores, ya que se evidencia en un nivel de asociación, adaptación dentro del entorno, incita a desarrollar metas como objetivos, facilita el mensaje entre el gerente y su personal a cargo; además de transmitir lo realizado a lo exterior, teniendo una buena convicción del público sobre la imagen institucional.

Respecto a la segunda dimensión, la motivación del personal: Se refiere según Mendez (2018.) al conjunto de actitudes que muestran los empleados para el aporte diario de una entidad. La motivación en el clima organizacional se manifiesta en conductas positivas como: El compromiso laboral, creatividad o energía (Sánchez y García, 2017).

La motivación laboral se refleja en las conductas propias del empleado para generar cambios en una organización, de la misma forma, es uno de los fundamentos en el que se refleja también en la realización propia del colaborador y en los objetivos personales a alcanzar, por lo que todo ello influye en la superación de una organización (Ones et al. 2017).

Finalmente, en base a la tercera dimensión, la identidad propia de la organización, se refiere según Riveros (2017) como la representación del empleado con una organización, en ese sentido, esta conceptualización se presenta con la percepción de un colaborador enlazado con la institución donde labora o con el grupo que comparte un ambiente laboral.

La presente dimensión, se evidencia en la identificación de un individuo con la organización, así mismo con el grado de pertenencia, por lo cual, todo lo descrito se constribe en un mismo contexto, analizando la conducta propia del sujeto, las reacciones que establece con otros individuos y el compromiso que tiene con la institución, por lo que en ese sentido, el éxito depende de la identidad laboral del mismo (Finkelstein 2017).

En el aspecto teórico de la variable desempeño laboral, se toma como referencia a la base teórica de Dessler & Varela (2011).

En base a los autores citados, se determina que el desempeño laboral se conceptualiza como el proceso de labores que realizan recursos humanos, bajo índices de capacidades, eficacia y eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva (Goncalves et al. 2002),

Por otro lado, según Dessler & Varela (2011) citando a Chiavenato (2014) sostienen que el desempeño laboral se ve asociado con la evaluación propia de la ejecución de labores que realiza un empleado, por lo que su actividad se debe aprobar por parte de un personal a cargo.

En ese orden de ideas, la definición de esta variable según el criterio de Pucheo (2018) se generaliza como aquel comportamiento o conducta de un determinado personal que labora en una entidad u organización, el cual es evaluado acorde a los logros que pueda alcanzar en un tiempo determinado, midiendo en todo momento sus habilidades, aptitudes, percepción y su contribución con el grupo.

En ese sentido, se debe entender que el desempeño laboral debe definirse como el colectivo de actos que genera un colaborador acorde a lo establecido en sus funciones, el cual va ser evaluado durante un tiempo determinado, con la consigna de llegar a cumplir metas establecidas y que se genere el éxito de manera colectiva. (Foroudi et al. 2022).

Según Olivares & Carmeste (2018) existen fundamentos significativos para evaluar el desempeño laboral en una entidad. La primera determina que a partir de la aplicación de valorar el esfuerzo del empleado, se toma las decisiones pertinentes para generar una renovación, incrementación salarial o recompensa al colaborador. La segunda, permite a los gerentes que tienen un área a cargo, encontrar falencias que pueden perjudicar el ambiente laboral como la consecución de metas institucionales, por lo cual le permite de manera directa crear planes o estrategias para prevenirlas. Finalmente, la evaluación del desempeño laboral sirve para establecer una planeación profesional de un

empleado, puesto que se le brinda oportunidades mayores acorde a sus habilidades y fortalezas correspondientes (Gurukul 2021).

Respecto a las dimensiones planteadas por Dessler & Varela (2011), se deben tener en consideración el compromiso, la eficiencia, la productividad y las capacidades del personal, puesto que en base a ellas, se puede medir correctamente la variable desempeño laboral.

En base al compromiso laboral, se define según Celik et al. (2011) citando a Dessler & Varela (2011) como el componente relacionado a la toma de decisiones y actos particulares y colectivos de una determinada institución, en ese aspecto, se determina el compromiso laboral como aquel componente donde los recursos humanos se involucran con la resolución de metas y objetivos establecidos por una entidad, por la que sus actos son evaluados y su proceso se involucre en la finalidad antes descrita.

La principal ventaja que contar con recursos humanos comprometidos, es sin duda la consecución de los resultados que han sido producto de una planificación constante por parte de las autoridades, en ese aspecto, se requiere de un apoyo constante entre los colaboradores, una adecuada organización y el trabajo en equipo específicamente.

Respecto a la eficiencia, se define según Dessler & Varela (2011) como el grado de actividad que ejercen los recursos humanos para conseguir metas establecidas durante un tiempo determinado, teniendo como base los recursos por parte de una entidad, en ese sentido, se detalla que los resultados que se reflejan en una estructura, se hacen referencia a la viabilidad y esfuerzo que tiene un individuo para ser productivo con una asignación menor de recursos, materiales, etc.

Competencia de recursos humanos, según D' Alessio (2017) se hace referencia a la posesión de habilidades que poseen los recursos humanos para relacionarse y cumplir con un objetivo establecido, en ese aspecto, se genera en base al criterio técnico y personal de un sujeto para producir de manera efectiva una meta institucional.

III. METODOLOGÍA.

En el presente apartado, se puntualizó la metodología que se empleó por la investigadora, en la cual se evidencio el tipo y diseño de la indagación, la operacionalización de las variables escogidas por la autora, técnicas, instrumentos, entre otros elementos importantes.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básico, puesto que la investigadora generó nuevos aportes sobre la variable de estudio sin la necesidad de ponerlos en práctica (Hernández et al. 2014).

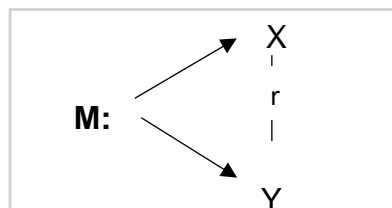
De la misma manera, se generó un diseño no experimental, ya que se ahondó en el análisis de las variables de estudio, sin la prioridad de transfórmalas o cambiarlas como objetivo (Hernández et al. 2014. p.42), de la misma manera fue correlacional, puesto que se tuvo como fin determinar el nexo entre las dos variables de estudios escogidas por la investigadora (Valderrama, 2015).

Respecto al enfoque de la investigación fue cuantitativo, ya que la investigadora generó resultados, quien, a producto de la aplicación del instrumento, fue de manera numérica y porcentual (Del Cid y Méndez, 2017)

Finalmente se aplicó un estudio trasversal, puesto que se generó y procesó datos recopilados en un momento específico y planificado, siendo la fuente principal la muestra escogida por la indagadora (Bernal, 2016).

Figura 1

Diagrama del diseño correlacional de una investigación



Nota. Dónde M: muestra (colaboradores); X: Clima organizacional; Y: Desempeño laboral y r: Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización.

Citando a Hernández et al (2018), refiere que las variables de estudio son los elementos que se evidencian en un contexto problemático, cuya particularidad es medible, por lo que su operacionalización interfiere en brindar aquellos datos que pueden ser analizados mediante dimensiones e indicadores respectivamente (Zorrilla, 1994).

Variable 1: Clima Organizacional.

Definición conceptual: Se definió conceptualmente según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014) como “el ambiente donde se interactúan vivencias, filosofías, participaciones y actitudes por parte del personal” (p.20), para incidir en la consecución de algo establecido de manera institucional bajo los condicionantes de eficiencia y eficacia.

Definición operacional: De manera operacional, estuvo compuesta por (3) dimensiones, las cuales son la comunicación o fluido comunicacional, la motivación propia del personal y la identidad organizacional, quienes se midieron bajo la aplicación del instrumento en la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: el desempeño laboral, se conceptualiza como “La ejecución de labores por parte de recursos humanos, bajo índices de capacidades, eficacia y eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva” (Dessler & Varela, 2011, p.21).

Definición operacional: De manera operacional, estuvo compuesta por (4) dimensiones: el compromiso, la eficiencia, la productividad y las capacidades de los colaboradores, quien comprende un total de 16 indicadores correspondientemente, quien se gestionó bajo la aplicación del instrumento en la escala de Likert.

3.3. Población y muestra

Población: Quedó concertada por un colectivo de 35 sujetos, quienes ejercen labores en un juzgado de la provincia de Cajamarca.

Criterios de inclusión: Se trabajó con todos los servidores que ejercen función administrativa en un juzgado de la provincia de Cajamarca.

Criterios de exclusión: Por el contrario, no se trabajó con todos los servidores que no ejercen función administrativa en un juzgado de la provincia de Cajamarca.

Muestreo: Respecto al muestreo, se utilizó el no probabilístico, puesto que la muestra de estudio fue considerada a criterio propio de la autora.

Unidad de análisis: Será el usuario o colaborador que ejecutaron la labor administrativa en un juzgado de la provincia de Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La autora utilizó la encuesta y como instrumento, el cuestionario, quienes fueron validados por especialistas en el tema y a su vez, fueron resueltos por la muestra de estudio correspondiente.

En base a la confiabilidad del instrumento de indagación, fue procesada en el programa SPSS versión 26, teniendo un resultado de 0.912, siendo calificado como aceptable.

3.5. Procedimientos.

Se tuvo como procedimientos generales: a) El proceso de la solicitud de permiso para generar datos en la entidad en estudio; b) Con el permiso de la entidad, se procederá aplicar la herramienta elaborada por investigadora a las personas escogidas, según los medios posibles, es decir, de manera presencial o virtual y c) La generación de datos se procesará mediante herramientas estadísticas y ofimáticas (Bunge, 1995).

3.6. Método de análisis de datos

En un primer momento fueron recopilados mediante el instrumento de investigación, de la misma forma fueron procesados en el programa ofimático Excel, consecuentemente, se procedió a gestionarlos en el programa estadístico SPSS, donde se obtuvieron tabulaciones, quienes

estuvieron relacionadas en la respuesta los objetivos específicos como generales.

3.7. Aspectos éticos

Se cortejó la confiabilidad de los datos a obtener, es decir, se procesó mediante un procedimiento científico, consecuentemente la investigadora mantuvo en confidencialidad la identificación de los colaboradores, de la misma forma, se manejó los resultados propios con suma responsabilidad y su empleo exclusivo para fines académicos (Reza, 199). De la misma manera, en la presente investigación se desarrolló bajo los parámetros científicos que la Universidad César Vallejo ha propuesto, es decir, se generó todo lo relacionado al Código de ética, reflejado en la resolución RCU N.º 0340-2021-UCV (Salinas, 2018).

IV. RESULTADOS

En el apartado presente, se describen los hallazgos que se encontraron producto de la aplicación del instrumento de investigación, específicamente sobre el objetivo general y los específicos respectivamente.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión fluido comunicacional	0.982	30	0.831
Dimensión motivación	0.987	30	0.949
Dimensión identidad organizacional	0.930	30	0.000
Variable Clima organizacional	0.941	30	0.002*
Variable Desempeño laboral	0.955	30	0.005*

H1: Existe una distribución normal de los datos. (>0.005)

H0: No existe una distribución normal de los datos.(<0.005)

En la tabla número 3, se puede establecer que las dimensiones fluido comunicacional y motivación siguen una distribución normal, puesto que está en el límite de significación bilateral establecida por la indagadora (>0.005), en contraste, la dimensión identidad organizacional no la presenta. En referencia a las variables escogidas por la investigadora, en referencia al clima organizacional y desempeño laboral no tienen una distribución normal, en ese aspecto, se desarrolló la aplicación de la prueba estadística Spearman, perteneciente a las pruebas no paramétricas.

Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Tabla 2

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000	,251*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,251*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	35	35

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabulación número 6, se puede determinar que existe una asociación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, todo ello se generó bajo el desarrollo estadístico del coeficiente Spearman, donde se consiguió un hallazgo de $r=0.251$ y con un nivel de significación bilateral del $0.003 < 0.005$, referenciándose como positiva, baja y moderada respectivamente.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el fluido comunicacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Tabla 3

Relación entre la dimensión fluido comunicacional y la variable desempeño laboral

		Fluido comunica	Desempeño laboral
Rho de Spearman	de Fluido comunicacional	Coeficiente de correlación	1,000 ,657*
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	35 35
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,657* 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	35 35

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabulación número 4, se pudo establecer que se evidencia un nexo entre la dimensión fluido comunicacional y la variable desempeño laboral, todo ello a producto del desarrollo la estadística de Spearman, donde se generó un producto de $r=0.657$ y con un nivel de significación bilateral del $0.000 < 0.005$, referenciándose como positiva, moderada y directa.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Tabla 4

Relación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	de 1,000	,677*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,677*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabulación número 5, se pudo evidenciar que existe una asociación entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral, ello se generó bajo el desarrollo de la prueba estadística de Spearman, donde se obtuvo un hallazgo de $r=0.677$ y con una significación bilateral del $0.000 < 0.005$, determinándose como positiva, moderada y directa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.

Tabla 5

Relación entre la dimensión identidad organizacional y la variable desempeño laboral

			Identidad organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Identidad organizacional	Coefficiente de correlación	de 1,000	,712*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,712*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

*. Nivel de significación bilateral < 0.005

En la tabulación número 6, se pudo corroborar que hay una correlación entre la dimensión identidad organizacional y la variable desempeño laboral, todo ello a producto de la prueba estadística de Spearman, donde se generó como principal hallazgo de $r=0.712$ y con una significación bilateral del $0.000 < 0.005$, determinándose como positiva, moderada y alta respectivamente.

V. DISCUSIÓN

En el presente apartado, la investigadora tuvo como fin prioritario determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, para ello se aplicaron y resolvieron instrumentos de indagación, en la cual presentaron resultados, los cuales fueron comparados con los trabajos previos y con el aspecto teórico establecido por la autora.

En base al primer objetivo específico de la investigación, determinar la relación entre el fluido comunicacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, tras los hallazgos obtenidos, llegaron a determinar que existe una asociación positiva, directa y significativa, puesto que está establecida dentro del rango estadístico propuesto por la investigadora. Éstos hallazgos tienen una coherencia con el análisis realizado por Collas (2019), quien generó un análisis de nivel correlacional, llegando a concluir que existe una asociación entre la dimensión comunicación con la variable desempeño laboral, por lo que infiere que mientras exista una adecuada comunicación interna como externa dentro de la organización, toda conducta propia del empleado mejorará significativamente, puesto que a partir del análisis correspondiente, el involucramiento de los que integran una organización, sea cualquier el nivel jerárquico, generaran acciones en una sola vertiente, entendiendo el mensaje y compartiendo una responsabilidad hacia la consecución de metas establecidas. De la misma manera, los resultados hallados tienen una cercanía con lo estudiado por Bejarano (2017) quien generó un análisis científico para analizar el nexo entre el fluido comunicacional con el desenvolvimiento profesional de los empleados que laboran en el poder judicial de la sede Arequipa, llegando a concluir que existe una correspondencia entre lo descrito, calificándose como una asociación positiva y significativa. Tras lo detallado, los resultados obtenidos tienen una similitud con la base teórica de Chiavenato (2014), quien refiere que la comunicación es el proceso tanto interno como externo

que ejecutan los colaboradores de una entidad y es uno de los elementos más significativos dentro del clima organizacional, puesto que al generarse aspectos relacionados a transmitir y captar mensajes con respeto, tolerancia, empatía o cortesía, a nivel horizontal como vertical, se obtendrá un desempeño por parte de los empleados en un nivel óptimo, ya que gracias a este fluido expreso, incita a que el personal viva en un ambiente motivador y con convicción hacia la consecución de metas organizacionales.

En referencia al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, se tuvo como resultados generales que existe un nexo entre la dimensión y la variable antes referenciada, calificándose como positivo, directo y significativo, puesto que está dentro del rango de significación bilateral planteada por la autora. Estos hallazgos guardan una similitud con el análisis científico de Moreira (2018), quien realizó su estudio con la prioridad de hallar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una entidad de justicia superior en el país ecuatoriano, llegando a la conclusión que hay una cercanía significativa entre la motivación con el compromiso laboral de los empleados judiciales, por lo que referencia que mientras se evidencie un trabajador motivado, rendirá significativamente en las tareas que se le encomiende en su puesto, es decir, desarrollará sus funciones con mayor eficacia, de la misma manera aumenta su sentido de pertenencia con la propia organización y con los compañeros de trabajo, transmitiendo en todo momento actitudes positivas, lo que trae en beneficio el aumento de la producción y mayor logro de objetivos de la organización. De la misma manera, con la consecución de resultados, se tuvo una asociación con la investigación realizada por Ruiz (2021), quien desarrolló un estudio científico con la finalidad de buscar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una entidad de servicios judiciales de Lima, llegando a concluir que existe un nexo entre la dimensión motivación

organizacional con el desempeño propio de los colaboradores, en ese sentido, evidencia algo lógico dentro de su estudio, es decir, determina que cuando un empleado siente que sus jefes superiores, equipo de trabajo y la propia institución en general, se preocupa por su bienestar y desarrollo, mejora significativamente su compromiso institucional y con ello, su implicación en lograr los objetivos planteados de manera colectiva. Respecto al aspecto teórico, estos resultados guardan una asociación con la base teórica de Chiavenato (2014), quien refiere que la motivación propia del personal de una institución, es uno de los componentes del ambiente de la organización más significativos dentro de una asociación, ya que muestra la conducta propia del empleado para lograr grandes cambios dentro de las funciones que realiza, en ese aspecto, se refleja su compromiso con la institución logrando los objetivos que le asigna su jefe superior, por ende, tiene que ser incentivado, recompensado y ofrecerse beneficios para su propio desarrollo personal respectivamente.

En lo referente al tercer objetivo específico que se desarrolló en la investigación, se determinó establecer el nexo entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, en el cual se obtuvo como resultado general que se evidencia una asociación directa entre la dimensión y la variable antes referenciada, todo ello bajo la prueba estadística de Spearman. Éstos hallazgos tienen una cercanía positiva con el análisis de Ordóñez & Vasquez (2019), quienes generaron su indagación con la finalidad de hallar un nexo entre la dimensión identidad organizacional y la variable desempeño laboral en una entidad de carácter público, del sector tránsito y seguridad específicamente, los cuales llegaron a un resultado infiriendo que existe una asociación positiva, directa y significativa, por lo que describen que mientras exista un compromiso por parte de los recursos humanos, el desempeño laboral en las entidades del sector estatal se generará de manera óptima. De la misma manera se tiene una cercanía con el aspecto teórico planteado por Riveros (2017) citando a Chiaventado

(2014), quien infiere que la identidad organizacional se debe reflejar como la propia representación del empleado con una organización, puesto que las acciones y conductas que realiza, están enlazadas con el ejercicio laboral respectivamente, de la misma manera, al tener a un empleado que tiene un compromiso con las funciones que realiza, se obtendrá una identificación propia o grado de pertenencia positiva, lo cual evidencia que es significativo contar con un colaborador leal, comprometido y que tenga presente la institución que representa, ya que el éxito laboral siempre va a depender de su propia relación interna como externa respectivamente.

Finalmente, en relevancia al objetivo general planteado por la investigadora, fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, en donde se obtuvo como resultado que existe un nexo o asociación entre las variables de estudio, todo ello bajo los resultados de la aplicación de la prueba de correlación antes empleada, infiriendo que mientras no se ejecute acciones de buena interrelación entre el personal, una motivación adecuada por parte de los superiores y no exista una identidad del empleado con su institución, el desempeño laboral administrativo será negativo respectivamente. Estos hallazgos tienen una relación con lo establecido por Carola & Ortiz (2022), quien generó un estudio correlacional, donde llegaron a concluir que si existe una cercanía entre las mismas variables de estudio en una entidad pública de enseñanza universitaria, por lo que infiere que mientras exista un adecuado ambiente o sistema de convivencia entre el personal, se obtendrá una mejor labor administrativa por parte de su persona. De la misma manera, se tiene una cercanía con los resultados obtenidos por Centurión (2017), quien llegó a concluir que existe una relación entre las variables antes referenciadas, por lo que sostiene que el clima de la organización es una forma de exteriorizar convivencias de los propios empleados, por lo que su repercusión incidirá directamente en los resultados obtenidos de manera institucional, es decir, incidirá en el desempeño laboral que se desarrolla de manera institucional.

Estos hallazgos tienen una coherencia con la base teórica de Chiavenato (2014), puesto que refiere que el clima organizacional es el medio donde se viven y comparten acciones propias del empleado, por lo que su actitud, compromiso e identidad, va a repercutir en la forma que realiza las funciones propias que se le encomienda, en ese sentido, es de necesidad exclusiva estudiar la variable de estudio, puesto que de ese conjunto de vivencias depende que tanto se logra conseguir de manera institucional. De la misma forma, lo descrito guarda relación con lo propuesto teóricamente por Dessler & Varela (2011), quienes indican que el desempeño laboral siempre es una variable dependiente de acciones o vivencias de una institución, por lo que se ve asociado y conceptualizado con las labores propias que realiza un empleado en una institución, por lo que su actividad se debe aprobar por parte de un personal a cargo.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo específico uno, se determina que la dimensión fluído comunicacional tiene una relación con la variable desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, puesto que fue comprobada por la prueba Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de 0.657.
2. En referencia al segundo objetivo específico, se determina que la dimensión motivación tiene una asociación con la variable desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, todo ello evidenciado en los hallazgos bajo la prueba de estadística antes descrita, con un resultado de 0.677.
3. En base al tercer objetivo específico, se determina que la dimensión identidad organizacional tiene una relación con la variable desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, todo ello bajo los resultados bajo la prueba de estadística antes descrita, con un coeficiente de 0.712-
4. Se determina que existe una relación positiva de 0,251 entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca, por lo que se infiere que mientras no se ejecute una convivencia adecuada entre los trabajadores, el desempeño administrativo será ineficiente en los resultados a obtener.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda ofrecer talleres de comunicación organizacional, puesto que es una de las problemáticas dentro de la institución en estudio, evidenciándose en una mala relación entre jefe y empleado, así como entre los mismos compañeros de trabajo.
2. Se recomienda implementar un plan de trabajo basado en el coaching ejecutivo, a fin de incentivar la motivación de los empleados públicos, además de pensar en un plan de recompensas para premiar a los mejores colaboradores que realicen sus funciones de manera eficiente.
3. Se recomienda implementar un plan de trabajo institucional referido a la identidad del empleado con la institución, con la finalidad de incidir en su desempeño laboral, ya que se obtendría un personal comprometido con el cumplimiento propio de las metas y objetivos institucionales.
4. Se recomienda generar propuestas de convivencia en el lugar que desarrollan funciones profesionales, puesto que con sus recomendaciones se lograría obtener una comunidad integradora, motivada y comprometida con los fines hacia la mejora del servicio de justicia efectiva al ciudadano.

REFERENCIAS.

- Artica, E. (2021). Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Patatz, La Libertad 2019. [tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3QYOrGG>
- Bednarek, R., Cunha, M. P. e., Schad, J., & Smith, W. K. (2021). Interdisciplinary Dialogues on Organizational Paradox: Learning from Belief and Science. Emerald Group Publishing. DOI 10.1108/S0733-558X202173a
- Bejarano, G. (2017). Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede Caylloma -Arequipa2016.[Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3LtQPUJ>.
- Benavides, A., & Mejillón, A. (2018). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – IESS, del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2017. [tesis de pregrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://bit.ly/3f6Fpdq>.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. (4°ed.) Colombia: Pearson Educación. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bunge M. Investigación Científica. Octava edición. Barcelona: Edit. Ariel; 1995. https://users.dcc.uchile.cl/~cgotierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf
- Canel, M. J., & Luoma-aho, V. (2018). Public Sector Communication: Closing Gaps Between Citizens and Public Organizations. John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119135630>
- Carola, A., & Ortiz, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.*[tesis de posgrado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://bit.ly/3UmsmF2>.

- Celik, M., Turunc, O., & Begenirbas, C. (2011). The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*.3, 179-190.
- Centurión, C. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas, 2015. [tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3BTomEL>.
- Chiavenato, E. (2014). *Administración de Recursos Humanos, México, McGraw Hill*.
- CIGNA (2020). CIGNA COVID-19 Global Impact Study. Looking after well-being in lockdown. Cigna Global IPMI
- Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018. [tesis de posgrado]*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- D' Alessio, & f. (2017). Proporsal of an organizational culture model for innovation. *Revista Cuadernos de Administración*.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2007). research. Foundations and Methodologies.(1 ed.). México: Pearson Educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Fernández, J. (2020). *Habilidades gerenciales en una consultora de obras de Lima, 2020. [tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3LpJXrl>.
- Finkelstein, S. (2017). Superjefes: Cómo los líderes excepcionales inspiran el talento. Paidos Colombia.

- Foroudi, P., Nguyen, B., & Melewar, T. C. (2022). *The Emerald Handbook of Multi-Stakeholder Communication: Emerging Issues for Corporate Identity, Branding and Reputation*. Emerald Group Publishing.
- García, M., & Gómez, C. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
- Gregor, D. (1996). *The human side of organizations*. eColombia: Mc GrawHill
- Goncalves, R., Roy, R., & Steiger-Garcao, A. (2002). *Advances in Concurrent Engineering: Proceedings of the 9th ISPE International Conference on Concurrent Engineering*, Cranfield, UK, 27-31 July 2002. CRC Press.
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). *Organizational climate in the work performance of public governmental institutions*. [artículo científico]. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Gurukul. (2021). *ISC 10 Years Solved Papers Commerce Stream : Class 12 for 2022 Examination*. Gurukul Books & Packaging.
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to Organizational Climate. *Rev Cubana Enfermer* 34 (1). <https://bit.ly/3SftacR>.
- Louffat, E. (2015). *Administration fundamentals of the administrative process* (4^a ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. [artículo científico]. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. (26). p.548-567. .
- Mendez, C. (2018). *Cultura y clima: Fundamentos para el cambio en la organización*. Editorial Universidad del Rosario. <https://bit.ly/3xBcy7K>
- Meza, A. (2020). *Habilidades Directivas y el Compromiso Organizacional del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Rio Negro 2019*. [tesis de posgrado]. Universida Peruana los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3182>.

- Juárez, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Rev Cubana Salud Pública*. 2018;44(4):97-111. <https://bit.ly/3LpuWpO>.
- Olivares, J., & Carmeste, C. (2018). *organizational commitment and job satisfaction*. editorial acad mica espa ola.
- Ones, D. S., Anderson, N., Viswesvaran, C., & Sinangil, H. K. (2017). *The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*, 3v: Personnel Psychology and Employee Performance; Organizational Psychology; Managerial Psychology and Organizational Approaches. SAGE.
- Ordóñez, K., & Vasquez, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo*. [artículo científico]. Universidad Estatal de Milagro.
- Pradoto, H., Haryono, S., & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work* , 71(2), 345–355.
- Pérez, P y Azzollini, S. (2013). Leadership, teams and work groups. *Revista de Psicología*, Vol. 31, N°1. <https://bit.ly/3BV7Bcy>
- Pucheo, J. (2018). *Productivity and Performance Management*. Ediciones Uc.
- Rao, G. V. (2017). *Organizational Climate, Perceived Performance and Its Impact*.
- Reza, B (1997). *Ciencia, Metodología e Investigación*. Alhambra Editores: México.
- Riveros, G. (2017). *Clima Organizacional y desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Poder Judicial Sede Caylloma -Arequipa 2016*. [tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3LtQPUJ>.

- Saavedra, F. (2020). *Gestión administrativa y habilidades gerenciales en la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020. [tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3dmshAN>.
- Salinas, L. (2019). Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. *[tesis de posgrado]*. Universidad César Vallejo.
- Sánchez, M y García, M. (2017). Job satisfaction in work environments. A qualitative exploration for your study. *Scientia Et Technica*, Vol. 22, N°2. Recuperado de <https://bit.ly/3f5kF5R>.
- Soto, J. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yauli - huancavelica periodo 2012.[tesis de pregrado]*. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://bit.ly/3BxkbwS>.
- Stephen, R y Timothy, J. (2017). *Organizational behavior (7ª ed.)*. Ciudad de México, México: Pearson Educación
- Valderrama M., S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos
- Varela, O., Puhl, M., & Izcurdía, M. (2014). Clima laboral en el poder judicial y su incidencia en la salud mental de los profesionales. [artículo científico]. *Anuario de Investigaciones*, vol. XIX, 2012, pp. 179-183.
- Visbal, E. (2014). Organizational climate for a culture of quality. *Revista Científica Ciencias Humanas*, Vol. 10, N°29. Disponible en <https://bit.ly/3dpf220>.
- Zambrano, Y. (2019). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de la unidad para la atención y reparación. [tesis de posgrado]. *Universidad Externado de Colombia*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa-2019->

Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion?sequence=1&isAllowed=y.

Zorrilla, A. (1994). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Aguilar León: México.

Zoega, G. (2020). Innovation, Job Satisfaction, and Performance in Western European Countries. In *Dynamism* (pp. 144–150). <https://doi.org/10.2307/j.ctvzgb6v3.12>

ANEXOS

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESC DE MEDICIÓN
V.1: Clima organizacional	Según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014), se define al clima organizacional como “el ambiente donde se interactúan vivencias, filosofías, participaciones y actitudes por parte del personal” (p.20)	En la variable Clima organizacional, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 12 ítems para las 03 dimensiones: fluido comunicacional, motivación e identidad institucional. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	Fluido comunicacional	Respeto	Escala de Likert (1) Nunca (N) (2) Casi nunca (CN) (3) A veces (AV) (4) Siempre (S) (5) Casi siempre (CS)
				Tolerancia	
				Empatía	
				Cortesía	
			Motivación	Incentivos	
				Recompensas	
				Entusiasmo	
			Identidad institucional	Superación personal	
				Compromiso	
				Identidad	
				Lealtad	
V.2: Desempeño laboral	“Es la la ejecución de labores por parte de recursos humanos, bajo índices de capacidades, eficacia y eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva” (Dessler & Varela, 2011, p.21).	En la variable desempeño laboral, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 13 ítems para las 04 dimensiones: compromiso, eficiencia, productividad y competencias laborales. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	Compromiso	Resolución de conflictos	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Siempre (5) Casi siempre
				Responsabilidad	
				Autonomía	
				Exigencia	
			Eficiencia	Empleo de recursos	
				Rendimiento	
				Cumplimiento	
			Productividad	Perseverancia	
				Iniciativa	
				Autodesarrollo	
			Competencias laborales	Cooperación	
				Interacción	
				Trabajo en equipo	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivo Principal: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca</p>	<p>Hipótesis General: -Existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>	<p>V.I.: Clima organizacional</p> <p>V.D.: Desempeño laboral</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS Colaboradores del Poder Judicial</p> <p>POBLACIÓN MUESTRA: 35 colaboradores</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Hipotético – deductivo.</p>
<p>Problemas específicos: - ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? - ¿qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? - ¿qué relación existe entre la identificación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivos Específicos: -Determinar la relación entre el fluido comunicacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. -Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. -Determinar la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>	<p>-No existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>				



Anexo 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

El cuestionario tiene como finalidad medir cómo se desarrolla el clima organizacional en la entidad en estudio, por lo que se le solicita responder con la mayor veracidad posible según las opciones que se le muestra a continuación.

A continuación, marca acorde a la escala que se presenta a continuación, por lo que se te solicita responder con la mayor veracidad posible.

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

I. DATOS INFORMATIVOS

EDAD : ____

SEXO : ____

CARGO : ____

I	VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	PREGUNTAS	D 1. FLUIDO COMUNICACIONAL				
1	Se practica el respeto entre compañeros.					
2	Se evidencia acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia.					



3	Se comprende a un compañero intransigente					
4	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.					
5	Se evidencia una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.					
N°		D 2. MOTIVACIÓN				
6	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
7	Recibe recompensas económicas cuando logra los objetivos y metas en el área a cargo.					
8	Recibe recompensas, como un ascenso laboral, cuando logra los objetivos y metas en el área a cargo.					
9	Comparte los logros entre los compañeros de trabajo.					
10	La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.					
11	Existe la igualdad de oportunidad para participar en un concurso de méritos.					
N°		D 3. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL				
12	Participa de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.					
13	Se siente identificado con la institución que labora.					
14	Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área.					
15	Su jefe superior confía en la labores que realizan diariamente.					
16	Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.					



CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL

El cuestionario presenta la siguiente escala valorativa:

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

I. CUESTIONARIO

I	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N°	PREGUNTAS	DIMENSIÓN 1. COMPROMISO				
1	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
2	Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
3	Se cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.					
4	Se afronta las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato.					
5	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.					
N°		DIMENSIÓN 2. EFICIENCIA				



6	Se emplea de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.					
7	Existe un rendimiento óptimo por parte de sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.					
8	Cumple con sus labores en el tiempo y momento indicado.					
9	Cumple a cabalidad los objetivos planificados en la institución.					
N°		DIMENSIÓN 3. PRODUCTIVIDAD				
10	Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.					
11	Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.					
12	Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.					
N°		D 4. COMPETENCIAS LABORALES				
13	Se comparten opiniones con los compañeros para verificar un problema administrativo.					
14	Existe apoyo por parte de sus compañeros a fin de alcanzar las metas individuales.					
15	Trabaja con los demás sin crear conflicto.					

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de junio de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg. LUIS ALBERTO NIÑO MORANTE

Ciudad.-

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado 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 en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



MARINA L. GUEVARA RUIZ
ABOGADA
C.A.L. 76414

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana



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

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2. Autora original:

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la opinión de los colaboradores del poder judicial de una provincia de Cajamarca.

4. Estructura y aplicación:

El primer instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El segundo instrumento está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 35 colaboradores donde se desarrollará la investigación.



5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	<i>1.Fluido comunicacional</i>	<i>1. Respeto</i>	<i>1-2</i>
		<i>2. Tolerancia</i>	<i>3</i>
		<i>3.Empatía</i>	<i>4</i>
		<i>4.Cortesía</i>	<i>5</i>
	<i>2.Motivación.</i>	<i>5. Incentivo</i>	<i>6</i>
		<i>6.Recompensas</i>	<i>7-8</i>
		<i>7.Entusiasmo</i>	<i>9</i>
		<i>8.Superación personal</i>	<i>10-11</i>
	<i>3. Identidad organizacional</i>	<i>9.Compromiso</i>	<i>12</i>
		<i>10. Identidad</i>	<i>13</i>
		<i>11. Lealtad</i>	<i>14-16</i>

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Laboral</i>	<i>1. Compromiso</i>	<i>1. Resolución de conflictos</i>	1-2
		<i>2. Responsabilidad</i>	3
		<i>3. Autonomía</i>	4
		<i>4. Exigencia</i>	5
	<i>2. Eficiencia</i>	<i>5. Empleo de recursos</i>	6
		<i>6. Rendimiento</i>	7
		<i>7. Cumplimiento</i>	8-9
	<i>3. Productividad</i>	<i>8. Contribución</i>	10
		<i>9. Iniciativa</i>	11
		<i>10. Resolución de conflictos</i>	12
	<i>3. Competencias laborales</i>	<i>11.. Comunicación</i>	13
		<i>12. Apoyo</i>	14
		<i>13.. Trabajo en equipo</i>	15

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Fluido Comunicacional	RESPETO	Se practica el respeto entre los compañeros					
	TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia. Se comprende a un compañero intransigente					
	EMPATÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.					
	CORTESÍA	Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.					
Motivación	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
		Reciben recompensas, como un ascenso laboral, cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	ENTUSIASMO	Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.					
SUPERACIÓN PERSONAL	La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.						



		Existe la igualdad de oportunidades para participar en un concurso de méritos.					
Identidad Personal	COMPROMISO	Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.					
	IDENTIDAD	Se sienten identificados con la institución que labora.					
	LEALTAD	Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área. Su jefe superior confía en la labor que realiza diariamente. Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.					

- *Se considera el instrumenta a utilizar.*



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una "X" conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
		Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
	RESPONSABILIDAD	Se cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.					
	AUTONOMÍA	Se afrontan las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato.					
	EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.					
EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.					
	RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.					
	CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.					
Se cumplen a cabalidad los objetivos							



		planificados en la institución.					
PRODUCTIVIDAD	CONTRIBUCIÓN	Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.					
	INICIATIVA	Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.					
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.					
COMPETENCIAS LABORALES	COOPERACIÓN	Existe cooperación entre para para resolver o verificar un problema administrativo.					
	INTERACCIÓN	Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver un problema administrativo.					
	TRABAJO EN EQUIPO	Trabaja con los demás sin crear conflicto					

- Se considera el instrumenta a utilizar.

MATRIZ DE CONSISTENCIA
Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?	Objetivo Principal: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca	Hipótesis alternativa: Existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. hipótesis nula: No existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.	V.I.: CLIMA ORGANIZACIONAL	Unidad de Análisis Colaborador del poder judicial	Enfoque de investigación: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo de investigación: Correlacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico, Inductivo.
Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? Y; ¿Qué relación existe entre la identificación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?	Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. Determinar la relación entre la identificación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.			V.D.: DESEMPEÑO LABORAL		

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

 Título de la tesis: **Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014), se define clima organizacional como "el ambiente donde se interactúan vivencias, filosofías participaciones actitudes por parte personal" (p.20)	En la variable Clima organizacional, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 12 ítems para las 03 dimensiones fluido comunicacional, motivación e identidad institucional. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				TOLERANCIA	
				EMPATÍA	
				CORTESÍA	
			MOTIVACIÓN	INCENTIVOS	
				RECOMPENSAS	
				ENTUSIASMO	
			IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	SUPERACIÓN PERSONAL	
				COMPROMISO	
				IDENTIDAD	
LEALTAD					
DESEMPEÑO LABORAL	"Es la la ejecución de labores por parte de recursos humanos, bajo índices de capacidades, eficacia eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva (Dessler & Varela 2011, p.21).	En la variable desempeño laboral, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 13 ítems para las 04 dimensiones compromiso, eficiencia productividad competencias laborales. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				RESPONSABILIDAD	
				AUTONOMIA	
				EXIGENCIA	
			EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	
				RENDIMIENTO	
				CUMPLIMIENTO	
			PRODUCTIVIDAD	PERSEVERANCIA	
				INICIATIVA	
				AUTODESARROLLO	
			COMPETENCIAS LABORALES	COOPERACIÓN	
				INTERACCION	
				TRABAJO EN EQUIPO	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

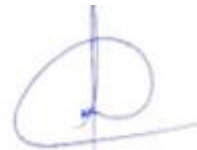
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se practica el respeto entre compañeros.	X		X		X		X		
		TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia.	X		X		X		X		
		EMPATÍA	Se comprende a un compañero intransigente	X		X		X		X		
		CORTESÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.	X		X		X		X		
			Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.									
	MOTIVACIÓN	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
		RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
			Reciben recompensas, como un ascenso laboral cuando logra los objetivos y metas en el área a cargo.									
		ENTUSIASMO	<i>Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.</i>	X		X		X		X		
			<i>La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.</i>	X		X		X		X		

IDENTIDAD	SUPERACIÓN PERSONAL											
		<i>Existe la igualdad de oportunidad para participar en un concurso de méritos.</i>										
	COMPROMISO	<i>Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.</i>	X		X		X		X			
	IDENTIDAD	<i>Se sienten identificados con la institución que labora.</i>	X		X		X		X			
	LEALDAD	<i>Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área.</i>	X		X		X		X			
		<i>Su jefe superior confía en la labores que realizan diariamente.</i>	X		X		X		X			
		<i>Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.</i>										

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Alberto Niño Morante

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



Br. Niño Morante, Luis Alberto

DNI: 46405247

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

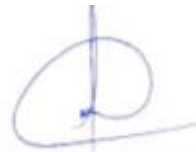
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.	x		x		X		x		
			Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área	X		x		x		x		
		RESPONSABILIDAD	Su cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.	x		x		X		x		
		AUTONOMÍA	Se afronta las dificultades bajo sus propias decisiones las de su jefe inmediato	X		x		x		x		
		EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.	x		x		X		x		
	EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.	X		x		x		x		
		RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.	x		x		x		x		
		CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.	x		x		X		x		
			<i>Se cumplen a cabalidad los objetivos planificados en la institución.</i>	X		x		x		x		

COMPETENCIAS LABORALES	PRODUCTIVIDAD	PERSEVERANCIA	<i>Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.</i>	x		x		X		x	
		INICIATIVA	<i>Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.</i>	X		x		x		x	
		AUTODESARROLLO	<i>Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.</i>	x		x		x		x	
		COOPERACIÓN	<i>Existe cooperación entre compañeros para para resolver o verificar un problema administrativo.</i>	x		x		x		x	
		INTERACCIÓN	<i>Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver un problema administrativo.</i>	x		x		x		x	
		TRABAJO EN EQUIPO	<i>Trabaja con los demás sin crear conflicto.</i>	x		x		x		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Luis Alberto Niño Morante

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



Br. Niño Morante, Luis Alberto

DNI: 46405247

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral

3. TESISTA:

Br. : Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

4. DECISIÓN:

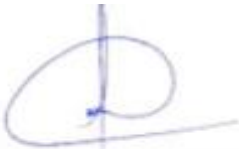

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 23 de junio de 2022

 <hr/> <p>Br. Niño Morante, Luis Alberto DNI: 46405247</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	NIÑO MORANTE
Nombre	LUIS ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	46485247

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LÓMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	10/11/21
Resolución/Acta	0684-2021-UCV
Diploma	052-134514
Fecha Matrícula	05/04/2020
Fecha Egreso	08/08/2021

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Setiembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000913249

JESSICA MARYHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20/09/2022 09:11:48-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de junio de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg. MARTIN ORLANDO SECLÉN ICO

Ciudad.-

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 maestra en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado 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 en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____



MARINA L. GUEVARA RUIZ
ABOGADA
C.A. 76414

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

ESCUELA DE POSGRADO



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2. Autora original:

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la opinión de los colaboradores del poder judicial de una provincia de Cajamarca.

4. Estructura y aplicación:

El primer instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El segundo instrumento está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 35 colaboradores donde se desarrollará la investigación.



5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	<i>1.Fluido comunicacional</i>	<i>1. Respeto</i>	<i>1-2</i>
		<i>2. Tolerancia</i>	<i>3</i>
		<i>3.Empatía</i>	<i>4</i>
		<i>4.Cortesía</i>	<i>5</i>
	<i>2.Motivación.</i>	<i>5. Incentivo</i>	<i>6</i>
		<i>6.Recompensas</i>	<i>7-8</i>
		<i>7.Entusiasmo</i>	<i>9</i>
		<i>8.Superación personal</i>	<i>10-11</i>
	<i>3. Identidad organizacional</i>	<i>9.Compromiso</i>	<i>12</i>
		<i>10. Identidad</i>	<i>13</i>
		<i>11. Lealtad</i>	<i>14-16</i>



Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Laboral</i>	<i>1. Compromiso</i>	<i>1. Resolución de conflictos</i>	<i>1-2</i>
		<i>2. Responsabilidad</i>	<i>3</i>
		<i>3. Autonomía</i>	<i>4</i>
		<i>4. Exigencia</i>	<i>5</i>
	<i>2. Eficiencia</i>	<i>5. Empleo de recursos</i>	<i>6</i>
		<i>6. Rendimiento</i>	<i>7</i>
		<i>7. Cumplimiento</i>	<i>8-9</i>
	<i>3. Productividad</i>	<i>8. Contribución</i>	<i>10</i>
		<i>9. Iniciativa</i>	<i>11</i>
		<i>10. Resolución de conflictos</i>	<i>12</i>
	<i>3. Competencias laborales</i>	<i>11. Cooperación</i>	<i>13</i>
		<i>12. Interacción</i>	<i>14</i>
		<i>13.. Trabajo en equipo</i>	<i>15</i>



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

2. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Fluido Comunicacional	RESPETO	Se practica el respeto entre los compañeros					
	TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia. Se comprende a un compañero intransigente					
	EMPATÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.					
	CORTESÍA	Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.					
Motivación	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
		Reciben recompensas, como un ascenso laboral, cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	ENTUSIASMO	Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.					
SUPERACIÓN PERSONAL	La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.						



		Existe la igualdad de oportunidades para participar en un concurso de méritos.					
Identidad Personal	COMPROMISO	Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.					
	IDENTIDAD	Se sienten identificados con la institución que labora.					
	LEALTAD	Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área. Su jefe superior confía en la labor que realiza diariamente. Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.					

- *Se considera el instrumenta a utilizar.*



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
		Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
	RESPONSABILIDAD	Se cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.					
	AUTONOMÍA	Se afrontan las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato.					
	EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.					
EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.					
	RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.					
	CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.					
Se cumplen a cabalidad los objetivos							



		planificados en la institución.					
PRODUCTIVIDAD	CONTRIBUCIÓN	Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.					
	INICIATIVA	Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.					
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.					
COMPETENCIAS LABORALES	COOPERACIÓN	Existe cooperación entre compañeros para resolver o verificar un problema administrativo					
	INTERACCIÓN	Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver un problema administrativo					
	TRABAJO EN EQUIPO	Trabaja con los demás sin crear conflicto					

- Se considera el instrumenta a utilizar.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: **Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca</p>	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>Existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p> <p>hipótesis nula:</p> <p>No existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>	<p>V.I.: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Colaborador del poder judicial</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico, Inductivo.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? Y;</p> <p>¿Qué relación existe entre la identificación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p> <p>Determinar la relación entre la identificación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>			<p>V.D.: DESEMPEÑO LABORAL</p>		

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014), se define como "el ambiente donde se interactúan vivencias, filosofías participaciones actitudes por parte de personal" (p.20)	En la variable Clim organizacional, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 12 ítem para las 03 dimensiones fluido comunicacional, motivación e identidad institucional. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				TOLERANCIA	
				EMPATÍA	
				CORTESÍA	
			MOTIVACIÓN	INCENTIVOS	
				RECOMPENSAS	
				ENTUSIASMO	
				SUPERACIÓN PERSONAL	
			IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	COMPROMISO	
				IDENTIDAD	
LEALTAD					
DESEMPEÑO LABORAL	"Es la la ejecución de labores por parte de recursos humanos bajo índices de capacidades, eficacia eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva (Dessler & Varela 2011, p.21).	En la variable desempeño laboral, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 13 ítem para las 04 dimensiones compromiso, eficiencia productividad competencias laborales. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				RESPONSABILIDAD	
				AUTONOMÍA	
			EFICIENCIA	EXIGENCIA	
				EMPLEO DE RECURSOS	
				RENDIMIENTO	
			PRODUCTIVIDAD	CUMPLIMIENTO	
				PERSEVERANCIA	
			COMPETENCIAS LABORALES	INICIATIVA	
				AUTODESARROLLO	
				COOPERACIÓN	
				INTERACCION	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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	
CLIMA ORGANIZACIONAL	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se practica el respeto entre compañeros.	X		X		X		X		
		TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia.	X		X		X		X		
		EMPATÍA	Se comprende a un compañero intransigente	X		X		X		X		
		CORTESÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.	X		X		X		X		
			Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.									
	MOTIVACIÓN	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
		RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
			Reciben recompensas, como un ascenso laboral cuando logra los objetivos y metas en el área a cargo									
		ENTUSIASMO	<i>Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.</i>	X		X		X		X		

IDENTIDAD	SUPERACIÓN PERSONAL	<i>La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.</i>	X		X		X		X	
		<i>Existe la igualdad de oportunidad para participar en un concurso de méritos.</i>								
	COMPROMISO	<i>Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.</i>	X		X		X		X	
	IDENTIDAD	<i>Se sienten identificados con la institución que labora.</i>	X		X		X		X	
	LEALDAD	<i>Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área.</i>	X		X		X		X	
		<i>Su jefe superior confía en la labores que realizan diariamente.</i>	X		X		X		X	
		<i>Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.</i>								

Grado y Nombre del Experto: Mg. Martin Orlando Seclén Ico

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.	X		x		x		X		
			Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área	X		X		x		x		
		RESPONSABILIDAD	Su cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.	X		x		X		X		
		AUTONOMÍA	Se afronta las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato	X		X		X		x		
		EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.	X		X		x		X		
	EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.	X		X		X		x		
		RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.	X		X		x		X		
		CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.	x		X		x		x		
			<i>Se cumplen a cabalidad los objetivos planificados en la institución.</i>	x		x		x		X		
	PR	PERSEVERANCIA	<i>Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.</i>	X		X		x		X		

COMPETENCIAS LABORALES	INICIATIVA	<i>Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.</i>	X		X		X		X	
	AUTODESARROLLO	<i>Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.</i>	X		X		X		X	
	COOPERACIÓN	<i>Existe cooperación entre compañeros para resolver o verificar un problema administrativo</i>	X		x		X		x	
	INTERACCIÓN	<i>Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver o verificar un problema administrativo.</i>	X		X		X		x	
	TRABAJO EN EQUIPO	<i>Trabaja con los demás sin crear conflicto.</i>	x		X		X		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Martin Orlando Seclén Ico

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1- TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

2- NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral

3- TESISTA:

Br. : Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

4- DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 23 de junio de 2022

 <hr/> <p>17528944 Mg. Martin Orlando Seclén Ico</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SECLÉN ICO
Nombres	MARTÍN ORLANDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	17528944

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	FRANCIS VILLENA RODRIGUEZ
Secretario General	RAFAEL ANTONIO GUERRERO DELGADO
Director	NILO RAMÍREZ RODAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Fecha de Expedición	01/02/2008
Resolución/Acta	07-2008-R-GYT
Diploma	A792935
Fecha Matriculación	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Setiembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9006913292

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 20/09/2022 08:14:41-0530

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <http://www.servicio.sunedu.gob.pe>

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

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 23 de junio de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg. GUSTAVO ADOLFO VENTURA SECLÉN

Ciudad.-

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 maestra en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado 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 en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



MARINA L. GUEVARA RUIZ
ABOGADA
C.A.L. 76414

Firma _____

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana



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

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2. Autora original:

Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la opinión de los colaboradores del poder judicial de una provincia de Cajamarca.

4. Estructura y aplicación:

El primer instrumento está estructurado en base a 16 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El segundo instrumento está estructurado en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 35 colaboradores donde se desarrollará la investigación.

5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Clima Organizacional</i>	<i>1.Fluido comunicacional</i>	<i>1. Respeto</i>	<i>1-2</i>
		<i>2. Tolerancia</i>	<i>3</i>
		<i>3.Empatía</i>	<i>4</i>
		<i>4.Cortesía</i>	<i>5</i>
	<i>2.Motivación.</i>	<i>5. Incentivo</i>	<i>6</i>
		<i>6.Recompensas</i>	<i>7-8</i>
		<i>7.Entusiasmo</i>	<i>9</i>
		<i>8.Superación personal</i>	<i>10-11</i>
	<i>3. Identidad organizacional</i>	<i>9.Compromiso</i>	<i>12</i>
		<i>10. Identidad</i>	<i>13</i>
		<i>11. Lealtad</i>	<i>14-16</i>

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

Variable (s) / Categoría	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Desempeño Laboral</i>	<i>1. Compromiso</i>	<i>1. Resolución de conflictos</i>	<i>1-2</i>
		<i>2. Responsabilidad</i>	<i>3</i>
		<i>3. Autonomía</i>	<i>4</i>
		<i>4. Exigencia</i>	<i>5</i>
	<i>2. Eficiencia</i>	<i>5. Empleo de recursos</i>	<i>6</i>
		<i>6. Rendimiento</i>	<i>7</i>
		<i>7. Cumplimiento</i>	<i>8-9</i>
	<i>3. Productividad</i>	<i>8. Contribución</i>	<i>10</i>
		<i>9. Iniciativa</i>	<i>11</i>
		<i>10. Resolución de conflictos</i>	<i>12</i>
	<i>4. Competencias laborales</i>	<i>11. Comunicación</i>	<i>13</i>
		<i>12. Apoyo</i>	<i>14</i>
		<i>13. Trabajo en equipo</i>	<i>15</i>



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Fluido Comunicacional	RESPECTO	Se practica el respeto entre los compañeros					
	TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas como puntualidad y asistencia. Se comprende a un compañero intransigente					
	EMPATÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.					
	CORTESÍA	Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.					
Motivación	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
		Reciben recompensas, como un ascenso laboral, cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.					
	ENTUSIASMO	Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.					
SUPERACIÓN PERSONAL	La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.						



		Existe la igualdad de oportunidades para participar en un concurso de méritos.					
Identidad Personal	COMPROMISO	Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.					
	IDENTIDAD	Se sienten identificados con la institución que labora.					
	LEALTAD	Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área. Su jefe superior confía en la labor que realiza diariamente. Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.					

- *Se considera el instrumenta a utilizar.*

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

Se agradece anticipadamente la colaboración de los empleados del poder judicial de una provincia de Cajamarca. Para tal movida, se requiere de su experiencia para corroborar la validación del presente instrumento de investigación. Se agradece de antemano el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con una “X” conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

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

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
		Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área.					
	RESPONSABILIDAD	Se cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.					
	AUTONOMÍA	Se afrontan las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato.					
	EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.					
EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.					
	RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.					
	CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.					
Se cumplen a cabalidad los objetivos planificados en la institución.							



PRODUCTIVIDAD	CONTRIBUCIÓN	Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.					
	INICIATIVA	Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.					
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.					
COMPETENCIAS LABORALES	COOPERACIÓN	Existe cooperación entre compañeros para resolver o verificar un problema administrativo.					
	INTERACCIÓN	Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver o verificar un problema administrativo.					
	TRABAJO EN EQUIPO	Trabaja con los demás sin crear conflicto.					

- *Se considera el instrumenta a utilizar.*

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca</p>	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>Existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p> <p>hipótesis nula:</p> <p>No existe una relación entre el Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>	<p>V.I.: CLIMA ORGANIZACIONAL</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Colaborador del poder judicial</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental Tipo de investigación: Correlacional</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadístico, Inductivo.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca? Y;</p> <p>¿Qué relación existe entre la identificación organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca. Determinar la relación entre la identificación organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca.</p>			<p>V.D.: DESEMPEÑO LABORAL</p>		

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: **Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Riveros (2017) citando a Chiavenato (2014), se define a clima organizacional como “el ambiente donde se interactúan las vivencias, filosofías participaciones actitudes por parte de personal” (p.20)	En la variable Clima organizacional, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 12 ítems para las 03 dimensiones: fluido comunicacional, motivación e identidad institucional. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				TOLERANCIA	
				EMPATÍA	
			MOTIVACIÓN	CORTESÍA	
				INCENTIVOS	
				RECOMPENSAS	
				ENTUSIASMO	
			IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	SUPERACIÓN PERSONAL	
				COMPROMISO	
				IDENTIDAD	
	LEALTAD				
DESEMPEÑO LABORAL	“Es la ejecución de labores por parte de recursos humanos bajo índices de capacidades, eficacia, eficiencia, para lograr un objetivo planteado de manera colectiva (Dessler & Varela, 2011, p.21).	En la variable desempeño laboral, se procesó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual comprende 13 ítems para las 04 dimensiones: compromiso, eficiencia, productividad y competencias laborales. Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se midieron bajo una escala Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi nunca (CN), (3) A veces (AV), (4) Siempre (S) y (5) Casi siempre (CS).
				RESPONSABILIDAD	
				AUTONOMÍA	
			EFICIENCIA	EXIGENCIA	
				EMPLEO DE RECURSOS	
				RENDIMIENTO	
			PRODUCTIVIDAD	CUMPLIMIENTO	
				PERSEVERANCIA	
				INICIATIVA	
			COMPETENCIAS LABORALES	AUTODESARROLLO	
				COOPERACIÓN	
				INTERACCION	
				TRABAJO EN EQUIPO	

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	FLUIDO COMUNICACIONAL	RESPECTO	Se practica el respeto entre compañeros.	X		X		X		X		
		TOLERANCIA	Evidencian acatamiento de las normas de puntualidad y asistencia.	X		X		X		X		
		EMPATÍA	Se comprende a un compañero intransigente	X		X		X		X		
		CORTESÍA	Se ayudan entre compañeros a alcanzar sus anhelos laborales.	X		X		X		X		
			Existe una cordialidad cuando se comunican entre compañeros.									
	MOTIVACIÓN	INCENTIVOS	Reciben incentivos cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
		RECOMPENSAS	Reciben recompensas económicas cuando logran los objetivos y metas en el área a cargo.	X		X		X		X		
Reciben recompensas, como un ascenso laboral cuando logra los objetivos y metas en el área a cargo.												

IDENTIDAD	ENTUSIASMO	<i>Se comparten los logros entre los compañeros de trabajo.</i>	X		X		X		X	
	SUPERACIÓN PERSONAL	<i>La remuneración está acorde a las funciones y grupo ocupacional que realiza.</i>	X		X		X		X	
		<i>Existe la igualdad de oportunidad para participar en un concurso de méritos.</i>								
	COMPROMISO	<i>Participan de manera activa en las reuniones que plantea el jefe superior.</i>	X		X		X		X	
	IDENTIDAD	<i>Se sienten identificados con la institución que labora.</i>	X		X		X		X	
	LEALDAD	<i>Existe discreción, cuando hay un problema dentro del área.</i>	X		X		X		X	
		<i>Su jefe superior confía en la labores que realizan diariamente.</i>	X		X		X		X	
		<i>Su jefe inmediato superior comunica claramente sus expectativas.</i>								

Grado y Nombre del Experto: Mg. Gustavo Adolfo Ventura Seclén

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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	
DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Se toman decisiones correctas para resolver conflictos que se presenta en su área.	X		x		X		x		
			Se toman medidas administrativas para resolver conflictos que se presenta en su área	X		X		X		X		
		RESPONSABILIDAD	Su cumple con todas las actividades diarias planificadas en su área.	X		X		X		X		
		AUTONOMÍA	Se afronta las dificultades bajo sus propias decisiones y las de su jefe inmediato	X		X		X		X		
		EXIGENCIA	Se exige un control por parte del superior para obtener buenos resultados.	X		X		X		X		
	EFICIENCIA	EMPLEO DE RECURSOS	Se emplean de manera correcta y resumida los recursos para obtener buenos resultados.	X		X		X		X		
		RENDIMIENTO	Ofrecen un rendimiento óptimo sus compañeros para alcanzar las metas y objetivos.	X		X		X		X		
		CUMPLIMIENTO	Cumplen con sus labores en el tiempo y momento indicado.	X		X		X		X		
	<i>Se cumplen a cabalidad los objetivos planificados en la institución.</i>		X		X		X		X			
	PR	PERSEVERANCIA	<i>Existen aportes por parte de los compañeros para alcanzar el éxito institucional.</i>	X		X		X		X		

COMPETENCIAS LABORALES	INICIATIVA	<i>Se genera la iniciativa por parte de los compañeros ante la resolución de un problema.</i>	X		X		X			
	AUTODESA RROLLO	<i>Existe la suficiente capacidad por parte de los compañeros para resolver un problema.</i>	x		X		x		X	
	COOPERACI ÓN	<i>Existe cooperación entre compañeros para resolver o verificar un problema administrativo.</i>	X		x		X		x	
	INTERACCIO N	<i>Existe interacción entre jefes y empleados para verificar y resolver o verificar un problema administrativo.</i>	X		X		X		x	
	TRABAJO EN EQUIPO	<i>Trabaja con los demás sin crear conflicto.</i>	x		X		X		x	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Gustavo Adolfo Ventura Seclén

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Poder Judicial en una provincia de Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima organizacional y desempeño laboral

3. TESISTA:

Br. : Br. Guevara Ruiz, Marina Liliana

4. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por 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, 23 de junio de 2022

 <hr/> <p>76963739 Mg. Gustavo Adolfo Ventura Seclén</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VENTURA SECLÉN
Nombres	GUSTAVO ADOLFO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	76963739

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	ASOCIACIÓN CIVIL UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI
Rector (E)	DR. MONS. HECTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE
Secretario General	MG. JOSÉ ANDRÉS CRUZADO ALBARRÁN
Director Escuela De Posgrado	DR. ALFREDO RUBÉN SAAVEDRA RODRÍGUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	31/03/22
Resolución/Acta	009-2022/UCT-CU
Diploma	UCTDOM00706
Fecha Matrícula	10/10/2020
Fecha Egreso	19/09/2021

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Setiembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0006913252

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Aplicación automatizado.
Fecha: 20/09/2022 00:10:59-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.