

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

AUTOR:

ALONSO CARRERA, JOSE ALBERTO
(ORCID: 0000-0002-8791-327X)

ASESORA:

Dra. MOSCOSO VALENZUELA, GLADYS MARGARITA
(ORCID: 0000-0002-8356-4025)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho penal, civil y corporativo

LIMA, PERÚ,

ABRIL, 2021

RESUMEN

Esta exploración tuvo como objeto de estudio la comprobación de la correlación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020. Para el cumplimiento del trabajo aplicando el método cuantitativo que se aplicaron en los pasos de la investigación científica, con una tipología de estudio básica, con un alcance descriptivo, con una estructura descriptiva y transversal. La unidad de estudio se conforma por servidores públicos del Poder Judicial - Corte Suprema, utilizando una muestra central del total poblacional, y la selección y organización de información que se empleó en los reportes de elementos de reflexión lógica para el sondeo de las variables de estudios, para analizar, la información empleando para incluirla en el programa Excel, realizando un análisis estadístico e inferencial. Concluyendo: con el vínculo que conecta el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de cusco, 2020, demostrándose que es real la hipótesis enunciada en este estudio. Por lo tanto, a mayor grado del clima organizacional mejora el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos.

Palabras Clave: clima organizacional, desempeño laboral, Poder Judicial, Corte Superior.

ABSTRACT

This exploration had as object of study the verification of the correlation between the variables organizational climate and the work performance of the Judicial Power - Superior Court of Justice of the Imperial City of Cusco, 2020. For the fulfillment of the work applying the quantitative method that was applied in the steps of scientific research, with a basic study typology, with a descriptive scope, with a descriptive and cross-sectional structure. The study unit is made up of public servants of the Judicial Power - Supreme Court, using a central sample of the total population, and the selection and organization of information that was used in the reports of elements of logical reflection for the survey of the study variables, to analyze, the information using to include it in the Excel program, performing a statistical and inferential analysis. Concluding: with the link that connects the organizational climate and the work performance of the public servants of the Judicial Power-Superior Court of Justice of the imperial city of Cusco, 2020, showing that the hypothesis enunciated in this study is real. Therefore, the higher the organizational climate, the better the level of job performance of public servants.

Key Words: organizational climate, job performance, Judiciary, Superior Court.

TABLA DE CONTENIDO

Carátula	
Resumen.....	2
Abstract.....	3
Tabla de Contenidos	4
Introducción.....	5
1. Antecedentes nacionales e internacionales (2 antecedentes de cada uno)	7
2. Desarrollo del tema (Bases teóricas).....	10
3. Conclusiones.....	35
4. Aporte de la investigación.....	36
5. Recomendaciones.....	37
6. Referencias bibliográficas	

INTRODUCCIÓN

En nuestra realidad aspectos como el clima dentro de una organización pública del Estado y la adecuada práctica del desempeño se revisten de suma relevancia para toda las institución públicas, pues están enfocadas en una gestión y permanente actualización de la misma, ya que, se ha comprobado que cuando el trabajador se maneja en un ambiente propicio, con un excelente equipo de trabajo, los frutos se observarán en la productividad y competitividad organizacional, alcanzando los resultados y logros planteados.

Por lo tanto, se ha considerado al clima dentro de una organización y práctica de la labor como elementos claves para el progreso de la institución, en especial las del poder judicial, de allí que a través de la presente investigación se busca medir si existe correlación definida entre las variables de estudio de análisis de reflexión.

Para ello, es necesario aplicar una encuesta de las variables que permitirán establecer el nexo existente entre el desempeño laboral del clima organizacional de los servidores públicos, la cual servirá para ser usada en otras investigaciones, contribuyendo así en la ampliación del conocimiento referido a estas variables, además los datos podrán utilizarse para tomar mejores decisiones que optimicen el rendimiento de la organización, estableciendo los lineamientos que permitan optimizar la efectividad laboral de los servidores.

De igual forma, esta investigación aportará significativamente datos científicos sobre el Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020. Considerando la gran relevancia que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de esta institución pública, propiciando un buen bienestar a los servidores públicos para el desempeño, celeridad y efectividad en la gestión de expedientes.

Este documento de investigación se compone de 5 grandes apartados, descritos a continuación:

1) Antecedentes relacionados con la investigación

El clima organizacional se considera como el ambiente físico y humano en donde interactúan una serie de componentes para la praxis laboral, lo que media en la conveniente realización de selección y organización de información de expedientes para la gestión pública, relacionándose con la orientación del conocimiento competencial de servidor público y el manejo de autoridades, con otros funcionarios, terceras personas e institución, así como el modo de trabajar y el valor de la gestión por resultados.

Por ende, se considera en grado de importancia la gestión administrativa, los derechos del trabajador y la cultura que propicia un ambiente adecuado, pues esto se compone de políticas de recurso humano e implementación de sistemas de gestiones para el perfeccionamiento, del clima laboral, que orientará nuevos fines laborales con un clima favorable a toda circunstancia de conflicto y de bajo rendimiento. Siendo necesario para conocer las variables de estudio, se apliquen escalas evaluativas que permitan considerar en qué estado se encuentra.

A partir de este análisis de reflexión, esta investigación pretende constituir la concordancia entre las variable independiente y variable dependiente, conjugando ambas variables que se usan en todas las instituciones y que son de gran relevancia entre la labor en la que intervienen los servidores que realizan un rol básico en la estructura administrativa organizacional, y la cultura de cada institución, incidiendo en el éxito o fracaso de la personalidad institucional.

Lo que se busca con este estudio es instaurar la analogía e importancia existente con el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos, ya que, en todo tipo de instituciones se busca alcanzar una óptima calidad de la asistencia que se presta a los usuarios, por lo que, se requiere mantener a un personal capacitado en temas de gestión,

derecho, administración que solucione eficiente y eficazmente todos los contratiempos de los usuarios.

La importancia de ello radica en la forma en que la conducta del servidor se ve afectada por la inestabilidad psicológica o emocional, del público en general afectando a su vez el desenvolvimiento de la labor del servidor en la selección, organización y gestión de expedientes, para las partes de un proceso que lo soliciten por diversas circunstancias, ya sea influenciada por factores jerárquicos institucionales. En función de estos inconvenientes planteados se hace necesario identificar la circunstancia en la que se despliegan los asistentes públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la ciudad imperial de Cusco, 2020, por lo tanto, se requiere evidenciar cómo es el clima laboral, el nivel del desarrollo laboral de los servidores y el vínculo entre ambas, para aplicar los correctivos necesarios para alcanzar la satisfacción de los usuarios.

1.1) Antecedentes Internacionales.

Zambrano (2019) en su exploración de pre grado titulada: “correlación del clima organizacional y logros laboral de los empleados de libre elección y remoción para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá) considerando la obtención del grado de licenciado en gestión empresarial, por la Universidad Externa de Colombia, cuyo objetivo, conclusión y finalidad es los trabajadores de instituciones de gobierno efectúan múltiples labores para motivar la efectividad de la gestión. En la actualidad hay un grado de importancia sobre las organizaciones de estado para la ejecución de prestación buscando proteger el espacio laboral con el propósito de accionar crecimiento en el rendimiento profesional de los individuos, conectando todo con el talento humano. De esta manera, se sitúa la indagación como la tipología y enfoque para instituir la utilidad del territorio de indagación, para entender el la formación institucional y complacencia laboral de los burócratas directores y consultivos de libre designación y separación en el mecanismo para la preocupación y satisfacción, para la

mejora de la labor institucional en sede de Bogotá. En la esfera social, su notabilidad se sostiene en los términos de avances de la resolución de dificultades de la población, donde según la Ley No.1448 de 2011, viéndose afectados de modo continua por las diligencias de la UARIV. Conjuntamente de esto, se pretende obtener un gran resarcimiento y vigilancia, toda vez que este equipo es una organización fundamental en el posconflicto y la creación de una sociedad más pacífica, es decir pasar del conflicto a la reconciliación

Arriata (2016), en su investigación de post grado, titulada: "*Cometido laboral y contextos de labor instructiva en Chile:* " Universidad de Chile. En esta investigación se formuló como propósito analizar la forma en que los docentes perciben sus condiciones laborales y el nivel de satisfacción que estos tienen, los cuales son elementos que intervienen en su desempeño laboral. Metodológicamente es un estudio de tipo descriptivo, considerando como unidad a los profesores del sector metropolitano que están adscrito a los colegios municipales, siendo estos participes de una valoración del desempeño docente a quienes se les aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada por el contacto directo que les permitió corroborar lo establecido por la teoría. Lo que permitió concluir que es de gran importancia, las situaciones laborales y la evaluación del desempeño docente, pues están relacionadas con un sentido identificativo de la profesión.

1.2) Antecedentes Nacionales.

Ramos, P. (2018) en su investigación de pre grado titulada: "estrés laboral y desempeño laboral de los servidores judiciales de régimen 728 de la corte superior de justicia puno 2017; por la Universidad Nacional del Altiplano, para obtener el grado de Licenciado en trabajo social, siendo su finalidad es identificar el vínculo entre la tensión laboral y el ejercicio laboral con los servidores judiciales del Régimen 728, y como hipótesis general evidencian la analogía entre las variables tensión del trabajo y desempeño laboral en los servidores judiciales del régimen 728. El sistema de indagación reside enmarcado en la

disposición cuantitativa, de diseño no experimental de corte transversal; método hipotético deductivo; es una búsqueda de tipo básica, con trascendencia descriptiva correlacional. La población estuvo determinada por 127 servidores judiciales del régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Puno, siendo la muestra de estudio de 56 servidores judiciales del régimen 728; como instrumento se usó la escala de Likert para las variables de estudio; el procesamiento estadístico de los resultados se efectuó utilizando el paquete estadístico SPSS 22.0; y el estadígrafo de muestra Rho. Spearman. Los principales resultados; permiten observar que el 39% de servidores judiciales manifiestan que a veces les cuesta mantener la concentración en el trabajo eso evidencia una presencia de estrés episódico, asimismo que 48% de la población, indican que la repartición de tareas siempre exige una mayor dedicación y productividad, por otro lado, el 70% de personal creen que constantemente se esfuerzan por superar los objetivos esperados por la entidad.

Chávez, De la cruz, Salcedo (2016) en su investigación de pre grado titulado: “el clima organizacional y el desempeño laboral en el organismo de formalización de la propiedad informal, Oficina Zonal Lima - Callao, 2016” Universidad de Inca Garcilazo de la Vega, para obtener el grado de Licenciado en Administración planteando como propósito de objetivo, método y conclusión La exploración es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño explicativo experimental que busca establecer el predominio del clima organización en el desempeño laboral del personal en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal Oficina Zonal Lima – Callao, 2016. La muestra es probabilística. Se usó la encuesta de preparación conveniente como instrumento de estimación, el cual fue elaborado por 148 trabajo designados aleatoriamente. Para la variable clima organizacional, se tuvo en cuenta tres dimensiones: liderazgo, motivación, comunicación; para la variable desempeño laboral, se tuvo en cuenta una dimensión: desempeño laboral. Al correlacionar los datos, se encontró lo siguiente: existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral ($p < 0.05$; $r = 0.29$). Asimismo, se encontraron correlaciones entre el clima organizacional y cada una de las dimensiones y teóricas: liderazgo, ($p < 0.05$; $r = 0.28$), motivación ($p < 0.05$; $r = 0.58$), la comunicación ($p < 0.05$; $r = 0.25$). Por lo tanto, se concluye que existe correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.

2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Importancia de la investigación.

La labor profesional del servir público del Poder Judicial de la Corte Suprema de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, cumple un rol de gran importancia pues las personas pasan la mayoría del tiempo trabajando e interactuando en las instituciones públicas, con personas naturales y jurídicas, de la cual dependerá el vínculo entre el clima laboral y el cometido. Exteriorizando una analogía satisfactoria y estimulante que no lesione el avance de las instituciones de justicia, buscando la elección, ordenación de expedientes para la mejor celeridad en los procedimientos judiciales. Además, en un clima perjudicial constituye un sin número de perjuicios tanto para la organización, empleados y público en general

Este estudio tiene una relevancia social, de gestión pública, y laboral, por cuanto el mejoramiento del clima genera una huella socioeconómica para la institución, promoviendo en los servidores públicos un estímulo de competencia de gestión administrativa y pública, adquiriendo excelentes resultados, señalando que un clima laboral próspera, y se transforma en un indicador básico para el desempeño de las labores del servidor público.

La importancia práctica de esta exploración radica en los beneficios que se obtendrán a partir de los datos recabados en este estudio, podrán ser utilizados por la institución públicas como privadas y especialmente por los asistentes públicos quienes se ven perturbados por el clima dado en la institución, pues se consideraron ciertos aspectos para un mejor clima organizacional como el reconocimiento público, la adecuada comunicación, el liderazgo, la participación y la identificación, como otras cualidades que les permitirán ser

más competitivo y motivados entre los compañeros, logrando una mejor satisfacción que los induce a realizar una mejor labor, pues un trabajador satisfechos y motivado reflejará su agradecimiento en el cumplimiento de su función diaria, siendo el motor para el desarrollo institucional.

Por ende, la importancia de la administración gubernamental, conducente en la dirección eficiente de todos los recursos con los que cuenta una nación, con el propósito de dar contestación a las demandas de sus colectividades, a la vez que certificar el progreso del país.

Formulación del problema.

Problema general.

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020?

Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder Judicial Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020?

Objetivo de la investigación.

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de la Ciudad

Imperial de Cusco, 2020.

Objetivos específicos.

Identificar el nivel de clima organizacional que perciben los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020.

Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020.

Bases teóricas y científicas

Bases teóricas – científicas

Las bases teóricas se fundamentan en el progreso del conocimiento expresado por conocedores de los temas afines a la actual exploración, respeto del vínculo de ideas y puntos de vistas diferentes.

El Clima organizacional

Tiende a ser formacional ya que considera aspectos de gran estudio científico a lo largo de los años, por diferentes especialidades logrando una gran relevancia para las ciencias sociales, gestión pública y derecho laboral, pues, dejó de ser un elemento aislado de las empresas e instituciones para ser un aspecto de gran interés. En función de ello el clima organizacional está fundamentado en las percepciones que poseen los individuos que forman parte de él, por lo general es definido como el modelo constante de actitud de conducta y sentimientos que forman parte de la vida organizacional, referido a las circunstancias actuales que se suscitan dentro de ella y los nexos establecidos entre los empleados, el equipo de trabajo y eficiencia de trabajo

Por ello, el clima es una síntesis de percepciones que poseen las personas sobre el contexto en el que se maneja reflejado en el nexo que se establece por sus tipologías particulares y las de la distribución.

Por ende, el ambiente influye esencialmente en el impulso que tienen los miembros que hacen una vida dentro de la empresa y/o institución del Estado, lo que se logra explicar cómo una condición del contexto organizacional experimentado y percibido por quienes la integran, influenciando su comportamiento dentro de ella. La huella que marca el clima puede observar lo que perciben los individuos del contexto de trabajo. El ambiente laboral no es un argumento meramente científico o una realidad necesaria para comprender el funcionamiento de las instituciones, sino que es un argumento global y amplio que permitirá la optimización intervención de las consecuencias obtenidas a través del proceso organizacional en la productividad y cumplimiento de los colaboradores.

Además, se explica que existen dos dimensiones referidas al clima organizacional: la variable independiente (V_i) que interviene en aspectos como la satisfacción, productividad y motivación. Y la variable dependiente (V_d), la cual se determina por aspectos como la edad, el género, la antigüedad y las condiciones laborales. Finalmente, el trabajo es una acción que interviene entre la conducta individual y los aspectos sociales y orgánicos de la empresa o instituciones con intervención, de gestión y derecho.

Asimismo, el estudio y la aplicabilidad de las cualidades y fortalezas psicológicas y de gestión pública, con la que cuenta el recurso humano, las cuales son medidas, desarrolladas y administradas eficientemente para mejorar así su desempeño en el sitio de labor actual.

Es necesario señalar que se han usado términos como clima laboral y clima organizacional, los cuales algunos autores utilizan como sinónimos, pero para otros existe una diferencia entre ellos, a modo de explicación el clima organizacional está definido para aquellas empresas o instituciones que buscan persistentemente la optimización de sus

procedimientos y donde esté tiene una gran importancia para ello. El clima laboral considera aspectos como los vínculos distintos por participes de la institución, conformándose como el contexto en donde los colaboradores llevan a cabo sus funciones, por lo tanto, el clima organizacional podrá ser un nexo efectivo dentro de la institución o un inconveniente para la ocupación de los que forman parte de ella.

De igual forma, se ha considerado que los factores internos y externos intervienen en el clima formación organizativa, impactando en el desempeño de los que acceden a la clasificación. Esto ocurre porque los elementos característicos del contexto laboral que perciben los trabajadores directa o indirectamente influyen en un cierto nivel en su conducta y rendimiento laboral. Por lo tanto, los beneficios y obstáculos del clima se mostrarán con gran profundidad en los aspectos positivos alcanzados que podrán ser la integración, la retención de talentos, la productividad, del perfil de la sociedad, la filiación, el logro, la satisfacción, entre otras cosas.

Por lo que, a mejor clima laboral superiores serán los resultados positivos, apreciándose interna y externamente. Sobre las consecuencias negativas de un clima laboral deficiente serían el: absentismo, la improductividad, el malestar general, la inadaptación entre otras.

La relevancia que se tiene del conocimiento sobre el clima laboral está basada en la relación entre éste y la conducta de los individuos, siendo necesarias su identificación para así crear instrumentos que permitan una mejor gestión del recurso humano. Por ello, se puede señalar que la diferencia vincular por el clima de formación organizativa y clima laboral establece lo señalado por la institución buscando una constante mejora en la productividad, en donde el clima tiene un rol predominante, mientras que el clima laboral es entendido como una serie de atributos, propiedades y cualidades constantes en el ambiente laboral y que son experimentadas, sentidas y percibidas por aquellos sujetos que forman parte de la

organización, influyendo sobre su comportamiento.

Particularidades del clima organizacional

Los elementos característicos que forman parte de una institución pública generan el denominado clima organizacional este impactará positiva o negativamente en el nivel de acciones de la gestión de los individuos que establecen fragmento de la clasificación y por ende en su conducta.

Esta conducta puede ser variada como resultado del clima organizacional, los cuales generan como resultado positivo adaptación, rotación, productividad y satisfacción.

Según León (2016) el cual adapta elementos al concepto de Litwin y Stringer postulando que existen 9 dimensiones que componen al clima de una institución, considerando que cada una de ellas se interrelacionan entre sí en un cierto nivel de propiedad, estas son las siguientes:

- a. **Estructura institucional:** está referida a lo que piensan los miembros de la organización en cuanto a sus procesos, trámites, limitaciones y normativas que pueden afectar el desarrollo de su trabajo. Es la disposición en que la entidad enfatiza su nivel burocrático versus el empeño de gestión pública que se hace en crear un ambiente de trabajo semiestructurado.
- b. **Responsabilidad del servidor público:** es el compromiso que tienen las personas de la organización sobre su autonomía y la capacidad de decidir, y el nivel de supervisión recibido. Es la sensación de autonomía y decisión propia dada por el jefe y no tener una constante evaluación de su labor.
- c. **Estímulo para el servidor público:** está conexas a lo que los miembros piensan sobre el ajuste de las recompensas que reciben por una gestión bien realizada. Se muestra como la recompensa o castigo recibido por parte de la organización a su función.

- d. **Desafío para el servidor público:** es el compromiso que poseen las personas que forman parte de una institución sobre los retos de la gestión pública laboral que tienen el trabajador.
- e. **Relaciones para el servidor público:** es todo aquello que piensa la persona sobre el nexo existente entre los sujetos de la organización, basado en las relaciones sociales, de gestión, actuación laboral y el trabajo grato entre los subordinados, jefes y compañeros.
- f. **Cooperación para el servidor público:** es el compromiso que tienen los sujetos que forman parte de una institución pública sobre la ayuda dada entre sus miembros. Esta situación de apoyo mutuo debe ser entre todos los niveles organizacionales.
- g. **Estándares del servidor público:** es el compromiso que poseen los servidores públicos de una organización Estatal sobre las acciones realizadas por esta para el cumplimiento de las normativas de gestión pública.
- h. **Conflictos que enfrentan los servidores públicos:** es el compromiso que tienen los servidores de una organización sobre el nivel de la aceptación de las opiniones discrepantes y de la poca timidez a solucionar y afrontar las problemáticas suscitadas en el entorno laboral.
- i. **Identidad de la institución:** es el compromiso de pertenencia que tienen los servidores públicos hacia la institución pública, siendo un aspecto valioso y de gran importancia dentro del equipo de trabajo.

Dimensiones del clima formación organizativa

Son diversos los autores y estudios que plantean una variedad de dimensiones que explican al clima organizacional, no obstante, a efectos de esta investigación se considerarán los planteamientos señalados a continuación.

Comunicación

La comunicación en toda institución pública judicial responderá a las circunstancias del mundo cambiante y competitivo, pues un nivel comunicacional interactivo y sistémico capaz de atender a sus colaboradores, busca transferir horizontalidad, igualdad, motivación y relaciones afectivas estables. La comunicación oficial deberá ser el primer medio para tratar con los colaboradores minimizando el impacto de una comunicación inefectiva e informal.

El un sistema comunicacional interno es también realizarlo en el manejo del capital humano, alcanzando resultados positivos intangibles en un largo periodo de tiempo. Esta intervención genera beneficios organizacionales como la unidad, participación, identidad y pertenencia. (Arce, 2017)

La comunicación suscitada dentro de la organización debe ser manejada intencionalmente, es decir, a través de una planificación previa, por lo que es necesario establecer propósitos y metas concretas y claras. La comunicación interna se configura como un mecanismo organizativo sistémico que les permite ser más efectivos y eficientes.

Si se comprende la comunicación como un sistema implícito de la institución se podrá incluir como un lineamiento institucional, sin limitarla a algo instrumental, por lo tanto, la comunicación interna es el espíritu y el alma de la organización.

El que no exista un verdadero sistema de comunicación interna genera una serie de consecuencias negativas como el secretismo, la rumorología y el chisme que se convierten en dificultades con los que debe lidiar por lo general en los organismos públicos, generando conflictos y desmotivaciones entre los miembros del instituto.

Motivación

Que está basada en las necesidades de cada sujeto, pues las personas se esfuerzan por realizar una labor efectiva y así obtener una satisfacción de sus necesidades individuales, las

cuales deben estar compenetradas con las metas organizacionales, por lo que estas metas deben ser compatibles con las necesidades de sus miembros. (Cherry, 2018)

Que la motivación que posee el personal para el cumplimiento de sus labores abarca mucho más que el acto económico, por lo que las instituciones públicas deben identificar tales necesidades ofreciendo beneficios emocionales para sirven tener en sus filas a los colaboradores más talentosos. (Arce, 2018)

El hecho de reconocer una labor bien efectuada genera un aspecto diferencial que propicia la motivación y el compromiso de las personas. No obstante, se da la diferencia de manejar como algo habitual las recompensas y el reconocimiento, pues son acciones distintas que deben tratarse como tal. Y es que las recompensas económicas ofrecen un aporte en dinero sobre los servicios, mientras que el reconocimiento personal en el contexto elaborar es algo intrínseco convirtiéndose en una vía que aporta valor y mejora la autoestima en la persona.

La motivación laboral señala que el contexto laboral deberá estar adaptada a los cambios vertiginosos que se muestran en el contexto público de las instituciones, determinando de esta manera que el colaborador desarrolla actividades nuevas que le permitirán a la institución satisfacer sus necesidades específicas en un contexto exigente, que opera en la actualidad a través de circunstancias flexibles y dinámicas.

Identificación organizacional

La identificación organizacional se ha transformado en un contenido de gran importancia científica, de allí que autores como Topa y Morales (2007) y Contreras y Hernández (2011) realizarán estudios con respecto a esta realidad, ya que, es de gran importancia para las instituciones que los directivos busquen que sus colaboradores vayan más allá de lo que espera la empresa, es decir, que no sólo se limitan a cumplir las metas u objetivos propuestos, sino que estén identificados y comprometido con las metas y el grupo

laboral, de forma que esto sea alcanzable.

La identificación organizacional puede estar relacionada con la identidad social pues en la medida en que las personas logran un nexo con el grupo se logra la base para conformar la identidad. (Cherry, 2018)

Estos autores señalan que la identificación organizacional puede evidenciarse cuando los sujetos logran el éxito o el fracaso, afirmándose que la identificación es una común comprensión relacionada con la atención prestada dentro de la estructura cognitiva y qué es compartida por los miembros de un grupo.

Teorías que respaldan la investigación

Teorías generales

Teoría Pura del Derecho

“La Teoría Pura del Derecho de Kelsen, donde se explica que es una teoría del positivismo jurídico. Asimismo, esta teoría no admite desiguales antecedentes sobre naturales o que su pilar sea la naturaleza o divinidades; del mismo modo, concierne al positivismo legal normas creadas por voluntad de los hombres y las entidades que formen para la sociedad. Rabasa (2001, p. 63-64)”

Por lo tanto, tiene sus propias refutaciones ya que las normas están fundadas en hechos o actos humanos realizados por su misma naturaleza.

Teoría Tridimensional del Derecho

“Que la Teoría Tridimensional menciona esta teoría mediante la hipótesis de Miguel Reale. En ese contexto, se basa en tres columnas; la tridimensionalidad se fundamenta en la representación fáctica, axiológica y normativa del derecho. Entendido como hecho, valor y norma. Cano (2011, p. 216).”

En este contexto, es conveniente adicionar dos dimensiones, “el espacio y tiempo”.

“Que la Teoría de los Derechos Humanos Los factores jurídicos humanitarios componen dispositivos fundamentales para salvaguardar los derechos de todos. Constituyen parte de nosotros, modo usual de conceptualizar y evaluar aspectos significativos sobre elementos personales, sociales y políticas. Rabossi (1990, p. 1)”

Teorías específicas

Que la Seguridad Jurídica. Una Teoría Multidisciplinaria aplicada a las Instituciones este nuevo enfoque multidisciplinario. Desafío que enfrenta las instituciones en referencia a lo no formal, siendo indispensable considerar los reglamentos. Cabe indicar que hay un riesgo de formulismo que inicia con la protección legal se examina desde las medidas aptas anticipadamente por órganos legitimados. La situación es diferente, la cultura legal y las experiencias marcadas por un abismo de diferencia, debiendo de aplicar en los casos de informalismo nuevas reglas más que sanciones. Gómez (2016)

Teoría del clima organizacional

.Que, los autores de estas teorías buscaron explicar integralmente que el clima organizacional esta medido por dimensiones descriptivas, independientes y completas. Tales dimensiones que se explican dentro de esta teoría. (Pritchard y Karasick, 1976):

- a. *Autonomía*: es el nivel de libertad que posee el trabajador para decidir la forma en que solucionan los conflictos laborales.
- b. *Conflicto y cooperación*: tal dimensión está referida al grado de apoyo observado entre los colaboradores en el cumplimiento de su labor y el apoyo humano y material recibido por parte de la institución.
- c. *Relaciones sociales*. se convierte en la atmósfera de amistad y sociabilidad que se manejan dentro de la institución.
- d. *Estructura*: tal dimensión abarca las consignas políticas y lineamientos emitidos por la organización y que se involucran directamente con la forma de

cumplir sus funciones.

- e. *Remuneración.* esta dimensión está apoyada en la manera en la que se les brinda la remuneración a los trabajadores con respecto a los beneficios sueldos y salarios
- f. *Rendimiento.* está referida a la relación existente entre la labor bien realizada, remuneraciones recibidas y las capacidades y habilidades del trabajador.
- g. *Motivación.* tal dimensión se refiere a los elementos motivacionales que se suscitan dentro de la organización y que disminuyen o incrementan el impulso que tienen los empleados a cumplir su labor.
- h. *Estatus.* esta dimensión está referida a las jerarquías suscitadas dentro del esquema estructural de la empresa y su importancia que tiene para la organización.
- i. *Innovación y flexibilidad:* esta dimensión refiere a la voluntad que tiene la institución para experimentar nuevos mecanismos y transformar la forma de hacer las cosas.
- j. *Centralización en la toma de decisión:* tal dimensión interpreta la forma en la que la empresa delega los procedimientos para decidir las acciones a realizar entre cada uno de los niveles jerárquicos.
- k. *Apoyo.* tal aspecto está basado en la forma en que la alta dirección delega el apoyo necesario a los colaboradores frente a las circunstancias problemáticas que se relacionan o no con el cumplimiento de su labor.

Teoría que sustenta el desempeño laboral

Teoría de Desempeño Laboral de Hacker “Desempeño Laboral y proceso de Acción”

Esta teoría es desarrollada por el psicólogo Hacker en el año 1944, el cual cuenta con un gran prestigio en el campo de la psicología laboral en Europa. Tal teoría es de corte

cognitivo y fundamentada en el manejo de la información, pero la relacionada a la conducta y el comportamiento. En esta teoría se pueden observar elementos comunes que se relacionan a otras teorías cognitivas del comportamiento, su diferencia está que se especializa al contexto laboral. El autor de esta teoría plantea dos visiones siendo la primera la actividad derivada conformada a partir de un planteamiento meta hasta la construcción del plan, su aplicación y feedback. La otra visión indica la aplicabilidad que se determina por el conocimiento dado consciente y automáticamente.

Asimismo, el autor de esta teoría señala que la acción se compone de cinco pasos:

1. Plantear una meta.
2. Toma de decisiones
3. Proponer un plan para cumplir la meta.
4. Ejecución.
5. Control y Proceso de retroalimentación.

De acuerdo a esta teoría el procedimiento comunicativo para lograr un buen desempeño laboral se basa en estas dos ideas que nos llevan al ejercicio desde la meta hasta el término del proyecto, considerando su realización y nueva información. En el siguiente diagrama veremos la representación de esta teoría.

Eficiencia laboral

Que, la forma de desenvolverse de cada sujeto que cumpla con sus funciones laborales dentro de una organización, la cual deberá estar ajustada a los requerimientos y exigencias empresariales, de esta forma debe ser eficaz, efectivo y eficiente en la realización de sus funciones asignadas, para así alcanzar los propósitos planteados y el éxito de la organización. (Ossco, 2015)

Que la efectividad laboral son todas las conductas y acciones que pueden ser observadas en los colaboradores y que son necesarios para lograr los objetivos organizacionales, los cuales podrán ser medidos en términos de desempeño y competencias en el nivel de apoyo a la institución. La efectividad laboral será la consecuencia de lo que un individuo siente y piensa, tales elementos intervienen en la realización de su labor en el logro de sus metas y las cualidades para alcanzar el compromiso necesario dentro de la institución. (Palmar, 2014)

Que la eficiencia laboral son todas las conductas y acciones que pueden observarse en un colaborador y que son de gran importancia para alcanzar los propósitos de una institución, a tal efecto un adecuado desempeño laboral fortalecerá a la organización en la consecución de su éxito. (Chiavenato, 2017)

Que el desempeño está influenciado por la meta y expectativas del colaborador sobre su labor a cumplir, el comportamiento hacia el logro y la búsqueda de la armonía, por lo tanto, el desempeño debe ser vinculado con las sapiencias y prácticas que sustentan la conducta del empleador en pro de la consolidación de las metas institucionales. (Medina ,2017)

Factores que influyen al desempeño laboral

Con relación a los elementos que establecen en el desempeño laboral.

Se sugiere los siguientes:

- a. Lo que percibe el empleado sobre las opiniones, ecuanimidad y actitudes suscitadas en el entorno laboral. Las actitudes le permitirán a la gerencia comprender la reacción que tienen los colaboradores frente a sus funciones.
- b. El nivel de importancia que tiene la labor para los individuos que la ejecuta, pues el trabajo requiere de ser motivador e interesante, más no

- necesario e indefectible para los segmentos de la entidad.
- c. El auto concepto y la autoestima son elementos que motivan el desarrollo, pues son sistemas que muestran las necesidades a lograr por cada individuo y que debe ser reconocida por la empresa para trabajar de la mano con ellos.
 - d. La capacitación del colaborador: la capacitación es un elemento necesario para propiciar la productividad, de acuerdo a la aplicación de programas de capacitación se generan una serie de resultados favorables, implementados por los recursos humanos con el objetivo de que los colaboradores desempeñen sus funciones eficientes y eficazmente. Los resultados de una buena capacitación no son duraderos pues las situaciones son cambiantes y actualizables
 - e. La remuneración: se identifican como los incentivos que no son más que las técnicas aplicadas por las instituciones son para mejorar el rendimiento y competitividad de sus colaboradores. Tanto Adán Smith, Taylor y los recientes estudios administrativos proponen técnicas de remuneraciones e incentivos que incrementen el desempeño del trabajador.
 - f. Temperatura: es necesario que los colaboradores se manejen en un ambiente cuya temperatura sea regulada y aceptada por el individuo, esto involucra aspectos necesarios para conformar sitios de trabajo con temperaturas controladas.
 - g. Ruido, muchas de las oficinas deben mantener un nivel bajo de sonidos o ruidos incómodos, pues los ruidos fuertes pueden aumentar la excitación, reduciendo la satisfacción laboral y la concentración.
 - h. Iluminación, el nivel de intensidad de la luz dependerá de la tarea y precisión a cumplir. Un adecuado nivel de iluminación es necesario para

la edad del empleado, un desempeño adecuado requiere de una iluminación conveniente tanto para empleados de mayor edad como para los jóvenes.

- i. Tamaño, un elemento de gran importancia se refiere al espacio con el que cuenta el empleado para desempeñar sus funciones. Un ejemplo claro se observa en los Estados Unidos dónde el individuo entre más alto sea su nivel jerárquico dentro de la organización tiene mayor espacio para desarrollar sus labores, por lo tanto, se observa que el estatus determinará el tamaño de su sitio de trabajo, las desviaciones en este modelo de aplicación del tamaño podrán disminuir la satisfacción laboral para aquellos sujetos que no se encuentran en los altos niveles jerárquicos.
- j. Distribución, la forma en que se distribuye el espacio dentro de la organización influye significativamente en la interacción social de los colaboradores, muchas investigaciones sustentan que una persona posiblemente interactúa más con los sujetos con los que trabaja cercanamente.
- k. Primacía, las cuales disminuyen las distracciones sobre todo en los cargos de alta jerarquía, no obstante, muchos de los empleados necesitan de oportunidades de relación con los colegas, los cuales llegan al limitarse por la primacía aumentada.

Dimensiones del desempeño laboral Trabajo en Equipo

Las actividades que llevan a cabo los colaboradores que forman parte de un equipo laboral se puede incrementar si éste tiene una relación directa con los usuarios en donde prestan su servicio y los que permiten evaluar su calidad en lo interno de una organización se conforma equipos laborales que se dedican a dar respuesta al cúmulo de necesidades de

los consumidores clientes o usuarios de esta manera se conformará una estructura consistente y permanente que permita articular un sistema duradero de interacciones. (Medina, 2017)

Se generarán fenómenos los cuales serán desarrollados como procedimientos entre los que prevalece la cohesión del equipo, la igualdad de sus segmentos, los medios comunicativos, el liderazgo y la uniformidad conllevando a un trabajo eficiente y efectivo.

Resultados alcanzados

Un logro esperado es obtener lo que se ha intentado lograr por largo tiempo y en dónde se han destinado los esfuerzos físicos y psíquicos para conseguirlo finalmente y materializarlo. (Medina, 2017)

Responsabilidad

La responsabilidad de todos los involucrados en una organización se conforma como un pilar básico donde se configura como la virtud que debe poseer los miembros para cumplir su función con sencillez seriedad y compromiso.

La responsabilidad debe considerar los deberes y obligaciones a cumplir por el servidor en el área encomendada, incidiendo en los resultados que se reflejan en las funciones principales, es por ello que se dice que la responsabilidad es el compromiso que adquiere el trabajador para alcanzar los objetivos por medio de las funciones encomendadas, basándose en sus cualidades y capacidades se ha señalado que las características de una persona responsable son cumplir y adquirir sus responsabilidades, asumir los resultados de sus hechos y brindar más funciones y esfuerzos para lograr los objetivos planteados. (Medina, 2017)

Las responsabilidades laborales son básicas para una organización que forma parte entre las personas que realizan las funciones y las otras que se imponen por la autoridad, por lo que se hace necesario asumir las responsabilidades dentro de la institución cumpliendo cabalmente las funciones determinadas y apropiándose de los valores propios del cargo,

poniéndolos en práctica en pro de la organismo, lo que sobrelleva a poseer una compromiso laboral frente a las elecciones y acciones cuidando los procesos emociones y relaciones profesionales.

Desarrollo profesional

Con respecto al desarrollo profesional se concibe que son las cualidades adquiridas para obtener las capacidades necesarias para la gestión de las instituciones, la información verificable asimismo es de gran importancia que los encuentros de capacitación dentro de la institución mejoren la realización de la tarea en cuanto a las oportunidades de mejorar la asociación.

Niveles de desempeño laboral

Sobre el grado de eficiencia en el trabajo, se explica que se dan diversos niveles de práctica de trabajo en las organizaciones estatales donde se han definidos categorías que establecerán como es el desempeño de la labor en este contexto, los mismos se delimitan y definen de la siguiente manera:

Elevado desempeño laboral

El alto desempeño laboral se ve reflejado en los funcionarios que imprimen un mayor refuerzo en la realización de sus funciones que va más allá de estas, saliéndose de lo acostumbrado. Por lo general este tipo de nivel de desempeño muestra aportes que superan los requerimientos establecidos. Tales personas se encuentran motivadas en la realización del trabajo, siendo la motivación un factor de gran importancia para realizar su labor. Por lo general este tipo de colaboradores se siente estimulado por la institución y quienes los dirigen.

Regular desempeño laboral

La jerarquía regula el ejercicio laboral, se observa en los servidores públicos que cumplen sus funciones honradas y puntualmente]; además de conformarse con sus salarios.

Estos realizan las tareas para los que fueron contratados sin ir más allá. Los funcionarios que tienen un regular desempeño laboral se limitan a cumplir sus funciones y trabajar sólo lo necesario, no tienen el propósito de aportar más de lo que deben a la institución, siendo usual observar una falta de impulso para hacer más de lo que corresponde.

Bajo desempeño laboral

La eficiencia laboral se caracteriza en aquellos individuos que no valoran su oportunidad laboral, pues no agradecen el salario recibido y ni siquiera cumplen adecuadamente con sus funciones. Se diferencia notablemente del nivel anterior porque ni siquiera buscan alcanzar un mínimo resultado competente, no dudan en mostrar su desánimo, pesimismo y la poca disposición y compromiso de sus funciones, es probable que los resultados obtenidos de su trabajo sean bastante bajos y deplorables.

El clima organizacional y el desempeño laboral

Actualmente aspectos como el clima formal organizativo y la eficiencia laboral son temas que han despertado el interés de las organizaciones pues enfocan el continuo mejoramiento de la gestión de la organización, cuando una empresa se maneja un ambiente propicio para sus colaboradores con buenas relaciones de trabajo, los resultados se evidencian en la productividad y desarrollo de la misma, alcanzando sus metas y logros planteados.

La problemática suscitada en torno al desempeño laboral y clima organizacional en las organizaciones se dan, primeramente, porque el clima percibido por los trabajadores es negativo ya que sus necesidades son diferentes a los de la organización. Asimismo, no existe un solo factor para alcanzar la satisfacción laboral, por lo que se presentan varios factores y realidades de acuerdo a la empresa, institución, en algunas circunstancias se presenta la tendencia de considerar los términos de desempeño y clima laboral, aunque parecen íntimamente relacionados son elementos de una organización con diferentes percepciones.

Esta realidad se observa en aquellas empresas que poseen un departamento administrativo y otro tipos de departamento que se relacionan entre sí, en los que se hace necesario una comunicación directa pero por el número de personal y colaboradores se llega a generar un contexto inestable con un nivel alto de rotación y por ende surgen los conflictos personales o laborales que se suscitan de acusaciones, burlas y rumores, repercutiendo emocionalmente en los miembros, lo que genera una disminución de su productividad. Un trabajador que es víctima de rumores, burlas, acusaciones infundadas o chismes no tendrá la concentración ni la motivación necesaria para cumplir su labor, obteniendo los resultados negativos de su función. De allí que la relación interpersonal y el entorno laboral jueguen un rol preponderante en el desarrollo integral de los individuos, incluyendo el trato con los demás y los beneficios que le proporciona la organización en su desempeño laboral.

En tal sentido, el desempeño laboral surge cuando el sujeto tiene una necesidad de transforma su estado de equilibrio, el cual se manifiesta en insatisfacción o tensión escogiendo conductas que lo libere del desequilibrio y la inconformidad, si las acciones o comportamientos aplicados son eficaces el individuo satisfacer a sus necesidades y logra el equilibrio que necesita, si por el contrario la necesidad no es satisfecha el rendimiento será menor, por lo tanto la necesidad es un impulso del comportamiento laboral pero cuando está se cumple dejará una motivación fuerte hasta que surge otra necesidad formando así un ciclo que impulsa el comportamiento del individuo.

- **Triangulación. (Teórica)**

El análisis de contraste se puede realizar sobre teorías extraídas en el marco teórico mediante triangulación, en el dominio jurídico del objeto de estudio o en las variables o dimensiones relacionadas con el objeto de investigación. Esta característica es importante. En cuanto al propósito de la encuesta, es importante buscar similitudes y diferencias y sacar conclusiones adecuadas al respecto.

- **Teorías generales y específicas referentes a las disciplinas jurídicas o variables del tema de investigación.**

Criterios de cada Teoría

A- Teoría Pura del Derecho	Está de acuerdo con la distinción y separación entre derecho y moral. Es decir, la distinción entre un derecho a tener y un derecho al debe ser. El concepto del mundo jurídico desde una perspectiva unilateral: Esto se debe al hecho único de que todas las leyes reales son leyes objetivas, positivistas, independientemente de su contenido, independientemente de cuán grande o pequeño sea el sistema ético. El concepto de legalidad, es decir, la creencia de que las normas jurídicas consisten en órdenes emitidas por determinadas personas contra otras. La idea de que una ley es un conjunto de reglas aplicadas por la fuerza.
B- Teoría Tridimensional del Derecho	El tratamiento pluridimensional sobre la configuración y aplicación de la norma jurídica sobre hechos y actos de naturaleza humana, considerando a la vez el tiempo y espacio jurídico en que se debe aplicar la norma correspondiente acorde al hecho perpetrado. Y a su vez teniéndose en cuenta sobre las ideologías o intereses propios del Derecho en su momento respectivo en que se exige la aplicabilidad efectiva de las normas.

C. Teoría del clima organizacional	Teoría que busca explicar integralmente que el clima organizacional esta medido por dimensiones descriptivas, independientes y completas.
---	---

- **Análisis de coincidencia entre el Objetivo de Investigación y los fundamentos teóricos que se ha propuesto**

Análisis de coincidencia con el objetivo en las teorías

A- Teoría Pura del Derecho	<ul style="list-style-type: none"> • Estas primeras teorías coinciden con el objetivo de la investigación motivando la vinculan en relación a la aplicación de la norma fuente, para prevención de la discriminación,
B- Teoría Tridimensional del Derecho	<ul style="list-style-type: none"> • La segunda teoría, coincide con el objetivo de la investigación al relacionarlo con otros factores de afectación a los derechos
C- Teoría del Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Esta tercera teoría, acuerda con el análisis del fenómeno estudiado, toda vez que existe una participación descriptiva, independiente y completa en la segregación entre institución y trabajadores.

- **Contradicciones del Análisis**

Contradicciones o paradojas de análisis

A- Teoría Pura del Derecho

Estas teorías no tienen contradicción con correlación al objeto de la exploración para la aplicación de la norma que disminuya la discriminación racial

B- Teoría Tridimensional del Derecho

No tiene contradicción. como ya se señaló, la discriminación racial y los derechos de los consumidores durante la pandemia forman parte del contenido conceptual de estas teorías, por lo que su aplicación en el análisis de las metas planteadas en este estudio dista mucho del impacto sobre factores relacionados.

C-Teoría del Clima Organizacional

No tiene contradicción con los objetivos. El contraste de esta teoría, se aplica sobre las capacitaciones en Clima organizacional y el desempeño laboral, el mismo que no considero los aspectos descriptiva, independiente y completa en la segregación entre institución y trabajadores.

Conclusión de Teoría

Este análisis de reflexión lógico jurídico, es importante ya que cuenta con la aplicación de la teoría en dos etapas (etapa general y etapa específica), pues su propósito es analizar el

clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos, en donde se valoran los derechos básicos de las personas, manteniendo así una sociedad más justa en nuestra convivencia.

Definición de términos básicos.

1. **Clima organizacional:** es un compendio de percepciones y generales que poseen los individuos sobre el contexto en el que se maneja reflejado en el nexo que se establece por sus características personales y las de la organización.
2. **Ejercicio de trabajo:** Es la conducta que asume el trabajador en la consecución de sus propósitos establecidos. Está se conforma por una estrategia individual para lograr las metas. El desempeño laboral se transige por un conjunto de características individuales entre las que se mencionan las necesidades cualidades, capacidades, aptitudes y habilidades entre otras, que se relacionan entre sí en el desempeño de su labor.
3. **Tipología de clima organizacional:** Es la interacción y la combinación de esta variable, la cual permite establecer la coexistencia de dos tipologías del clima formal organizativo, con su subcategoría. donde los climas suscitados se basan en un sistema participativo o autoritario.
4. **Categorías del clima organizacional:** Esto se orientan a evaluar el clima organizacional postulando que existen categorías que se hace necesario determinar y las cuales no son excluyentes ni únicas, cabe señalar que no existe un clima ideal y dependerá de las tipologías que se den en la institución.
5. **Efectos del clima organizacional** Los resultados del clima laboral dentro de una empresa están centrados en la forma de interacción de los componentes organizacionales que se suscitan en el entorno.
6. **Consecuencias del clima organizacional:** Son los resultados de gran relevancia

que surgen del clima organizacional, los cuales se verán reflejadas en su competitividad y productividad, así como en el desarrollo, progreso y calidad de vida del personal.

7. **Evaluación del rendimiento:** qué está basada en la percepción sistemática de los subordinados, de acuerdo a la labor cumplida considerando sus actitudes y cualidades esenciales necesarias para ejecutar eficazmente su labor.
8. **Nivel jerárquico del personal:** La variedad en las modalidades de niveles jerárquicos que utilizan las instituciones son lo bastante extensa, lo que dificulta el realizar una comparación pues la mayoría utilizará terminología corriente para el manejo de su estructura como: gerentes, jefes de área, directores, administradores, entre otros.
9. **Motivación:** La motivación laboral es una dimensión de gran importancia, la misma puede ser extrínseca o intrínseca, su relación funcional se describe de forma proporcional y directa tomándose como persistente las metas trazadas por el individuo, así como el disfrutar de una labor desempeñada adecuadamente.

3. Conclusiones

Preexiste una dependencia continua muy alta en cuanto al vínculo del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de Cusco, 2020, Por lo tanto, a mayor grado de clima organizacional mejor será el modo de desempeño laboral de los servidores públicos.

La variable clima organizacional según los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de Cusco, 2020 está en un nivel regular, según el 10% de los encuestado. Por lo tanto, para estos servidores públicos la situación y ambiente laboral está en un nivel medio pues la comunicación, motivación e identidad no son las más óptimas para sentirse a gusto dentro de la institución.

El nivel de la variable de desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de Cusco, 2020 es regular. Por lo tanto, los funcionarios que tienen un regular desempeño laboral se abocan sólo a cumplir lo necesario, no aportan ni más o menos a la institución, pues existe una falta de motivación e impulso para realizar y entregar más de lo que le corresponde.

El valor de analogía entre las variables estudiadas, tanto el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Poder Judicial-Corte Superior de Justicia de Cusco, 2020, es de acción de independencia.

4. Aportes de la Investigación

El aporte que destaco en mi trabajo de tesina recae en confeccionar tres tipos de protocolos, que permitan, la celeridad en los procesos judiciales, una mejor gestión entre todos los miembros de la institución para un resultado óptimo, y los efectos de una gestión pública que recaen en los diferentes tipos de beneficios para los servidores públicos, por ende, la creación de los protocolos.

Además, reinsertar la medida de capacitar a todos los miembros de las instituciones, en temas de gestión pública, derecho laboral, gestión por resultado, entre otros factores que mejoren e incrementen el desenvolvimiento de la institución.

1. Protocolo de gestión y resultados
2. Protocolo de beneficios para los trabajadores
3. Protocolo institucional
4. Capacitaciones

5. Recomendaciones

Se recomienda al Presidente del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020, aplicar mecanismos de protocolo de gestión y resultados con el propósito de optimizar la gestión por resultado en los servidores fortaleciendo su labor y trabajo en la ejecución de los expedientes judiciales.

Se exhorta a la Gerencia y Recursos Humanos aplicar estrategias educativas, de capacitación concernientes en los factores de gestión pública, derecho laboral, y concientización dentro de la institución, con el propósito de alcanzar la confianza en el planteamiento de una reestructuración organizacional.

Se exhorta al presidente del poder Judicial aplicar la estrategia de mesas de trabajo para tratar temas de incentivos, bonos y remuneraciones, especialmente a los funcionarios que tienen un alto nivel de compromiso con la institución, por lo que es necesario establecer un protocolo de beneficios para los servidores públicos.

Se recomienda al Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de la Ciudad Imperial de Cusco, 2020; fortalecer las relaciones laborales entre todos los miembros que conforman la institución, afianzando el compromiso institucional, por lo que es necesario establecer un protocolo institucional.

REFERENCIAS

- Arriata, B. (2016) "Cometido laboral y contextos de trabajo docente en Chile: " Universidad de Chile. (Tesis de post grado) por la Universidad de Chile; Recuperado de:<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/105805/Desempeno-laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Caal Díaz (2015) en su investigación de pre grado, titulada "*satisfacción laboral y clima organizacional, evaluación y análisis comparativo entre dependencias administrativas de una institución pública*" (tesis de pre grado) Universidad de San Carlos de Guatemala: Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4983.pdf
- Carrion C (2017) "relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Zaña. Región Lambayeque año 2018" (tesis de post grado) Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/7754/BC-2640%20CARRION%20COLCHADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, De la cruz, Salcedo (2016) "el clima organizacional y el desempeño laboral en el organismo de formalización de la propiedad informal (COFOPRI), oficina zonal lima - callao, 2016" (tesis de pre grado) Universidad Inca Garcilazo de la Vega; Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1004/CHAVEZ%20P.%20%20SILA%3B%20DE%20LA%20CRUZ%20P.%20%20CHARLOT%20Y%20SALCEDO%20Q.%20%20JULIO%20C..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garnica A. (2020) "*clima organizacional y su relación con la percepción frente a la evaluación del desempeño de los funcionarios adscritos a la unidad administrativa especial de salud de la universidad de córdoba, 2020*" (tesis de pre grado) Universidad de Córdoba. Recuperada

de:

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3928/ROSALBA%20PEREZ-%20YOLIMA%20GARNICA.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

García R (2017) “*relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de lima – 2017*” (tesis de post grado) Universidad de Ricardo Palma; Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1477/MICGARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gómez (2016) “*La Seguridad Jurídica. Una Teoría Multidisciplinaria Aplicada A Las Instituciones*” Recuperado de: <https://ideas.repec.org/b/ext/derech/851.html>

Rabossi (1990) “*Teoría de los Derecho Humanos*” Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/Dialnet-LaTeoriaDeLosDerechosHumanosNaturalizada-1049162.pdf>

Ramos, P. (2018) “*estrés laboral y desempeño laboral de los servidores judiciales de régimen 728 de la corte superior de justicia puno 2017*” (Tesis de pre grado) por la Universidad Nacional del Altiplano; Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8627/Ramos_Perca_Synthia_Shaner.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano C. (2019) “*relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá)* (tesis de pre grado) por la Universidad Externa de Colombia; recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1520/DNA-spa->

2019Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_
libre_nombramiento_y_remocion;jsessionid=E389B3D9C716FE86C3F93C1B03FBCB70?
sequence=1

