



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE
LAS SALAS CIVILES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LAMBAYEQUE - 2018**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Autor (as):

**Bach. Gómez Purizaca, Sonia María
Bach. Samillán Ruiz, Maribel Emilia**

Asesor:

Dr. Mego Núñez, Onésimo

**Línea de Investigación:
Sistemas administrativos**

**Pimentel – Perú
2018**

APROBACION DE LA TESIS

**“LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DE LAS SALAS CIVILES DE LA CORTE SUPERIOR DE
JUSTICIA DE LAMBAYEQUE – 2018”**

Aprobación del Informe de Tesis

Dr. Onésimo Mego Núñez
Asesor Metodológico

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Presidente de Jurado de Tesis

Mg. Dante Roberto Failoc Piscoya
Secretario de Jurado de Tesis

Mag. Juan Amílcar Villanueva Calderón
Vocal de Jurado de Tesis

DEDICATORIA

La vida es un constante reto. La experiencia laboral del día a día nos estimula a contribuir con la institución que nos cobija, la misma que a pesar de las vicisitudes que suele afrontar, por la naturaleza de su actividad representa un estímulo más para coadyuvar al fortalecimiento de su institucionalidad. Gracias a todos los que de una u otra manera nos permitieron avanzar, en especial a nuestras familias como la motivación más importante para el logro de este objetivo

Sonia María y Maribel Emilia

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a todas las personas que física y espiritualmente han contribuido a materializar la meta trazada en nuestra vida profesional, con la esperanza que el tema abordado sirva para fortalecer la institucionalización de nuestro centro laboral.

Sonia María y Maribel Emilia

RESUMEN

La relación adecuada de la motivación con el clima organizacional es sustancial para el logro de los objetivos de cualquier organización; por ello, esta investigación de tipo descriptiva, no experimental y transversal-correlacional, tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – 2018, aplicando la “teoría de la motivación e higiene” de Herzberg y la “teoría del clima organizacional” de Likert. La muestra la conformó 18 trabajadores de los citados órganos. La técnica de investigación utilizada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los datos obtenidos se muestran en tablas y gráficos respetando los criterios de científicidad y ética. Los resultados muestran altos nivel de insatisfacción en los factores motivacional (motivación intrínseca). La percepción mayoritaria de los trabajadores sobre la responsabilidad (confianza) permitiría implementar estrategias institucionales que mejoren la motivación. Los resultados sobre los factores de higiene (motivación extrínseca) han sido apreciados mayoritariamente por los encuestados, sin embargo, estos por sí solo no contribuyen a la motivación, sino que permiten eliminar los niveles de insatisfacción. Las buenas relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad en el puesto permiten que el trabajador desvíe su atención de los niveles de insatisfacción motivacional. En cuanto al clima organizacional se probó que en la organización se rige por un sistema cerrado de estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable, incidiendo negativamente en la motivación de los trabajadores.

Palabras clave: Motivación, clima organizacional, desmotivación.

ABSTRACT

The adequate relationship of motivation with the organizational climate is substantial for the achievement of the objectives of any organization; for this reason, this descriptive, non-experimental and transversal-correlational research aimed to determine the influence of motivation in the organizational climate on the workers of the Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – 2018, applying the "theory of motivation and hygiene" by Herzberg and the "organizational climate theory" of Likert. The sample was formed by 18 workers of the aforementioned bodies. The research technique used was the survey and its instrument the questionnaire, the data obtained was shown in tables and graphs respecting the criteria of scientificity and ethics. The results show a high level of dissatisfaction in the motivational factors (intrinsic motivation). The majority perception of workers on responsibility (trust) would allow implementing institutional strategies that improve motivation. The results on the hygiene factors (extrinsic motivation) have been mostly appreciated by the respondents, however, these by themselves do not contribute to motivation, but allow to eliminate the levels of dissatisfaction. Good interpersonal relationships, working conditions, salary and job security allow the worker to divert attention from levels of motivational dissatisfaction. Regarding the organizational climate, it was proved that the organization is governed by a closed system with a rigid structure, which is why the climate is unfavorable, negatively affecting the motivation of workers.

Keywords: Motivation, organizational climate, demotivation.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	xiii
1.1. Realidad Problemática.	15
1.2. Trabajos previos.	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.	22
1.4. Formulación del Problema.	36
1.5. Justificación e importancia del estudio.	36
1.6. Hipótesis.	37
1.7. Objetivos.	38
1.7.1. Objetivo General.	38
1.7.2. Objetivos Específicos	38
CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO.....	39
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	40
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	43
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	44
2.5.3. Aspectos éticos.	45
2.5.4. Criterios de rigor científico.	46
CAPÍTULO III: RESULTADOS	48
3.1. Resultados de la Encuesta Aplicada	49
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	78
4.1. Discusión de resultados:	79
4.2. Aporte científico	84
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
5.1. CONCLUSIONES	91
5.2. RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS.....	93
ANEXOS	98

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: MUESTRA	41
TABLA 2: VARIABLES INDEPENDIENTES	42
TABLA 3: VARIABLES DEPENDIENTES.....	43
TABLA 4: MÉTODO ALFA DE CRONBACH.....	45
TABLA 5: ASPECTOS ÉTICOS	45
TABLA 6: CRITERIOS DE RIGOR CIENTÍFICO.....	46
TABLA 7: SEXO	49
TABLA 8: EDAD	50
TABLA 9: DOMICILIO.....	51
TABLA 10: ESTADO CIVIL	52
TABLA 11: GRADO DE INSTRUCCIÓN	53
TABLA 12: EL PODER JUDICIAL RECONOCE EL TRABAJO QUE REALIZAN SUS TRABAJADORES.....	54
TABLA 13: EL JEFE TIENE CONFIANZA EN LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO	55
TABLA 14: SE SIENTE UD. REALIZADO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	56
TABLA 15: SE SIENTE SATISFECHO CON EL DESARROLLO DE LAS LABORES DIARIAS QUE REALIZA.	57
TABLA 16: HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE ASCENDER EN LA INSTITUCIÓN POR EL BUEN DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.....	58
TABLA 17: SE SIENTE MOTIVADO PARA DESARROLLAR SUS FUNCIONES POR LAS POLÍTICAS QUE IMPLEMENTA LA INSTITUCIÓN.....	59
TABLA 18: SE SIENTE SATISFECHO CON LA LABOR ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN.	60
TABLA 19: DESDE SU PERCEPCIÓN CONSIDERA QUE SON BUENAS LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	61
TABLA 20: ESTÁ SATISFECHO CON LA INFRAESTRUCTURA QUE LE HA BRINDADO LA INSTITUCIÓN PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.	62
TABLA 21: CONSIDERA QUE LA SUPERVISIÓN DE FUNCIONES MEJORA SU DESEMPEÑO LABORAL.	63
TABLA 22: ESTÁ CONFORME CON SU STATUS LABORAL.....	64
TABLA 23: CONSIDERA QUE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ESTÁ ACORDE CON LA LABOR EFECTUADA. ..	65
TABLA 24: CONSIDERA USTED QUE SU ANTIGÜEDAD EN EL CARGO LE PROPORCIONA DETERMINADOS PRIVILEGIOS.....	66
TABLA 25: CONOCE USTED SI LA INSTITUCIÓN CUENTA CON UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	67
TABLA 26: LA INSTITUCIÓN TOMA DECISIONES PARA CAMBIAR POSITIVAMENTE EL DESARROLLO DE SU TRABAJO Y MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	68
TABLA 27: SE HAN PRODUCIDO CAMBIOS EN LA INSTITUCIÓN QUE LE HAYAN PERMITIDO DESARROLLAR SUS CAPACIDADES EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.....	69

TABLA 28: ESTÁ DISPUESTO A COLABORAR EN LOS CAMBIOS QUE IMPLEMENTE LA INSTITUCIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	70
TABLA 29: EL ACTUAL CLIMA ORGANIZACIONAL LO MOTIVA A SEGUIR DESARROLLANDO CON EFICACIA Y EFICIENCIA SUS LABORES.	71
TABLA 30: CONSIDERA QUE EL ACTUAL CLIMA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN SU DESEMPEÑO LABORAL.....	72
TABLA 31: EXISTE COMUNICACIÓN SUFICIENTEMENTE BUENA Y RESPETUOSA ENTRE LAS ÁREAS DONDE DESARROLLA SUS LABORES.	73
TABLA 32: CONSIDERA QUE LAS DECISIONES TOMADAS POR LA INSTITUCIÓN HAN RESUELTO INCIDENCIAS LABORALES.....	74
TABLA 33: ESTÁ CONFORME CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD.	75
TABLA 34: CONSIDERA QUE LA INSTITUCIÓN GENERA UNA BUENA IMAGEN CON LA ACTUAL POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	76
TABLA 35: CONSIDERA QUE LA ACTUAL POLÍTICA ADMINISTRATIVA Y FUNCIONAL PERJUDICA LA IMAGEN INSTITUCIONAL.....	77
TABLA 36: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	87
TABLA 37: PRESUPUESTO.....	89

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. SEXO DE LOS ENCUESTADOS	49
FIGURA 2: EDAD	50
FIGURA 3: DOMICILIO	51
FIGURA 4: ESTADO CIVIL DE LOS ENCUESTADOS	52
FIGURA 5: GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS ENCUESTADOS	53
FIGURA 6: EL PODER JUDICIAL RECONOCE EL TRABAJO QUE REALIZAN SUS TRABAJADORES	54
FIGURA 7: EL JEFE TIENE CONFIANZA EN LA REALIZACIÓN DE SU TRABAJO	55
FIGURA 8: SE SIENTE UD. REALIZADO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	56
FIGURA 9: SE SIENTE SATISFECHO CON EL DESARROLLO DE LAS LABORES DIARIAS QUE REALIZA.	57
FIGURA 10: HA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE ASCENDER EN LA INSTITUCIÓN POR EL BUEN DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.	58
FIGURA 11: SE SIENTE MOTIVADO PARA DESARROLLAR SUS FUNCIONES POR LAS POLÍTICAS QUE IMPLEMENTA LA INSTITUCIÓN.	59
FIGURA 12: SE SIENTE SATISFECHO CON LA LABOR ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN.	60
FIGURA 13: DESDE SU PERCEPCIÓN CONSIDERA QUE SON BUENAS LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	61
FIGURA 14: ESTÁ SATISFECHO CON LA INFRAESTRUCTURA QUE LE HA BRINDADO LA INSTITUCIÓN PARA EL BUEN DESEMPEÑO DE SU TRABAJO.	62
FIGURA 15: CONSIDERA QUE LA SUPERVISIÓN DE FUNCIONES MEJORA SU DESEMPEÑO LABORAL.	63
FIGURA 16: ESTÁ CONFORME CON SU STATUS LABORAL.	64
FIGURA 17: CONSIDERA QUE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE ESTÁ ACORDE CON LA LABOR EFECTUADA.	65
FIGURA 18: CONSIDERA USTED QUE SU ANTIGÜEDAD EN EL CARGO LE PROPORCIONA DETERMINADOS PRIVILEGIOS.	66
FIGURA 19: CONOCE USTED SI LA INSTITUCIÓN CUENTA CON UNA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.	67
FIGURA 20: LA INSTITUCIÓN TOMA DECISIONES PARA CAMBIAR POSITIVAMENTE EL DESARROLLO DE SU TRABAJO Y MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.	68
FIGURA 21: SE HAN PRODUCIDO CAMBIOS EN LA INSTITUCIÓN QUE LE HAYAN PERMITIDO DESARROLLAR SUS CAPACIDADES EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS.	69
FIGURA 22: ESTÁ DISPUESTO A COLABORAR EN LOS CAMBIOS QUE IMPLEMENTE LA INSTITUCIÓN PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	70
FIGURA 23: EL ACTUAL CLIMA ORGANIZACIONAL LO MOTIVA A SEGUIR DESARROLLANDO CON EFICACIA Y EFICIENCIA SUS LABORES.	71
FIGURA 24: CONSIDERA QUE EL ACTUAL CLIMA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN SU DESEMPEÑO LABORAL	72

FIGURA 25: EXISTE COMUNICACIÓN SUFICIENTEMENTE BUENA Y RESPETUOSA ENTRE LAS ÁREAS DONDE DESARROLLA SUS LABORES.....	73
FIGURA 26. CONSIDERA QUE LAS DECISIONES TOMADAS POR LA INSTITUCIÓN HAN RESUELTO LAS INCIDENCIAS LABORALES	74
FIGURA 27: ESTÁ CONFORME CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD	75
FIGURA 28: CONSIDERA QUE LA INSTITUCIÓN GENERA UNA BUENA IMAGEN CON LA ACTUAL POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	76
FIGURA 29: CONSIDERA QUE LA ACTUAL POLÍTICA ADMINISTRATIVA Y FUNCIONAL PERJUDICA LA IMAGEN INSTITUCIONAL.....	77

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	99
ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	100
ANEXO 3. VALIDACIÓN DE ENCUESTA.....	102
ANEXO 4. FOTOS.....	111
ANEXO 5. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN	114
ANEXO 6. RESULTADOS DE URKUND.....	115

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La motivación resulta ser un elemento de valioso aporte al clima organizacional, pues está definida como la energía en la conducta del individuo, la cual permite sentirse mejor en relación a lo que realiza y de esta forma lograr alcanzar los objetivos de la empresa; asimismo el clima organizacional es el ambiente de trabajo que se va formando a través de las interacciones de los empleados. Tanto la motivación y el clima organizacional, son temas de muy importante interés, pues ambas se verán reflejadas en los resultados y metas alcanzadas por los individuos de una organización.

Conocer la motivación laboral es un factor importante y de gran interés para mejorar el clima organizacional y además el desempeño laboral, para poder así alcanzar las metas de la entidad.

Conscientes de lo anteriormente expuesto, la presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque; para lo cual se utilizó la teoría de los “dos factores” también conocida como “teoría de la motivación e higiene” de Herzberg (1967) y en cuanto al clima organizacional se utilizó la “teoría del clima organizacional” o de “los sistemas de organización” de Rensis Likert (1968), analizándose la motivación laboral y su influencia en el clima organizacional, pues resulta importante y necesario para desarrollar una buena gestión de recursos humanos y para alcanzar los objetivos institucionales de una manera eficaz y eficiente, y por ser las teorías que a nuestro criterio resultan aplicables a la presente investigación.

La investigación se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos por la Universidad, en donde el contenido del problema se explicó en forma breve y precisa.

En lo que respecta a la realidad problemática de la investigación, se hace referencia a la motivación y su relación con el clima organizacional, su formulación problemática, delimitación, justificación y formulación de los objetivos de la investigación.

A continuación se analizó la fundamentación teórica de la motivación y su relación con el clima organizacional, los antecedentes y las teorías relacionadas al tema de la investigación.

Posteriormente se da a conocer la metodología utilizada como son la hipótesis, las variables, la operacionalización de variables, metodología utilizada, población objeto de estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento de análisis de datos.

En el capítulo III se presentan los resultados de la investigación debidamente esquematizados en forma de tablas y gráficos; procediéndose a su discusión en el capítulo IV como forma de precisar el logro de los objetivos formulados.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones pertinentes, así mismo, una propuesta de un programa de motivación que influya de manera positiva al clima organizacional de los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, la cual permitirá demostrar la consistencia de la investigación.

1.1. Realidad Problemática.

La motivación es el mecanismo que permite alcanzar determinados objetivos y metas, pues es un fenómeno humano universal de gran importancia para los individuos y la sociedad.

Distintos autores señalan que la motivación resulta ser un elemento valioso del comportamiento organizacional, pues mediante ella, se conduce el esfuerzo, la energía y la conducta en general del individuo, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

La realidad problemática en torno a la motivación y el clima organizacional no ha sido indiferente su estudio en otras investigaciones científicas, como a continuación se indican:

1.1.1. A nivel internacional

Existen temáticas en el ámbito internacional que están dirigidas a evaluar cuál es el efecto que produce la motivación en el clima laboral de una empresa, así, evaluando material bibliográfico advertimos un tema interesante realizado en México con el título "Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, 2015), estudio del cual se obtuvieron conclusiones que determinaron la importancia motivacional en la empresa. Según los resultados de la investigación se concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango que incidió en una mejora de la productividad de sus empleados.

Igualmente Bossio, A. & Trucco, M. (2014), en la Tesis: "Administración Pública: Motivación y Clima Laboral" se concluyó que: "De acuerdo a lo analizado e investigado en nuestro proyecto, luego de haber analizado en profundidad las diversas variables involucradas y teniendo en cuenta lo postulado por los distintos autores, se deduce que la situación actual del Poder Legislativo en cuanto a motivación es de un modelo eficiente, aunque en éste podemos observar diversas fallas que hacen que el mismo sea distorsionado. Esto, dado que los empleados no están del todo conforme en varios aspectos como relaciones sociales y premios económicos. A su vez, en otros podemos confirmar que sí lo es, debido a que las personas eligen quedarse en ese ámbito y están conformes de pertenecer al mismo (por lo que se deduce) que, si el ambiente de trabajo no fuese el propicio, se inclinarían por buscar algo mejor, pero, por el contrario, no lo plantean". De lo acotado se puede deducir que la motivación comprende aspectos no necesariamente económicos, sino que dependerá de un determinado esquema motivacional que coadyuve a satisfacer su proyecto de vida. Pareciera determinante concluir que el aspecto económico es un elemento de primer orden en la motivación de un trabajador, pero no es así, pues, la satisfacción laboral está en función de otros

elementos no patrimoniales, por ello es de concluir que el tema se haga complejo y variada sus soluciones.

Asimismo, Cuero, Y.& Saavedra, N. (2013), en la tesis titulada “Diagnóstico del clima organizacional empresa apuestas unidas del pacífico s. a. “gane” afiliado a su red, buenaventura, 2012 – 2013”, realizado en el país de Guatemala se llega a la siguiente conclusión: "La claridad organizacional debe ser más reforzada para que los trabajadores tengan un conocimiento pleno, sobre la base de la empresa lo que los va a conducir a realizar un trabajo mejor orientado; en cuanto a la estructura organizacional, se evidencio que algunos empleados no se sienten cómodos en el momento de realizar sus funciones, por la escasa comunicación que se da entre las áreas de la empresa, lo que retrasa el logro de los objetivos.

En lo referente a la participación, no se le da la oportunidad al trabajador de opinar sobre las decisiones que se van a tomar, lo que les impide expresar sus puntos de vista; en cuanto a las instalaciones, se manifestó que los empleados no se sienten plenamente cómodos en algunos lugares de la organización lo que les impide estar en un ambiente agradable". En el tema acotado la comunicación laboral deviene en fundamental para acentuar una cultura laboral positiva, si no existe una empatía comunicacional las ordenes o recomendaciones llegan distorsionadas y con ello el fomento de nuevos problemas que generan discordias entre los trabajadores de una determinada área que, si la sumamos a otras propias de la actividad que desarrollamos, termina por acentuarse en mayor grado, el sentirse insatisfecho en realizar una tarea determinada.

Igualmente, en la Tesis realizada por Narea, N.& Paez, M. (2015), cuyo trabajo de investigación se titula “El Clima Organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año Lectivo 2014-2015”, realizada en el país del Ecuador, se llega a la conclusión que faltan programas de mejoramiento del clima organizacional y de buen desempeño laboral, el clima organizacional es incómodo para los docentes por la falta de compañerismo y grupos que emitan rumores creando un ambiente negativo. De esta conclusión arribada, es evidente pues, la incidencia del clima laboral para crear un ambiente de trabajo armonioso con incidencia directa en el buen desarrollo de la actividad laboral.

1.1.2. A nivel Nacional

El tema laboral es universal y obviamente nuestro país no se queda atrás. Así, hemos evaluado la tesis presentada por Elias, J. (2015) titulada “La Motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria de la ciudad de Huánuco –Periodo 2015”, donde se advierte la siguiente conclusión: "todo el personal que labora en la SUNAT se

consideran satisfechos con la remuneración que perciben, lo que significa que se sienten muy a gusto con ello. En un 95.45% afirman que las condiciones del ambiente físico les ayudan mucho para mejorar en el desempeño laboral. Y todo el personal está satisfecho con los medios que utiliza en sus labores ya que todos tienen a su disposición los equipos y materiales para el normal desarrollo de sus funciones".

Otra tesis es la realizada por Castillo, N. (2014) titulada el "Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos", en donde se advierten las siguientes conclusiones: "Por otro lado, es importante destacar los resultados obtenidos al comparar los distintos grupos jerárquicos. De modo consistente con lo indicado previamente, los trabajadores que se ubican en el grupo de cargo elevado presentan mayor motivación intrínseca e identificada y también se encuentran más satisfechos laboralmente. Cabe señalar que, en este grupo, el clima laboral es percibido de modo más favorable, por tanto, la asociación directa entre estas tres variables es consistente.

Es altamente probable que el entorno laboral de este grupo, pese a que forma parte de la empresa analizada como un todo, posea ciertas características que son percibidas de modo más favorable y ello a su vez, puede impactar en las otras variables de estudio. Sería conveniente que todos los sectores de la empresa logran establecer una relación directa e intensa entre las tres variables implicadas."

En la tesis "Clima Organizacional y satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015". (Quispe, N. 2015), se llegó a la siguiente conclusión: "Siendo el objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Sometidos al coeficiente de Spearman evidencian una correlación de 0,652. Lo que significa que existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Por tanto, se considera comprobada la hipótesis general".

En la tesis: "Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Patatz en el año 2015". (Pacheco, K. 2015). Una de sus conclusiones es: "El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo, entre otros. Todos estos elementos se suman para formar un clima particular dotado de sus propias características que presenta en cierto modo, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo". Resulta estimulante y satisfactorio en el análisis de la tesis, el interés que existe en las diferentes organizaciones públicas como privadas, por evaluar las

relaciones humanas al interior de sus instituciones, respetando las particularidades formas de coexistencias laboral en cada una de ellas, lo que deviene en un aliciente por mejorar las relaciones laborales y por efecto del mismo en superar deficiencias y potenciar fortalezas en el servicio que ofrecemos a la comunidad, lo que contribuirá con el desarrollo del país.

1.1.3. A nivel Local

Al advertir que la motivación en las relaciones laborales es un tema sustancial para el logro de los objetivos de la organización (pública o privada) y observando una serie de conductas y situaciones negativas o inadecuadas es que nos llevó a la decisión de someterla a investigación. En nuestro ámbito laboral, delimitado en las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, hemos podido observar a priori la desmotivación del personal que afecta el clima organizacional. Es por ello que nace el interés de conocer científicamente las razones que generan esta problemática y proponer la implementación de estrategias adecuadas para revertir la percepción negativa del trabajador respecto a su institución y aumentar su rendimiento laboral.

La importancia de la motivación en el clima organizacional no es apreciada por las personas que toman decisiones, inclusive de los mismos trabajadores que son renuentes implementar estrategias para lograr el éxito en la labor y el logro de objetivos de la organización.

Institucionalmente resulta importante medir y conocer cuál es el clima organizacional que se maneja al interior de la entidad, dada la incidencia significativa que esta tiene en los resultados. Un adecuado clima organizacional puede hacer la diferencia en eficiencia y eficacia entre institución que ofrecen servicio públicos.

Nuestra institución en la que laboramos es un poder del Estado denominado “Poder Judicial”, y que por disposición de la ley es reconocida como distrito judicial de Lambayeque, la misma que comprende la Región Lambayeque y algunas provincias de la Región Cajamarca, cuya función principal es resolver los múltiples conflictos jurídicos que se presentan en nuestro medio social.

La matriz FODA (ambiente interno) como medida tentativa que practicamos para determinar la elección por este tema determinaron cuáles son las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, entre estas últimas, la débil presencia de políticas en materia de recursos humanos que prevean condiciones de empleo compatible con las exigencias mínimas de cualquier sistema laboral, en términos de salario, estabilidad laboral, modalidades de selección, contratación, capacitación, asistencia social, esparcimiento, evaluación etc., a efecto de revertir esta crítica situación, en atención a la mejora en el proceso de selección y capacidades de

auxiliares de justicia, buscando un mayor rendimiento, no obstante el clima organizacional continúa afectado la insatisfacción de sus trabajadores, que redundan en la calidad del servicio.

De los 36 distritos judiciales que conforman el Poder Judicial del Perú tenemos que en el departamento de Ica en el año 2012, la Corte Superior de dicho distrito, recibió de parte de los alumnos del séptimo ciclo de la Escuela de Administración y Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada Alas Peruanas, dirigida por su Director el Mg. Francisco Blondet Medrano, un informe final de la consultoría respecto a la calidad de servicios que brinda el Poder Judicial, así como del clima organizacional dentro de la institución. Dichos alumnos, utilizaron como instrumento de medición las encuestas entre el público durante los meses de Junio y Julio del año 2012 en la sede central (Calle Ayacucho 500), Módulo Laboral (Urb. Santa Margarita) y el Módulo Procesal Penal (Calle Chiclayo N°. 243). Los resultados obtenidos mostraban el avance en un 9% respecto al año 2011 en cuanto a la aceptación de los servicios brindados. En la exposición realizada a la entrega de dicho informe, los alumnos, quienes estuvieron acompañados por el docente Lic. Edwin Campos Cornejo, presentaron los cuadros estadísticos, así como diversas conclusiones y recomendaciones a tomar en cuenta por la institución a fin de brindar un mejor servicio y aumentar el clima organizacional de la institución. También, con fecha 30 de marzo del año 2016 se llevó a cabo el curso taller: "Motivación y Clima Laboral", organizado por la Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República.

El evento, dirigido a los trabajadores de los diversos despachos que conforman nuestra institución, se realizó en la oficina 333 y estuvo a cargo de la Licenciada Libertad Tito Valencia, psicóloga del área de Bienestar Social de la Corte Suprema.

En la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, ámbito de investigación del presente trabajo, fue creada el 23 de mayo de 1920, cuenta con dos Salas Superiores Civiles; la Primera Sala, instalada en el año de 1920, contando con un Relator y un Secretario de Sala y la Segunda Sala, instalada -70 años después - en el año de 1992, contando con un Relator, un Secretario de Sala, y cuatro auxiliares jurisdiccionales. Si bien es cierto actualmente, el recurso humano se ha incrementado, pues cada Sala Civil cuenta con un total de 9 servidores judiciales (entre personal jurisdiccional y administrativo), estos realizan una labor especial, como es, la de prestar apoyo en la labor jurisdiccional de administrar justicia efectuada por los jueces superiores de estos órganos jurisdiccionales; no obstante ello, se observa en la mayoría de sus integrantes (auxiliares jurisdiccionales y administrativos), una sensación de motivación insatisfecha que genera un clima organizacional laboral tenso, tanto en su área de trabajo como en las vinculadas a estas (con otros servidores judiciales y público usuario), con marcadas diferencias

en el desarrollo de aptitudes, capacidades y habilidades condicionándose así, obstáculos para el crecimiento laboral, aprendizaje de nuevas tendencias, que redundan en la calidad del servicio y atención al usuario; sin que la Oficina de Recursos Humanos haya implementado medidas efectivas y correctivas vinculadas a la motivación y el clima organizacional para los trabajadores de las Salas Civiles, tampoco se han realizado estudios para determinar la existencia o ausencia de factores de motivación, y el plan operativo institucional 2017 tampoco ha puesto en práctica algún mecanismo para solucionar la problemática de insatisfacción laboral, por lo que, resulta conveniente revertir esta situación, atendiendo a que el interés fundamental de la Institución debe radicar en que cuanto menos elementos frustrantes hallan en el proceso laboral, mayor será la satisfacción de los trabajadores judiciales, y consecuentemente, se elevará la calidad del servicio.

Dada la cuestionada imagen por la que atraviesa el Poder Judicial frente a la sociedad, resulta imprescindible la implementación de mecanismos que permitan elevar la motivación en los trabajadores y generar un clima organizacional satisfactorio.

En una realidad global sumamente competitiva, las organizaciones no pueden quedarse atrás, debiendo implementar constantemente sistemas que mejoren el desempeño de su personal, para lograr ser productivas.

Con los constantes cambios que se dan a nivel económico, administrativo, tecnológico y educativo, entre otros, los encargados de administrar personal, son los responsables de proveer a los colaboradores las herramientas necesarias para enfrentar los cambios, para poder estar a la altura de lo que la sociedad aspira del administrador de justicia.

1.2. Trabajos previos.

1.2.1. Internacional

Peña, H. & Villón, S. (2018), en su investigación titulado la “Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito organizacional”, se concluye que en cada individuo fluyen necesidades diferentes, de esta misma forma deben ser cubiertas, aun cuando se creen en el entorno laboral, es necesario crear mecanismos dentro de la organización con la intención de suplir inmediatamente estas necesidades, de esta manera se logrará que el empleado trabaje motivado y se sienta parte de la organización para la cual labora; de esta forma se obtienen las respuestas a las interrogantes planteadas, ya que el desempeño laboral de un individuo desmotivado repercute de forma negativa en el éxito de la organización.

Finalmente, en el trabajo de investigación presentado por Ibarvo, V. & Portillo, M. & Núñez, A. (2017), titulado el “Estudio del Clima Organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua”, realizado en el país de México, concluyen que: “Al analizar las distintas dimensiones que fueron apreciados dentro del ambiente organizacional, el estilo de dirección es uno de los factores que más sobresalió, con mejor puntuación de ítems, ya que aunque la tarea del líder es asegurarse de que los individuos o los grupos son competentes para ejercer la responsabilidad que se les asigna, para comprender los objetivos de la organización y para que se comprometan con ellos, también es su obligación que los empleados se sientan cómodos, animosos, con la suficiente confianza de acercarse a ellos y sobrellevar la carga de trabajo diaria”.

1.2.2. Nacional

En la Tesis titulada “Plan de Mejoramiento y Motivación para optimizar el clima laboral del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia La Libertad -2013” (Cotrina, W. 2015), se llega a la conclusión que: "según la percepción de los trabajadores jurisdiccionales del Módulo Penal de la Corte Superior de La Libertad sienten que la remuneración no es atractiva en comparación a otras instituciones, no se valora el alto nivel de desempeño en la institución. Casi nunca sienten que los servicios que brindan la institución son de orgullo personal. Finalmente, no se reconoce logros personales e institucionales en el trabajo. Nombramos las variables de desempeño para poder identificar ciertos factores que afectan el desempeño en el Módulo Penal: Las condiciones de trabajo, la remuneración no es atractiva en comparación a otras instituciones y la remuneración no está de acuerdo al desempeño y los logros. Grado de Capacitación o instrucción consideran que si se promueve la capacitación en materia jurídica pero nunca se promueven los talleres motivacionales. Experiencia, casi nunca ha recibido incentivo y/o reconocimiento durante el tiempo que viene laborando. Salud emocional: no se promueve el desarrollo personal. Grado de cooperación entre los compañeros, casi nunca se sienten parte de un equipo de trabajo. Grado de motivación hacia la actividad que se realiza, casi nunca los servicios que brinda la institución son motivo de orgullo personal".

En la Tesis “Clima organizacional y estrés laboral como predictores del involucramiento de los trabajadores del Poder Judicial, Arequipa 2016” (Jiménez, N. & Jiménez M., 2016), se llega a la conclusión: "el clima organizacional en el Poder Judicial es moderado, siendo la dimensión de Espíritu de Equipo la más alta y las de Reconocimiento y Claridad, las más bajas; mientras que las dimensiones de Flexibilidad, Responsabilidad y Estándares. Esto sugiere que los trabajadores no se sienten bien reconocidos, no tienen sus funciones claras, aunque sí se sienten orgullosos de trabajar donde trabajan y conocen cuál es el objetivo común de su trabajo".

En la tesis: “Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción de los usuarios en el 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno, 2015” (Justo, 2017). Cuya conclusión es la siguiente: "se identificó que los niveles de satisfacción de los usuarios del 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno son positivos, según la correlación entre variables del clima organizacional y la satisfacción de los usuarios, destacando la correlación entre las dimensiones desafíos de los trabajadores frente a las expectativas de servicio de los usuarios, generando seguridad en ellos por la responsabilidad y empatía del equipo de trabajo. En consecuencia, si existe un nivel positivo de satisfacción en los usuarios".

Finalmente en la Tesis titulada la “Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo Básico de Justicia del distrito de la Esperanza enero-julio 2016.” (Eustaquio, 2016), en una de sus conclusiones se señala: "se ha evaluado la relación que existe entre las variables de estudio y se ha llegado a la conclusión que sí existe relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, teniendo en cuenta la prueba realizada de Chi cuadrado, lo que ratifica la hipótesis, la cual establece que las dimensiones del Clima Organizacional se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza Enero - Julio 2016; por lo que se establece que las dimensiones del clima organizacional son importantes para mantener un nivel de satisfacción laboral, por lo que concluyo que existe una vinculación positiva entre ambas variables de estudio".

1.2.3. Local

No se han encontrado trabajos similares al efectuar la búsqueda en los repositorios de las 12 universidades en la Región Lambayeque, sobre motivación y clima organizacional para obtener el grado de licenciadas en los últimos 5 años en el ámbito local-institucional, por lo que la presente investigación es inédita.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. La Motivación

Garriz define a la motivación como la acción y efecto de motivar, explicar el motivo por el que se ha hecho una cosa. Factor psicológico, consciente o no, que predispone al individuo para realizar ciertas acciones, o para tender a ciertos fines. (2014, p. 256)

Robbins señala que la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta. Se señala los elementos: intensidad consiste en la medida de esfuerzo que la persona utiliza

para lograr su objetivo; y la persistencia se refiere a la medida tiempo en que una persona sostiene dicho esfuerzo. (2004. p. 155)

Teniendo cuenta lo definido, podemos señalar que la motivación es el factor determinante que impulsa al individuo a hacer algo o actuar de un modo concreto, en donde cada individuo tiene un cierto motivado para realizar algo, en donde sus razones varían porque van a depender del entorno externo tanto como el interno.

Hoy en día, las personas laboran perteneciendo a determinada empresa o entidad, en donde buscan satisfacer alguna necesidad personal, por lo que dicha necesidad sería el motivo que necesitan para cumplir sus deseos, y así con esa motivación buscan alcanzar sus objetivos, ejerciendo las responsabilidades bajo su puesto de trabajo.

Chiavenato señala, el concepto de motivación se aplica en diversos campos, siempre y cuando esté involucrado el ser humano, para especificar más, ya sea el dinero, la amistad o simplemente el ejercer una profesión, este es el motivo para que el ser humano logre cumplir esta meta u objetivo, y para poder obtenerlo tuvo en su proceso una determinada tendencia o comportamiento. (1994, p. 302)

1.3.1.1. Características de la Motivación

Alvitez F. y Ramírez M., (2013), menciona las siguientes características:

- Es oculta, muchas veces no se ve, sólo se ve lo que hace la persona, la motivación sólo puede deducirse, en parte, a partir de los cambios observados en el comportamiento.
- Es comprensible, en cuanto que todo individuo con un sistema nervioso equilibrado tiene capacidad de percepción de las necesidades que hay en él.
- Es recurrente, las motivaciones son recurrentes, pues con frecuencia, la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como "opuestos", tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional, por lo que mostrarán la menor comprensión hacia los demás y tendrán las comunicaciones más pobres.
- Es variable, los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos.
- Es simultáneamente única y múltiple, la motivación es única en su tendencia hacia la "supervivencia" y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial. La motivación es

múltiple por la diversidad de campos en los que se declara esa tendencia o impulso: sexo, seguridad, aprobación, afecto, etc. Tal diversidad convierte el proceso motivacional en complejo por la interacción entre todos los factores confluyentes; y abre la cuestión de si existe alguna carencia más poderosa.

1.3.1.2. Fundamentos de la Motivación

Según el autor Daft R. y Marcic D. en su libro *Introducción a la Administración*, citado por Ccorimanya en su Tesis *La motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*, nos señala los siguientes fundamentos:

- a. Enfoque tradicional: El estudio de la motivación de los empleados comenzó con el trabajo de Frederick W. Taylor acerca de la administración científica, este enfoque llevó al desarrollo de sistemas de pago de incentivos, en los que las personas recibían su remuneración estrictamente con base en la cantidad y calidad de sus resultados de trabajo, surgiendo así el concepto del hombre económico.
- b. Enfoque de las relaciones humanas: Empezó Hawthorne con un estudio en una planta de Western Electric, las recompensas no económicas como los grupos de trabajo congeniales que satisfacen las necesidades sociales, surgiendo así el concepto del hombre social.
- c. Enfoque de Recursos Humanos: Este enfoque lleva los conceptos de hombre económico y hombre social más allá de presentar el concepto de persona completa, esta teoría sugiere que los empleados son complejos y están motivados por muchos factores. Por ejemplo en el trabajo de McGregor en la teoría X y la teoría Y, afirman que las personas quieren hacer un buen trabajo y que el trabajo es tan natural y tan sano como el juego.
- d. Enfoque contemporáneo: Este enfoque está dominado por tres tipos de teoría para la motivación de los empleados: las teorías de contenido, que enfatiza en el análisis de las necesidades humanas subyacentes. Las teorías de proceso se enfoca en como las personas buscan recompensas en las circunstancias de trabajo y las teorías de reforzamiento se enfoca en el aprendizaje de los empleados de las conductas de trabajo deseadas.

1.3.1.3. Teorías de la Motivación

A continuación, siguiendo a la clasificación señalada por el autor J. Facchin J. en su obra “Las teorías clásicas de la motivación” (2013), señalamos las siguientes:

1.3.1.3.1. Teorías de Contenido:

a. Pirámide de las necesidades de Maslow

Fue la que elaboró Abraham Maslow. Está basada en la llamada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano.

Identificó las siguientes necesidades: las necesidades fisiológicas son las de alimentación, habitación y protección contra el dolor o el sufrimiento. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Las necesidades de seguridad son las de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno externo. También están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo.

Las necesidades sociales son las de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. Las necesidades de estima son las relacionadas con la forma en que una persona se percibe y evalúa, como la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo y las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. Su teoría se convirtió en un aspecto esencial de nuestro conocimiento de la conducta humana.

b. Teoría de la Existencia, Relaciones y Crecimiento

Las necesidades de existencia se refieren al ambiente físico: la existencia, la preservación y la supervivencia. Incluye las necesidades fisiológicas y de seguridad de Maslow.

Las necesidades de relaciones se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir, a las relaciones sociales. Incluye las características sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de Maslow.

Las necesidades de crecimiento se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal. Incluye los componentes intrínsecos de la necesidad de estima de Maslow, así como la necesidad de autorrealización.

Entre la teoría de Maslow y ésta teoría, se diferencian, puesto que no se basa en una jerarquía rígida en la cual el individuo deba satisfacer una necesidad básica de orden inferior antes de concentrarse en una de orden superior.

c. Teoría de dos factores

Herzberg, describe que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

c.1 Los factores motivacionales o intrínsecos

Tiene que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. El término motivación encierra sentimientos de realización, crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiesto en la ejecución de tareas y de actividades que contribuyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción

de modo sustancial; cuando son precarios provocan la pérdida de la satisfacción, y se denominan factores de insatisfacción. (Mazerosky, Portillo. 2009).

Los aspectos que conforman estos factores motivadores son:

Reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, que motiva al trabajador o colaborador.

Responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, así, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, la misma que se convierte en motivación misma del trabajador.

La realización personal o logro: Alcanzar un resultado esperado. Oportunidad de realizar cosas interesantes.

El trabajo en sí: El rol en sí mismo es atractivo. Posibilidad de manifestar la propia personalidad y de desarrollarse plenamente.

El progreso o ascenso: Posibilidad de hacer una línea de carrera en la organización. Certeza de contribuir en la realización de algo de valor.

c.2 Los factores higiénicos o extrínsecos

Son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Su existencia evita la insatisfacción en el trabajo.

Los motivadores extrínsecos son recompensas externas que ocurren separadamente del trabajo y

proveen satisfacción directa en el momento que se está desempeñando el trabajo.

Los aspectos que conforman los factores de higiene son:

Política de la empresa y administración: Se refiere a que el empleado está regulado por una política empresarial, que en el mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.

Relaciones interpersonales (con superiores, con iguales, con subordinados): El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.

Condiciones de trabajo: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador, la iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro, etc.

Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.

Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios, etc.

El salario: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.

Seguridad en el puesto: Privilegios por antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajos justas, políticas y procedimientos de la compañía.

d. Teoría de las necesidades adquiridas

David McClelland, sostiene que la dinámica del comportamiento humano parte de tres motivos o necesidades básicas:

- La necesidad de realización es la necesidad de éxito competitivo, búsqueda de la excelencia, lucha por el éxito y realización en relación con determinadas normas.

Algunas personas tienen una inclinación natural por el éxito y buscan la realización personal, más que la recompensa por el éxito en sí.

- La necesidad de poder es el impulso que lleva a controlar a otras personas o incluir en ellas, a conseguir que adquieran un comportamiento que no tendrían de forma natural. Es el deseo de producir un efecto, de estar al mando. Las personas que tienen esta necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus y suelen preocuparse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

- Las necesidades de afiliación, es la inclinación hacia las relaciones interpersonales cercanas y amigables, el deseo de ser amado y aceptado por los demás. Las personas que tienen esta necesidad buscan la amistad, prefieren situaciones de cooperación en lugar de aquellas de competencia y desean relaciones que impliquen comprensión recíproca.

1.3.1.3.2. Teorías de Proceso

a. Teoría de la equidad

Fue desarrollada por Stacy Adams y es la primera que se refirió al proceso de motivación, se basa en la comparación de las personas hacen entre la aportación y recompensas y las de otros.

Las personas contrastan su trabajo, sus entradas (esfuerzos, experiencia, educación y competencia) y los

resultados que obtienen (remuneración, aumentos y reconocimiento) en comparación con los de otra persona.

b. Teoría de la definición de objetivos

Según Edwin Locke, la principal fuente de motivación es la intención de luchar por alcanzar un objetivo.

Locke busca demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos: la importancia de los objetivos para motivar a las personas, por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual, por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles y la realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

c. Teoría de las expectativas

Parte del supuesto de que las necesidades humanas se pueden satisfacer observando ciertos comportamientos. Se basa en el postulado, aparentemente simple, de que los individuos eligen aquellas conductas que consideran que les darán resultados (recompensas como salario, reconocimiento y éxito), y que resultan atractivos porque satisfacen sus necesidades específicas.

Esta teoría muestra cómo analizar y predecir los comportamientos que las personas eligen.

Vroom, creador de la teoría afirma que ésta se basa en tres conceptos:

- La valencia es el valor o la importancia que concede a una recompensa específica. Cada persona tiene preferencias por determinados resultados finales. (Relación entre recompensa y objetivos personales).

- La expectativa es la creencia de que el esfuerzo llevará al desempeño deseado, existen objetivos intermedios y graduales que conducen a un resultado final. La motivación es un proceso que rige las elecciones entre varios comportamientos. Mediante la representación de una cadena de relaciones entre medios y fines, la persona

percibe las consecuencias de cada alternativa de comportamiento.

- La instrumentalidad es la creencia de que el desempeño está relacionado con las recompensas deseadas.

1.3.1.4. La Motivación Laboral

La fuerza psicológica que inspira a los individuos a iniciar, conservar y perfeccionar sus tareas laborales es definida como la motivación laboral. (Marín, Ruiz & Henao, 2016, p.22-35).

Además, García & Forero definen a la motivación laboral como el motor de los trabajadores dentro de una empresa o entidad y, por consiguiente, se transforma en la energía psicológica de la misma empresa o entidad (2014, p.327).

1.3.1.5. Motivación laboral en la administración pública

Infestas (2001), señala que la motivación es un aspecto significativo para las empresas que tienen que cuidar, constituye la fuerza interior que empuja al individuo a trabajar, a cuidar su tarea y pretende despertar al trabajador la dinámica del trabajo mediante diversos sistemas de dirección.

Igualmente, la motivación es el acumulado de fuerzas que llenan de voluntad, rigen y mantienen los esfuerzos de una persona y organización. (Bateman y Snell, 2004, p. 98)

Además, Roussel (2000) manifiesta que la motivación es un proceso que impulsa, orienta y conserva la conducta de los trabajadores hacia el efectivo logro de metas, como una característica psicológica. Los trabajadores tienen varias motivaciones que incitan la conducta, y ésta se determina por variados factores dominantes y subordinados de manera compleja. (p. 235) Asimismo, la motivación laboral es definida como la presencia de un proceso motivacional dinámico y estados internos que ocasionan la acción humana (anticipación, activación y dirección, conducta activa y retroalimentación del resultado, resultado) hacia una mayor productividad. (Reeve.1994, p.98)

Concluyendo, se manifiesta que la motivación laboral deviene de una comunicación activa y eficaz entre los trabajadores; pues el éxito de la comunicación radica en la claridad del mensaje y en la comprensión correcta de los trabajadores. Por lo tanto la motivación laboral sería el

conjunto de procesos psicológicos que inducen el interés y la persistente repetición en un período de tareas voluntarias enfocadas a lograr una meta.

1.3.2. El Clima Organizacional

El clima organizacional es definido como el ambiente interno existente entre los individuos de una empresa, y está vinculado con su grado de motivación. El clima organizacional es la propiedad del ambiente organizacional percibida por los miembros de la organización, y que influye en su comportamiento (Chiavenato, 2009, p. 314)

Hoy en día, la globalización y la poca oportunidad de empleo, originan la creación de ámbitos laborales muy complejos, los cuales van a impactar en la salud de los empleados; por eso se define que el ambiente laboral influye sobre la conducta, la productividad y satisfacción de los individuos.

Tenazoa, Oswaldo & Rivera, sostienen que el progreso del clima organizacional es esencial en todas las empresas que buscan obtener un mejor ambiente laboral, ya que éste es definido como una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización experimentado por sus empleados, y que influye en la conducta de los mismos (2015, p.213).

Si una empresa o entidad, no se preocupa por monitorear el clima organizacional, puede originar que sus trabajadores abandonen su puesto de trabajo y hasta renuncien, esto es debido a la existencia de un ambiente laboral tenso.

Las personas trabajan no solo para satisfacer sus necesidades económicas, sino además buscan su desarrollo personal. Por lo tanto, la mejora del ambiente organizacional facilita el rendimiento del trabajador y para lograr un entorno laboral óptimo es necesario trabajar en las condiciones que van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores, involucrando todas aquellas áreas que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional.

1.3.2.1. Importancia del clima Organizacional

Según el autor Brunet en su obra “Clima de Trabajo en la Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias”, nos señala la importancia del clima organizacional en tres razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de las actitudes negativas frente a la organización.

- Iniciar y sostener un cambio que indique al psicólogo los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.

- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir. Así pues el administrador puede ejercer un control sobre la determinación del clima de tal manera que pueda administrar eficazmente su organización.

1.3.2.2. Características del Clima Organizacional

Teniendo en cuenta su definición e importancia, podemos señalar las siguientes características:

- El clima organizacional se refiere a las características del ámbito laboral.

- El clima organizacional tiene repercusiones en la conducta laboral de los individuos.

- El clima organizacional tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.

- El clima organizacional, junto con los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

1.3.2.3. Teoría del Clima Organizacional

El autor Brunet en su libro *El Clima de Trabajo en la Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias* (2011), cita a La teoría de clima Organizacional de Likert, señalando que establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Se establece tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización y que intervienen en la apreciación individual del clima organizacional:

a. Variables causales:

Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene

resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

b. Variables intermedias:

Estas variables están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la Organización.

c. Variables finales:

Surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

1.3.2.4. Tipos de Clima Organizacional

Brunet L. (2011) distingue los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones:

a. Clima tipo Autoritario - Explotador

La dirección no tiene confianza en sus trabajadores, la gran parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la alta dirección de la empresa y se distribuyen de manera descendente.

Los trabajadores laboran dentro de una atmósfera de miedo, de castigos, de amenazas, muy pocas veces de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad, este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que las comunicaciones de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de ordenes e instrucciones específicas.

b. Clima Tipo Autoritario – Paternalista

La dirección de la organización tiene confianza condescendiente en sus empleados. La mayor parte de las decisiones lo toma la dirección, pero algunas se toman de los subordinados. En este tipo de Clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores que tienen, sin embargo da la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

c. Clima tipo Participativo – Consultivo

Es aquel donde las decisiones se toman generalmente en la dirección pero se permite a las áreas inferiores que tomen decisiones más específicas en sus niveles. Por lo general la dirección tiene confianza en sus trabajadores, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

d. Clima tipo Participativo – Grupal

Es aquel donde los procesos de toma de decisiones están disgregados en toda la empresa e integrados en cada uno de los niveles. La dirección confía en sus trabajadores, las relaciones entre la dirección y el personal son mejores, la comunicación es ascendente, descendente, y de forma lateral, los trabajadores están motivados por el establecimiento de objetivos de rendimiento, existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados.

1.3.2.5. Dimensiones del Clima Organizacional

Corimanya Pacheco cita a Chaparro y Vega (2015), quien propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones.

a. Estructura organizacional:

Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

b. Relaciones interpersonales:

Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los trabajadores. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

c. Recompensa:

Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.

d. Identidad institucional:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

1.4. Formulación del Problema.

1.4.1. Problema General

¿Cuál es la influencia de la motivación en el clima organizacional en los Trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- ¿Qué tipo de motivación se utiliza en los Trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018?
- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional que se utiliza en los Trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018?
- ¿Cuál es el nivel de motivación en el clima organizacional en los Trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

1.5.1. Justificación teórica

En cuanto a la motivación se utilizará la teoría de los “dos factores” también conocida como la “teoría de la motivación e higiene” de Herzberg (año 1967) y sobre el clima organizacional se utilizará la “teoría del clima organizacional” o de “los sistemas de organización” de Rensis Likert (año 1968). Estas teorías son las que a nuestro criterio resultan aplicables al análisis materia de investigación.

1.5.2. Justificación metodológica

Se utilizará el método deductivo, porque se obtendrán conclusiones particulares a partir de premisas generales. La técnica a utilizar será la encuesta a partir de la escala de Likert que nos permitirá medir las actitudes y los comportamientos utilizando opciones de respuestas que van de un extremo a otro (por ejemplo totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo) o rango de respuestas, que nos permitirá descubrir distintos niveles de opinión. Como instrumento usaremos el cuestionario, esto es, se formularán un conjunto de preguntas escritas, que están relacionadas a la hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación.

1.5.3. Justificación social

La presente investigación se justifica porque es necesario que la institución cuente con información proveniente de su medio de trabajo, a fin de identificar la existencia o ausencia de factores de motivación y su influencia en el clima organizacional, que determinan los comportamientos actuales, así como aquellos que requiere la institución, para alcanzar un nivel de equilibrio aceptable de satisfacción laboral encaminada a un servicio de calidad.

1.5.4. Importancia

La investigación permite brindar información valiosa y propone lineamientos y recomendaciones a los responsables de las áreas administrativas y jurisdiccionales para la toma de decisiones e introducir cambios planificados en lo que respecta a factores motivacionales con incidencia en el mejoramiento del clima organizacional, para el desarrollo de un trabajo eficaz y eficiente de los servidores de las Salas Superiores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, que redundará en un servicio de calidad a los litigantes, y por ende en la impartición de una justicia oportuna, mejorando la imagen del Poder Judicial.

1.6. Hipótesis.

- H1: La Motivación influye en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.
- H0: La Motivación no influye en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Analizar el tipo de motivación en los Trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.
- Establecer el nivel de clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.
- Establecer el nivel de motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.

CAPÍTULO II: MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

2.1.1. Tipo de Investigación.

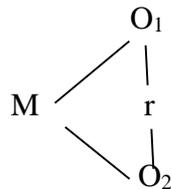
La presente investigación es de tipo descriptiva, porque el propósito es describir las variables en un momento dado; es decir, los estudios descriptivos se delimitan a numerar las características particulares y diferenciadoras de algún fenómeno o situación en particular (Hernández R., Fernández C. y Baptista P. 2010, p.186).

2.1.2. Diseño de Investigación.

Es un estudio no experimental, porque no se hace variar intencionalmente la variable independiente, pues lo que se realiza es analizar el problema de estudio sin manipular las variables, por lo que sólo se procede a observar el fenómeno tal como se manifiestan, para luego proceder a analizarlos de forma conjunta. (Kerlinger y Lee, 2002, p.98).

Es transversal-correlacional, porque este diseño tiene la característica de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de los hechos y fenómenos de las variables) en un momento determinado. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández, et. al.2010, p.189).

El esquema del diseño de investigación por ser correlacional, es:



Donde:

M : muestra, conformada por los trabajadores de las Salas Civiles de la CSJLA

O₁ : motivación

O₂: clima organizacional

r : relación entre motivación y clima organizacional

En la presente investigación se describirá la relación entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, año 2018.

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población.

Está conformado por todos los trabajadores del área jurisdiccional de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

2.2.2. Muestras.

Está conformada por 18 trabajadores del área jurisdiccional de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, conformados de la siguiente manera:

Tabla 1: Muestra

ÓRGANOS JURISDICCIONALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
1° Sala Civil	03	06	09	50
2° Sala Civil	03	06	09	50
TOTAL	06	12	18	100

Fuente: elaboración propia

2.3. Variables de Operacionalización

- Variable Independiente: Motivación
- Variable Dependiente: Clima organizacional

2.3.1. Operacionalización de variables:

2.3.1.1. Variable Independiente:

Tabla 2: Variables Independientes

Variable Independiente	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Motivación	Factores motivacionales (intrínsecos)	Reconocimiento Responsabilidad La realización personal o logro. El trabajo en sí. El progreso o ascenso. Política de la empresa.	Cuestionario
	Factores Higiene (extrínsecos)	Administración Relaciones interpersonales con compañeros de trabajo. Condiciones de trabajo. Supervisión Status El salario Seguridad en el puesto.	

Fuente: elaboración propia

2.3.1.2. Variable Dependiente:

Tabla 3: Variables Dependientes

Variable Dependiente	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Variables Causales	Estructura Organizativa y Administrativa. Decisiones Competencias Actitudes	Cuestionario
	Variables Intermedias	Motivación Rendimiento Comunicación Toma de Decisiones.	
	Variables Finales	Productividad Ganancia Pérdida	

Fuente: elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta a partir de la escala de Likert, lo que permitió medir las actitudes y los comportamientos utilizando opciones de respuestas que van de un extremo a otro (por ejemplo totalmente de acuerdo o totalmente en desacuerdo) o rango de respuestas, que nos permitió descubrir distintos niveles de opinión.

Como instrumento se usó el cuestionario, esto es, se formularon un conjunto de preguntas escritas relacionadas a la hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación.

La Encuesta fue practicada en forma personal sobre cada encuestado, a fin que exprese sus opiniones sobre los temas objeto de análisis. Se basó en 24 variables dividida en dos grupos: Motivación y clima organizacional. En el primer grupo estuvieron referidas a responsabilidad, realización personal o logro, el trabajo en sí, el progreso o ascenso; la política de la empresa, administración, relaciones interpersonales (con compañeros de trabajo), condiciones de trabajo, supervisión, status, salario, seguridad en el puesto. Para el grupo de clima organizacional estuvo referido a los aspectos de estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes, motivación, rendimiento, comunicación, toma de decisiones, productividad, ganancia y pérdida.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

La elaboración del cuestionario está conformada por 29 ítems, en donde cada variable contiene alternativas cuantificables, las cuales permitió su procesamiento con el sistema estadístico SPSS versión 25.

Mediante dos dimensiones estuvo conformada la variable motivación, las cuales son Factores Motivacionales y Factores Higiénicos. Asimismo, la variable Clima Organizacional, tuvo 3 dimensiones: Estructura Organizacional, Relaciones laborales y Recompensa.

Además, las alternativas de cada ítem de cada una de las variables tuvieron la valoración: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, y en desacuerdo.

2.5.1. Juicio de experto

La elaboración del cuestionario fue sometido a la técnica del juicio de tres expertos, con grado académico de Magister, quienes emitieron su opinión respecto a la formulación del cuestionario. Posteriormente se recogió la sugerencia de los expertos, realizándose mejoras para la elaboración del cuestionario.

2.5.2. Método alfa de Cronbach

Para la prueba fiable de la presente investigación se utilizó el método alfa de Cronbach, mediante la cual permitió estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o medición teórica.

- Coeficiente de alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente de alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente de alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente de alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente de alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente de alfa $<.5$ es inaceptable

Tabla 4: Método alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0,907	0,903	25

Fuente: elaboración propia

Como se puede apreciar, el resultado de análisis de fiabilidad es 0.907, lo que significa que el instrumento de medición es confiable de consistencia interna excelente.

2.5.3. Aspectos éticos.

Tabla 5: Aspectos éticos

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades.
Confidencialidad	Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

Fuente: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012).

2.5.4. Criterios de rigor científico.

Tabla 6: Criterios de rigor científico

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO	PROCEDIMIENTOS
Credibilidad mediante el valor de la verdad y autenticidad	Resultados de las variables observadas y estudiadas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los resultados reportados son reconocidos como verdaderos por los participantes. 2. Se realizó la observación de las variables en su propio escenario. 3. Se procedió a detallar la discusión mediante el proceso de la triangulación.
Transferibilidad y aplicabilidad	Resultados para la generación del bienestar organizacional mediante la transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizó la descripción detallada del contexto y de los participantes en la investigación. 2. La recolección de los datos se determinó mediante el muestreo teórico, ya que se codificaron y analizaron de forma inmediata la información proporcionada. 3. Se procedió a la recolección exhaustiva de datos mediante el acopio de información suficiente, relevante y apropiada mediante el cuestionario, la observación y la documentación.
Consistencia para la replicabilidad	Resultados obtenidos mediante la investigación mixta	<ol style="list-style-type: none"> 1. La triangulación de la información (datos, investigadores y teorías) permitiendo el fortalecimiento del reporte de la discusión.

Confiabilidad y neutralidad	Los resultados de la investigación tienen veracidad en la descripción	<p>2. El cuestionario empleado para el recojo de la información fue certificado por evaluadores externos para autenticar la pertinencia y relevancia del estudio por ser datos de fuentes primarias.</p> <p>3. Se detalla con coherencia el proceso del recojo de los datos, el análisis e interpretación de los mismos haciendo uso de los enfoques de la ciencia: (a) empírico, (b) crítico y, (c) vivencial.</p> <p>1. Los resultados fueron contrastados con la literatura existente.</p> <p>2. Los hallazgos de la investigación fueron contrastados con investigaciones de los contextos internacional, nacional y local que tuvieron similitudes con las variables estudiadas de los últimos cinco años de antigüedad.</p> <p>3. Se declaró la identificación y descripción de las limitaciones y alcance encontrada por el investigador.</p>
Relevancia	Permitió el logro de los objetivos planteados obteniendo un mejor estudio de las variables	<p>1. Se llegó a la comprensión amplia de las variables estudiadas.</p> <p>2. Los resultados obtenidos tuvieron correspondencia con la justificación.</p>

Fuente: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados de la Encuesta Aplicada

Tabla 7: Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	5	29
Mujer	12	71
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

En la figura mostrada a continuación podemos visualizar que del total de encuestados, un 71% son mujeres y un 29% hombres



Tabla 8: Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 35 años	1	6
De 36 a 60 años	13	76
De 61 a más años	3	18
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores tienen la edad entre los 18 a 35 años, el 18% tienen más de 61 años. El 76% tienen la edad entre 36 a 60 años.

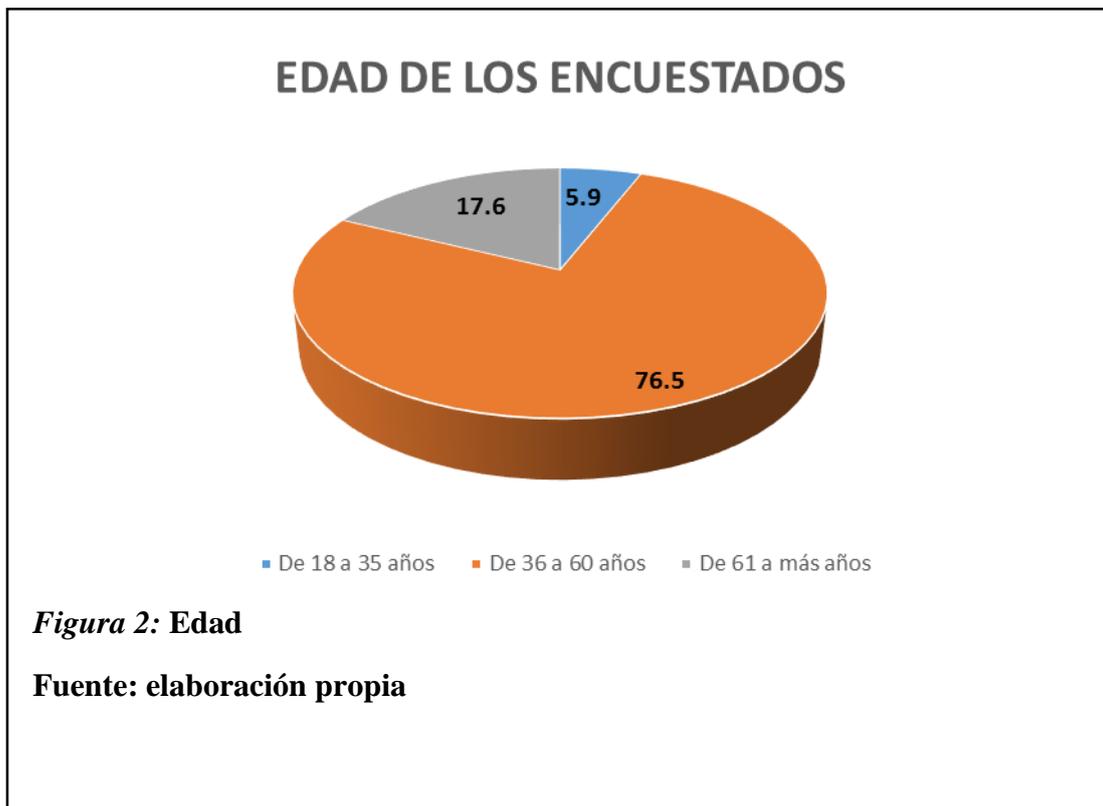


Tabla 9: Domicilio

	Frecuencia	Porcentaje
Urbanización	12	71
Pueblo Joven	1	6
Otros	4	23
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores residen en Pueblos Jóvenes. El 71% reside en urbanización y el 23% reside en otros

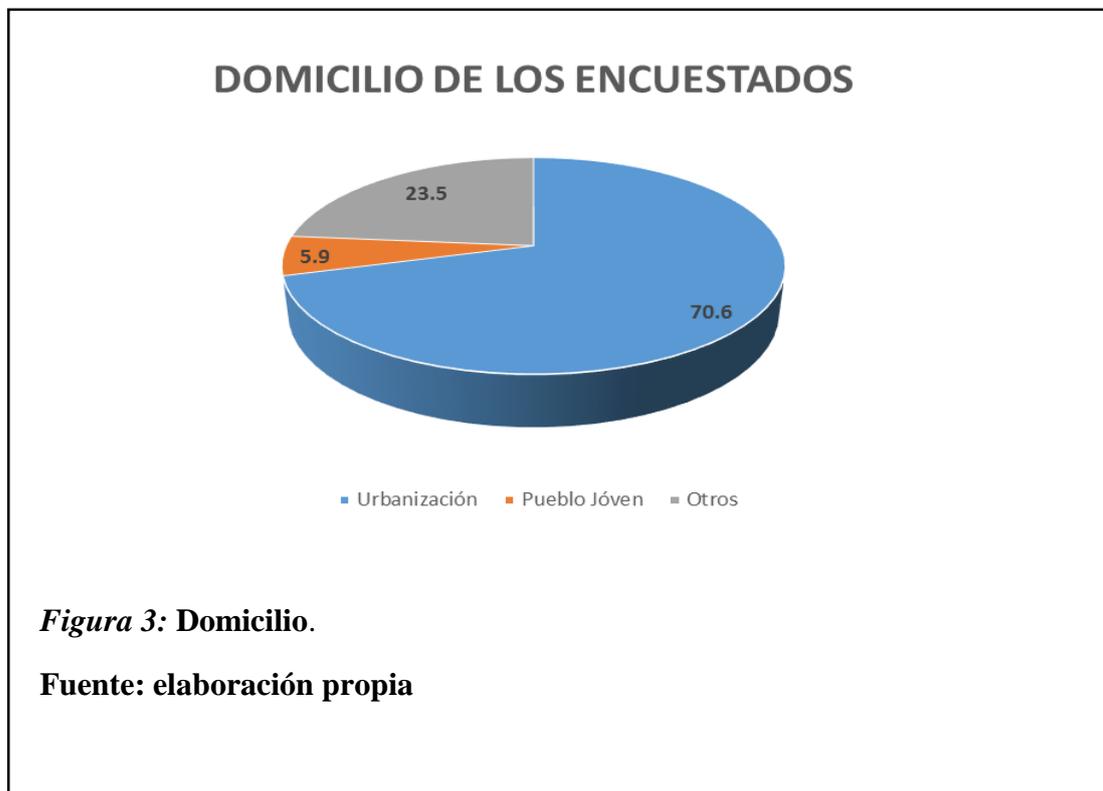


Tabla 10: Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	4	23.5
Soltero	13	76.5
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 24% de trabajadores son casados, y el 76% son solteros.



Tabla 11: Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	4	23
Técnico	2	12
Universitario	11	65
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 23% de trabajadores tienen instrucción secundaria. El 12% instrucción técnica y el 65% instrucción universitaria.

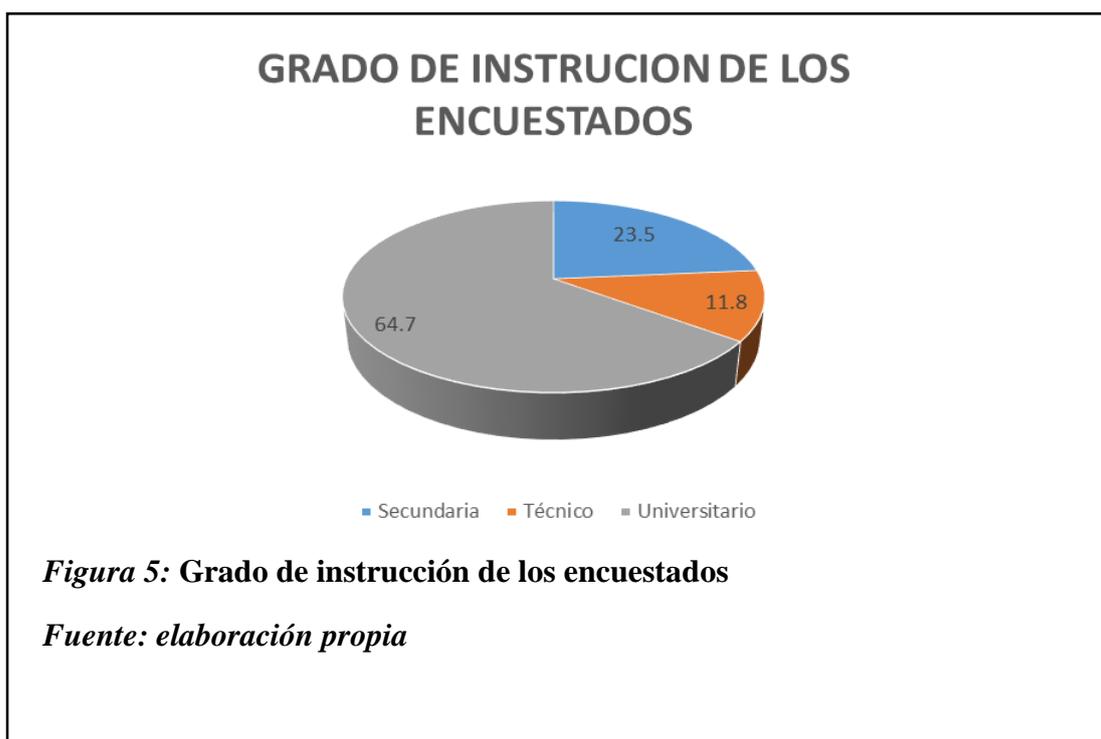


Tabla 12: El Poder Judicial reconoce el trabajo que realizan sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23
En desacuerdo	2	12
Indiferente	6	35
De acuerdo	4	24
Totalmente de acuerdo	1	6
Total	17	100

Fuente: elaboración propuesta

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 23% de trabajadores están totalmente en desacuerdo. El 12% en desacuerdo. El 35% es indiferente. El 24% está de acuerdo. El 6% está totalmente de acuerdo.

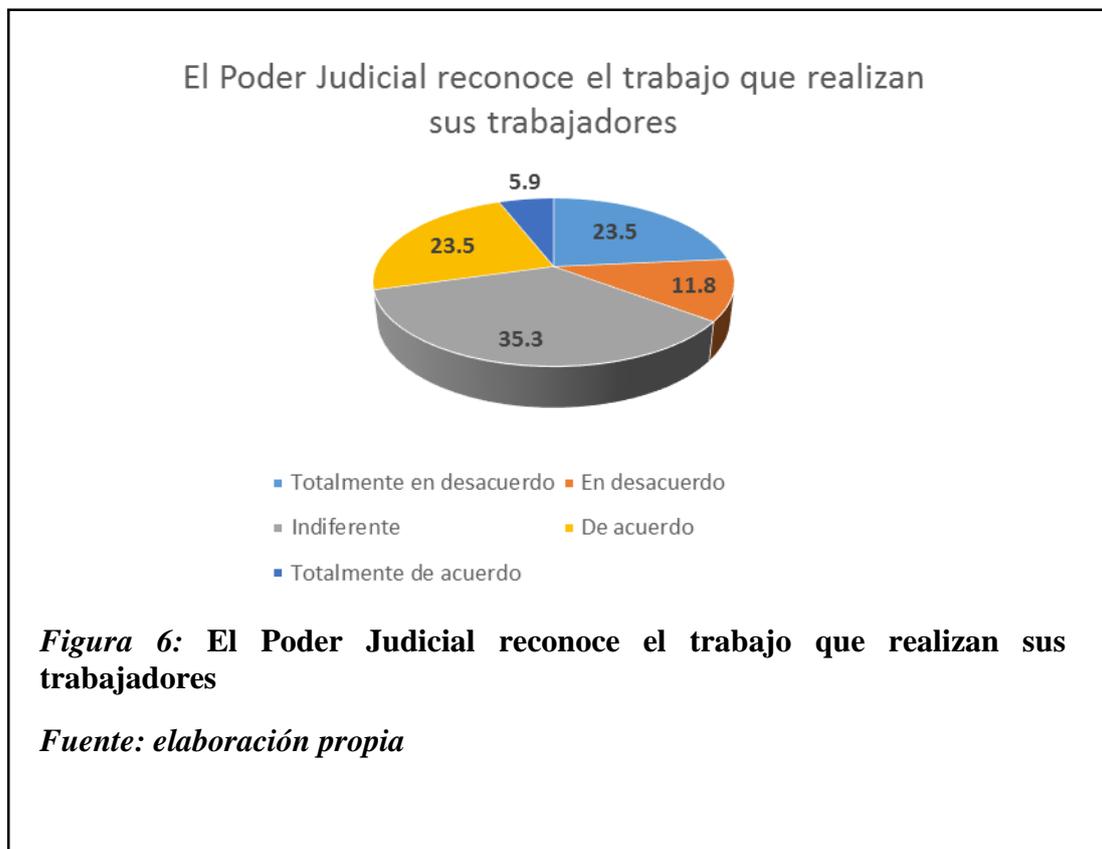


Tabla 13: El Jefe tiene confianza en la realización de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	6
En desacuerdo	2	12
Indiferente	1	6
De acuerdo	11	64
Totalmente de acuerdo	2	12
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores están en totalmente en desacuerdo. El 12% en desacuerdo. El 6% Indiferente. El 64% de acuerdo. El 12% totalmente de acuerdo.



Tabla 14: *Se siente Ud. realizado en el desempeño de sus funciones*

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	17
Indiferente	3	18
De acuerdo	9	53
Totalmente de acuerdo	2	12
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 12% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 17% en desacuerdo, el 18% Indiferente y el 53% de acuerdo.

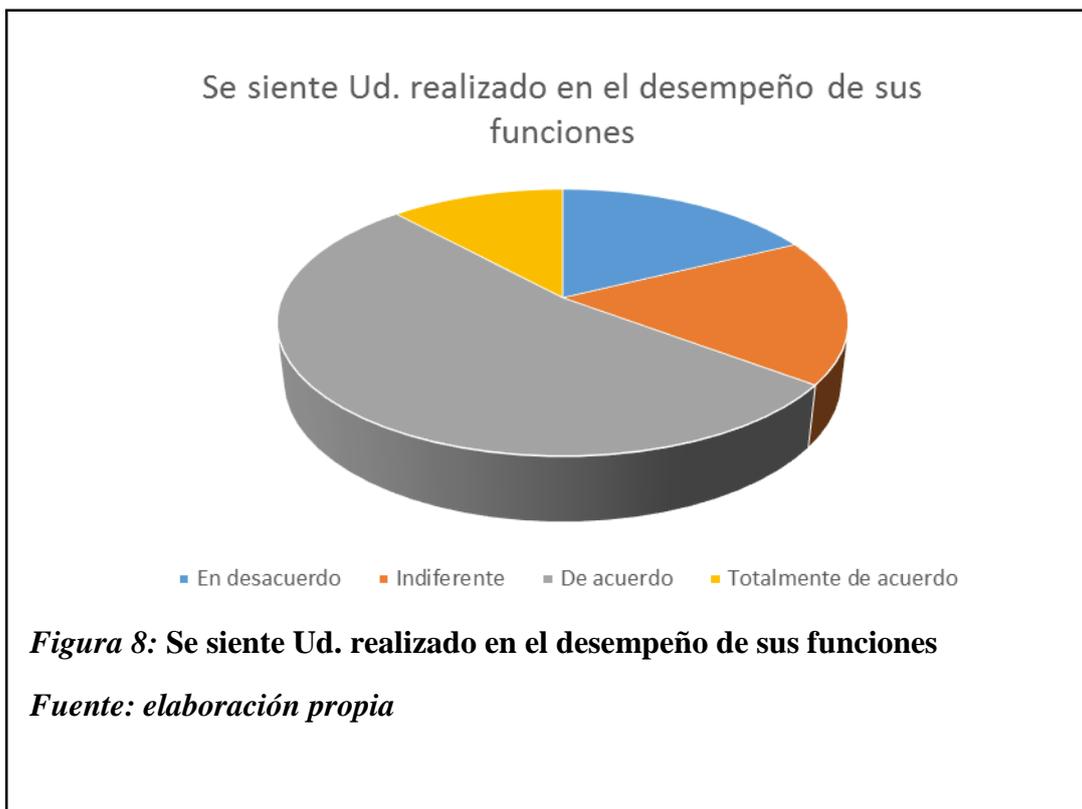


Tabla 15: Se siente Satisfecho con el desarrollo de las labores diarias que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	11.8
Indiferente	1	5.9
De acuerdo	11	64.7
Totalmente de acuerdo	3	17.6
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 64.7% de trabajadores están de acuerdo, el 17.6% en totalmente de acuerdo, el 11.8% totalmente desacuerdo y el 5.9% son indiferentes.



Tabla 16: Ha tenido la oportunidad de ascender en la Institución por el buen desempeño de su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5.9
En desacuerdo	2	11.8
Indiferente	1	5.9
De acuerdo	10	58.8
Totalmente de acuerdo	3	17.6
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 17% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 6% totalmente en desacuerdo, el 12% en desacuerdo, el 6% es indiferente y el 59% está de acuerdo.

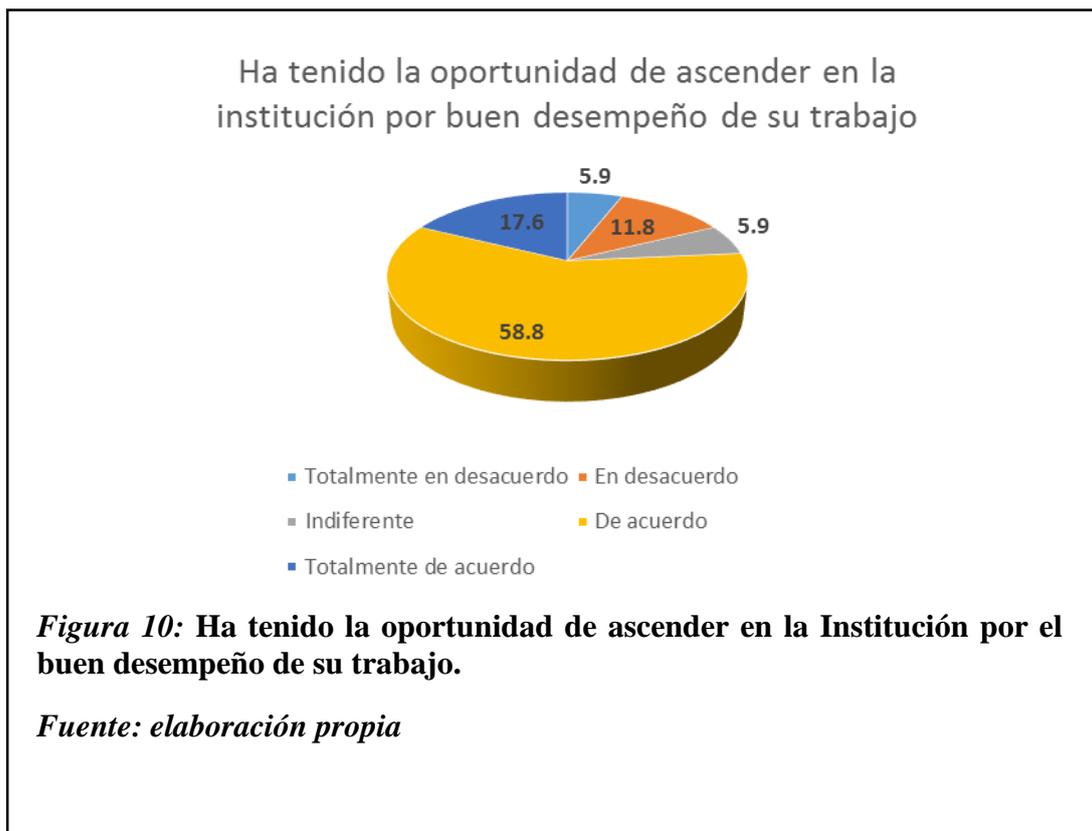


Tabla 17: Se siente motivado para desarrollar sus funciones por las políticas que implementa la institución.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	3	17.6
Indiferente	5	29.4
De acuerdo	4	23.5
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 23% totalmente en desacuerdo, el 18% en desacuerdo, el 29% son Indiferente y el 24% están de acuerdo.

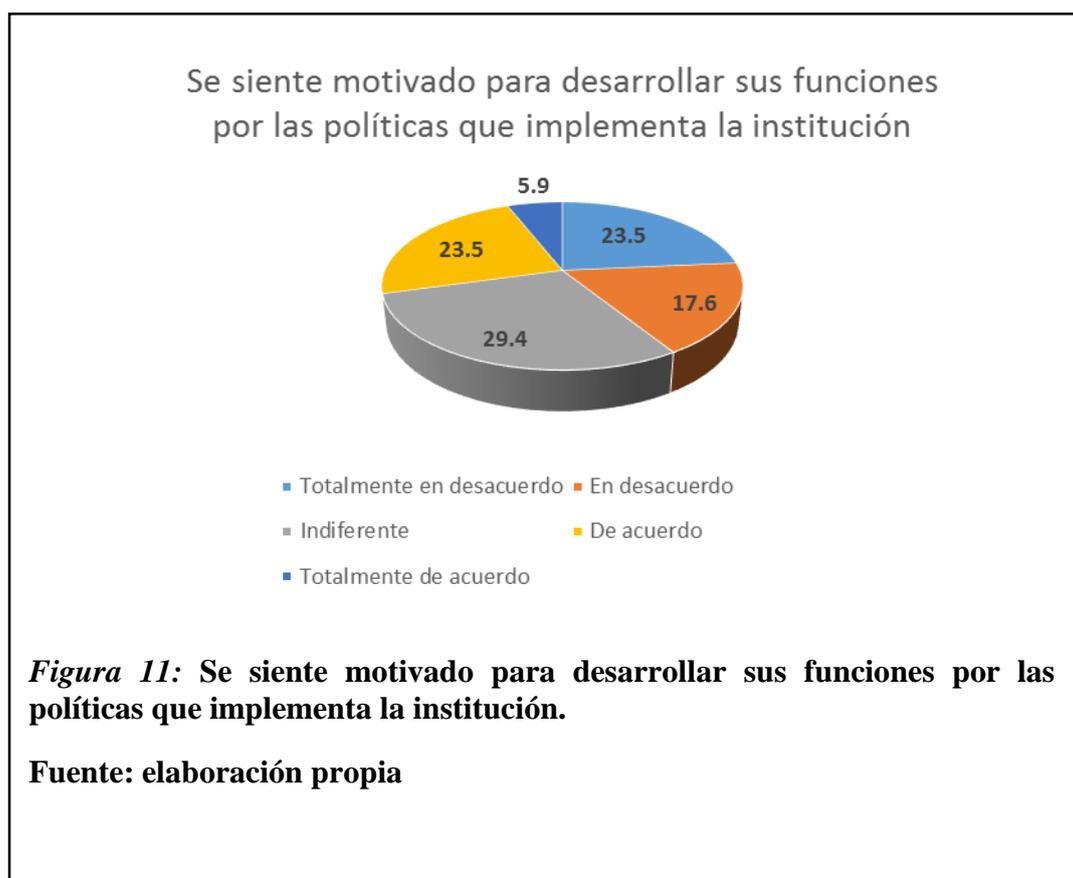


Tabla 18: *Se siente satisfecho con la labor administrativa de la institución.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	3	17.6
Indiferente	5	29.4
De acuerdo	4	23.5
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores están totalmente de acuerdo. El 23% de acuerdo. El 18% en desacuerdo. El 29% Indiferente. El 24% totalmente en desacuerdo.



Tabla 19: Desde su percepción considera que son buenas las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5.9
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	1	5.9
De acuerdo	7	41.2
Totalmente de acuerdo	7	41.2
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 41% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 6% totalmente en desacuerdo, el 6% en desacuerdo, el 6% Indiferente y el 41% de acuerdo.

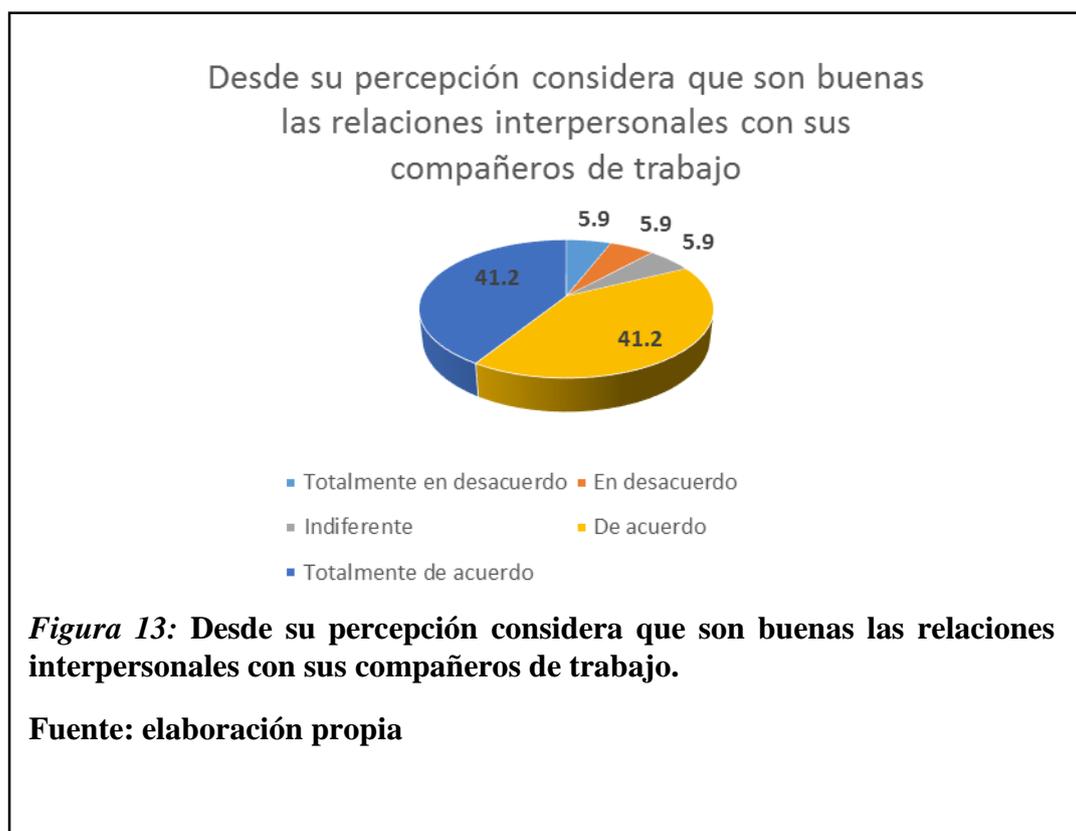


Tabla 20: Está satisfecho con la infraestructura que le ha brindado la institución para el buen desempeño de su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	17.6
En desacuerdo	3	17.6
De acuerdo	7	41.2
Totalmente de acuerdo	4	23.5
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 23% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 18% totalmente en desacuerdo, el 18% en desacuerdo y el 41% están de acuerdo.



Tabla 21: Considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	11.8
De acuerdo	11	64.7
Totalmente de acuerdo	4	23.5
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 23% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 12% están totalmente en desacuerdo y el 65% están de acuerdo.

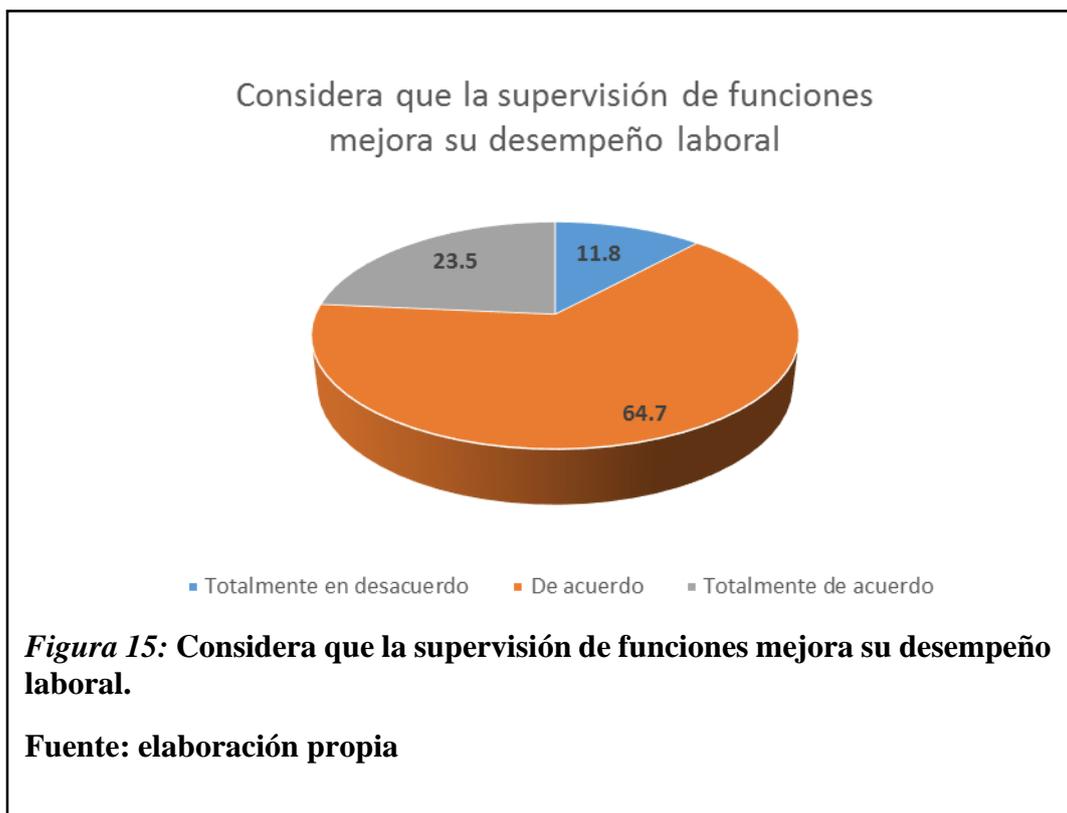


Tabla 22: *Está conforme con su status laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	3	17.6
De acuerdo	9	52.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 53% de trabajadores están de acuerdo, el 23% están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo y el 18% son Indiferente.

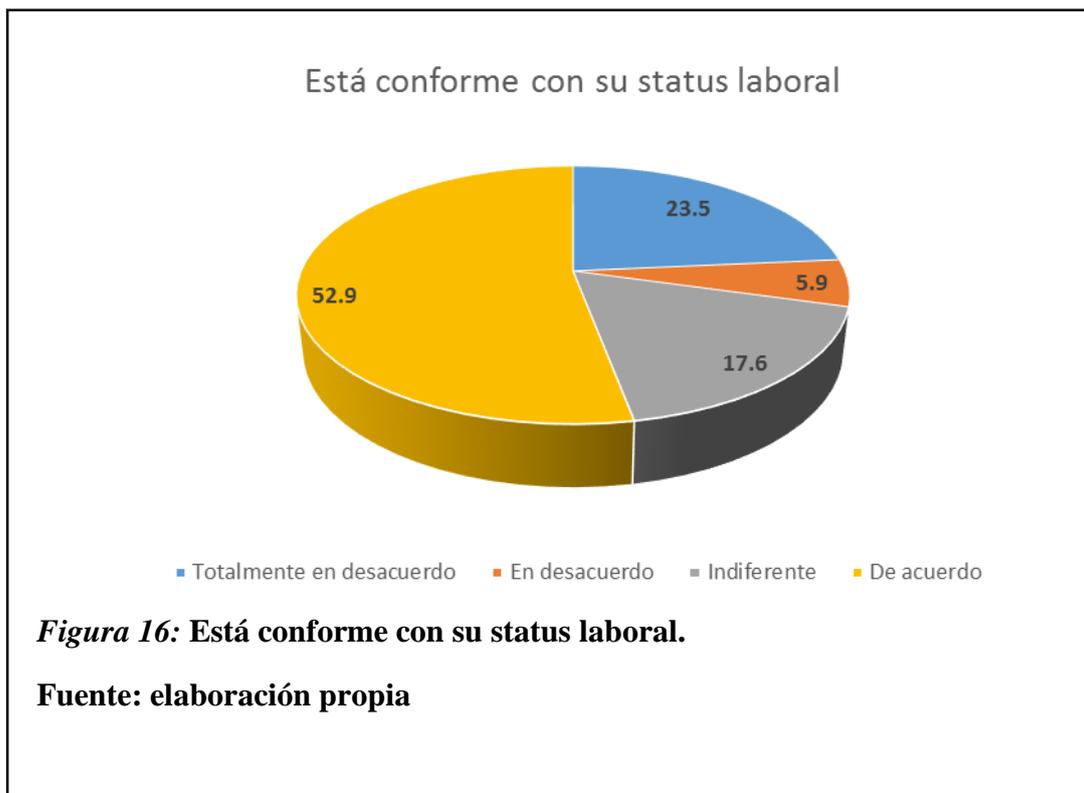


Tabla 23: *Considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	4	23.5
Indiferente	1	5.9
De acuerdo	7	41.2
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 41% de trabajadores están de acuerdo, el 6% están totalmente de acuerdo, el 23% están en desacuerdo, el 24% están totalmente en desacuerdo y el 6% son Indiferente.

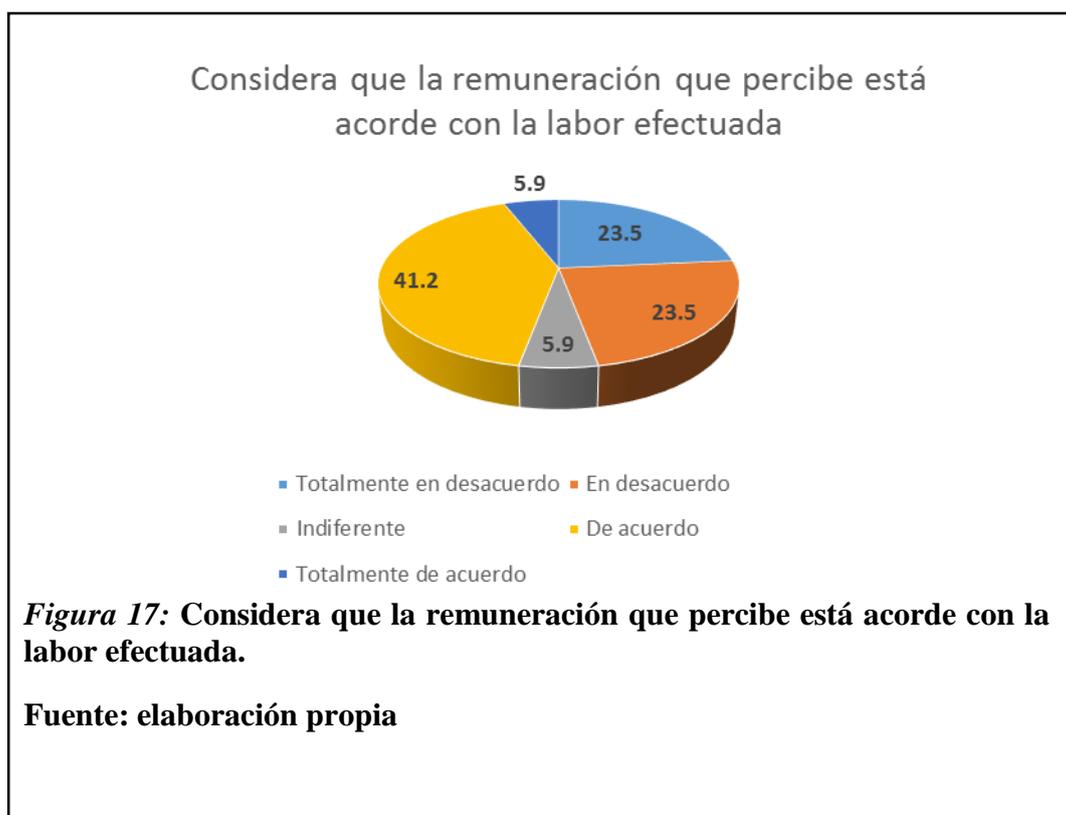


Tabla 24: *Considera usted que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	29.4
En desacuerdo	3	17.6
Indiferente	4	23.5
De acuerdo	5	29.4
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 29% de trabajadores están en desacuerdo, el 29% están de acuerdo, el 18% están en Desacuerdo y el 24% son Indiferente

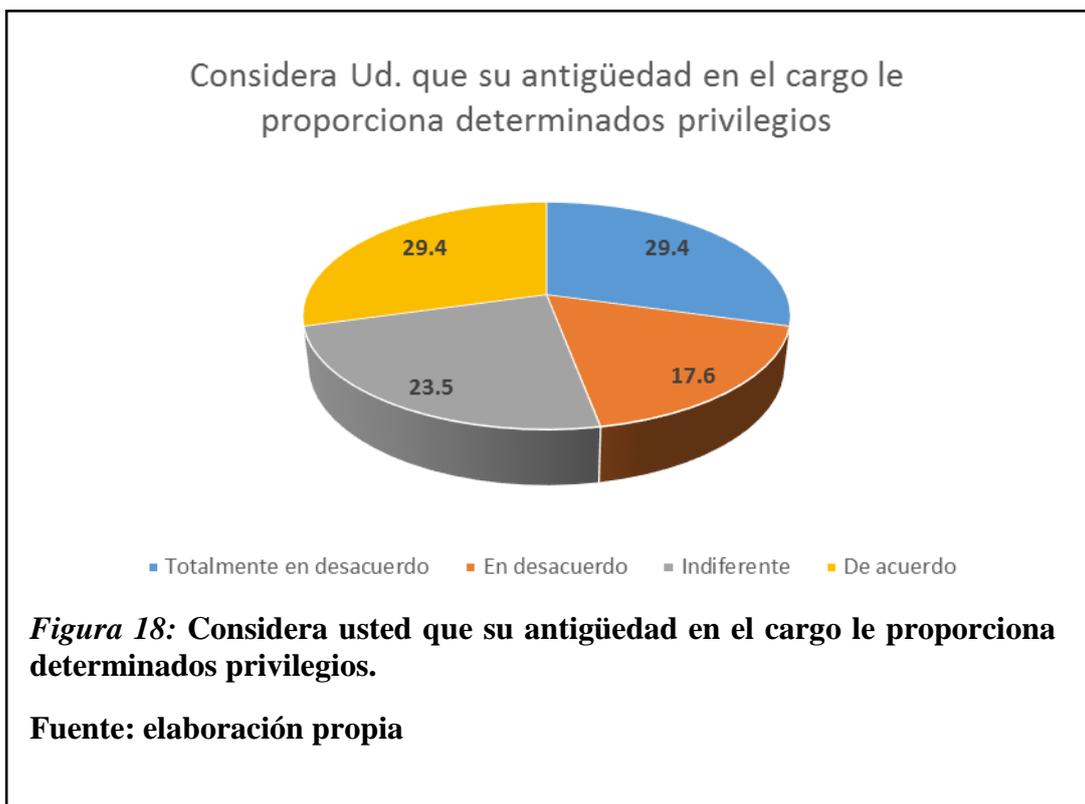


Tabla 25: Conoce usted si la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para mejorar el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	17.6
En desacuerdo	6	35.3
Indiferente	4	23.5
De acuerdo	4	23.5
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 24% de trabajadores son Indiferente, el 18% están totalmente en desacuerdo, el 35% están en Desacuerdo y el 23% están de acuerdo

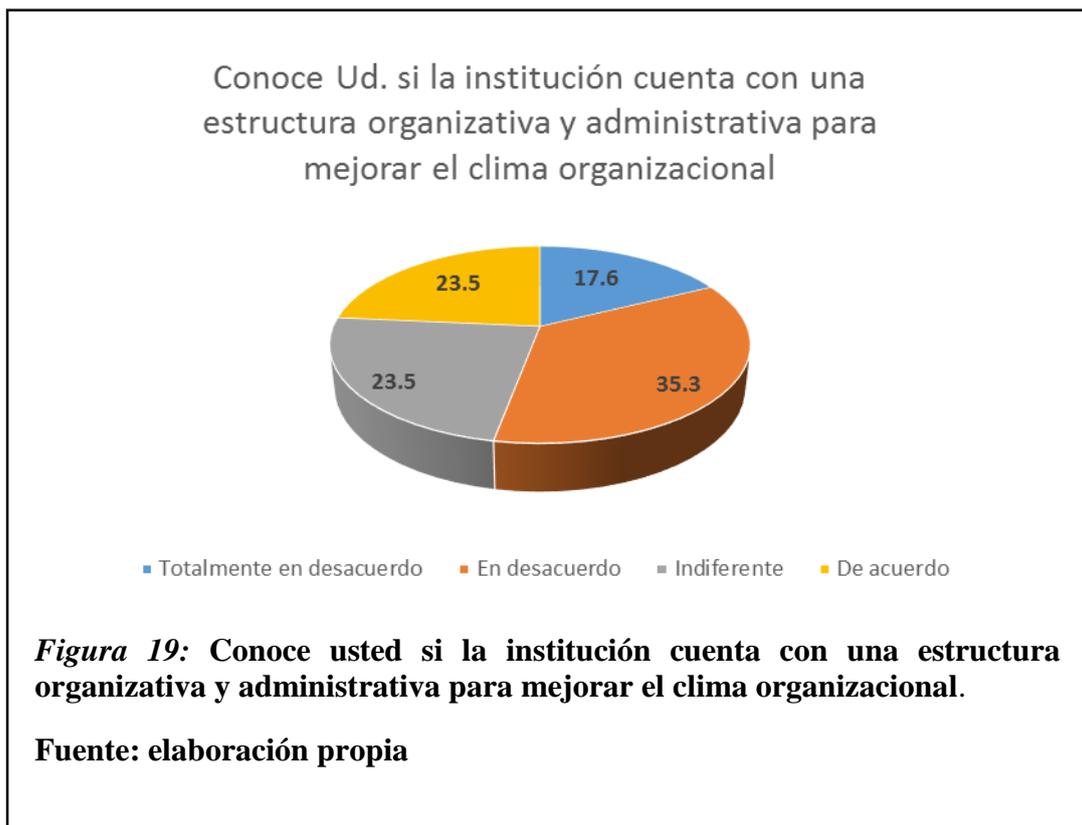


Tabla 26: La institución toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	4	23.5
Indiferente	4	23.5
De acuerdo	4	23.5
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 24% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en totalmente de acuerdo, el 23% están en desacuerdo, el 23% Indiferente y el 24% están de acuerdo.

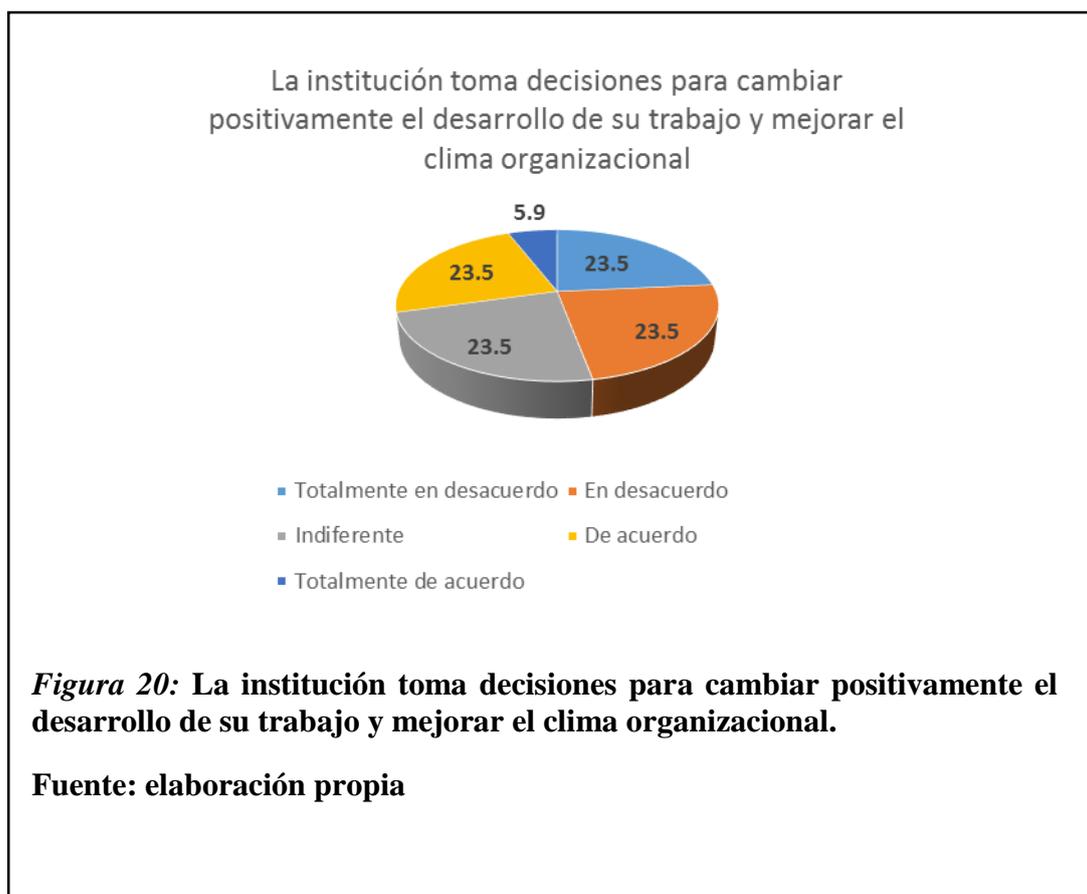


Tabla 27: Se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	4	23.5
Indiferente	3	17.6
De acuerdo	5	29.4
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 29% de trabajadores están de acuerdo, el 6% están totalmente de acuerdo, el 23% están totalmente en desacuerdo, el 24% están en desacuerdo y el 18% son Indiferente.

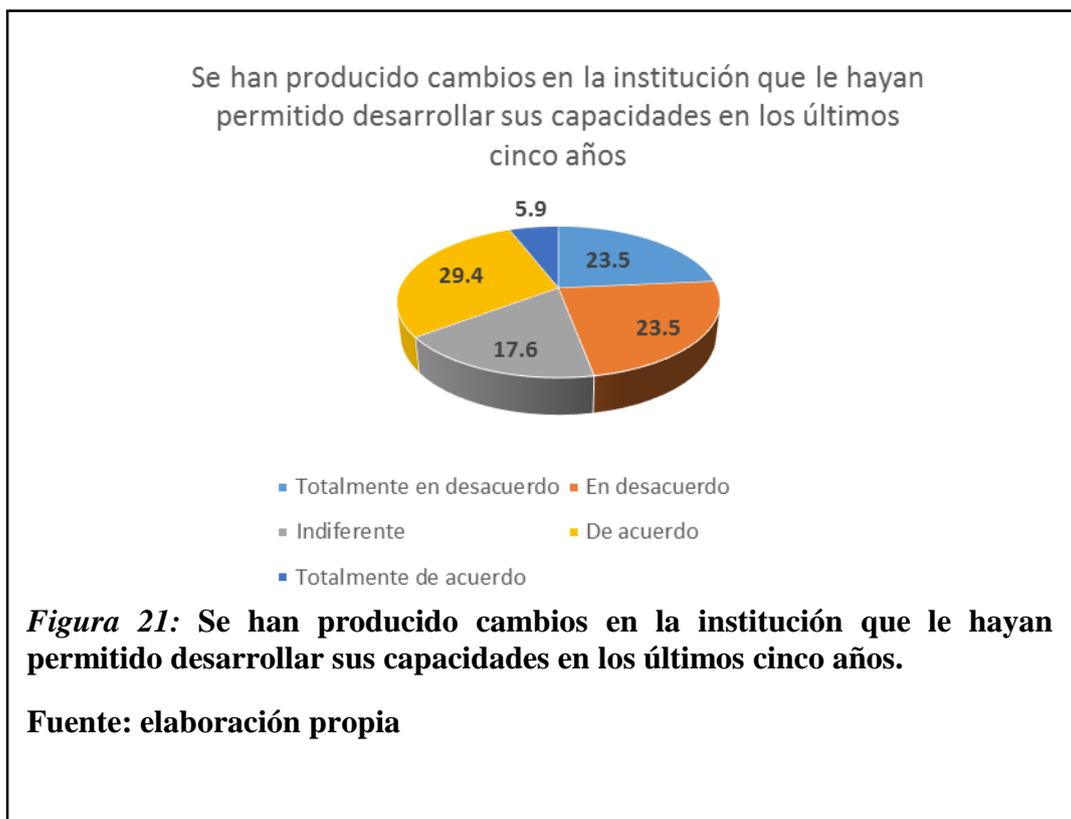


Tabla 28: Está dispuesto a colaborar en los cambios que implemente la institución para la mejora del clima organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	11.8
De acuerdo	9	52.9
Totalmente de acuerdo	6	35.3
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 35% de trabajadores están totalmente de acuerdo, el 12% están totalmente en desacuerdo y el 53% están de acuerdo

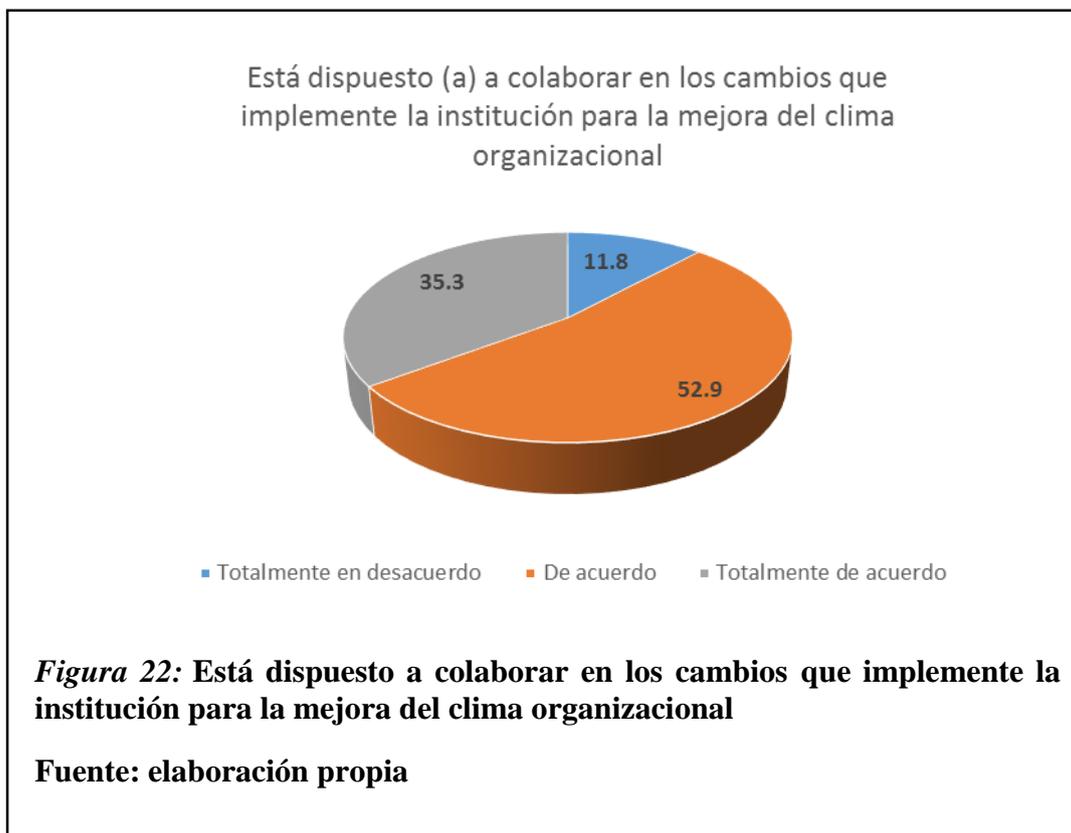


Tabla 29: El actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	17.6
En desacuerdo	2	11.8
Indiferente	3	17.6
De acuerdo	8	47.1
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 17% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 12% están en desacuerdo, el 18% son Indiferente, el 47% están de acuerdo y el 6% están totalmente de acuerdo.

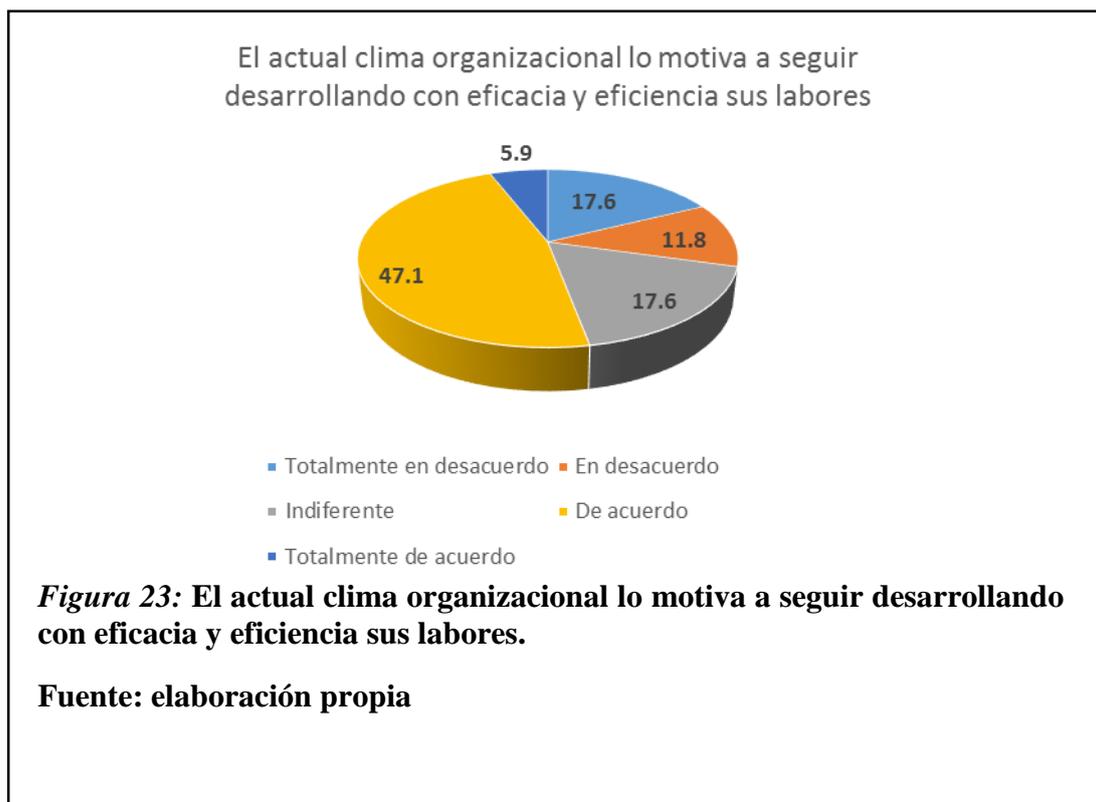


Tabla 30: Considera que el actual clima organizacional influye en su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	17.6
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	2	11.8
De acuerdo	7	41.2
Totalmente de acuerdo	4	23.5
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 18% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo, el 12% son indiferentes, el 41% están de acuerdo y el 23 % de trabajadores están totalmente de acuerdo

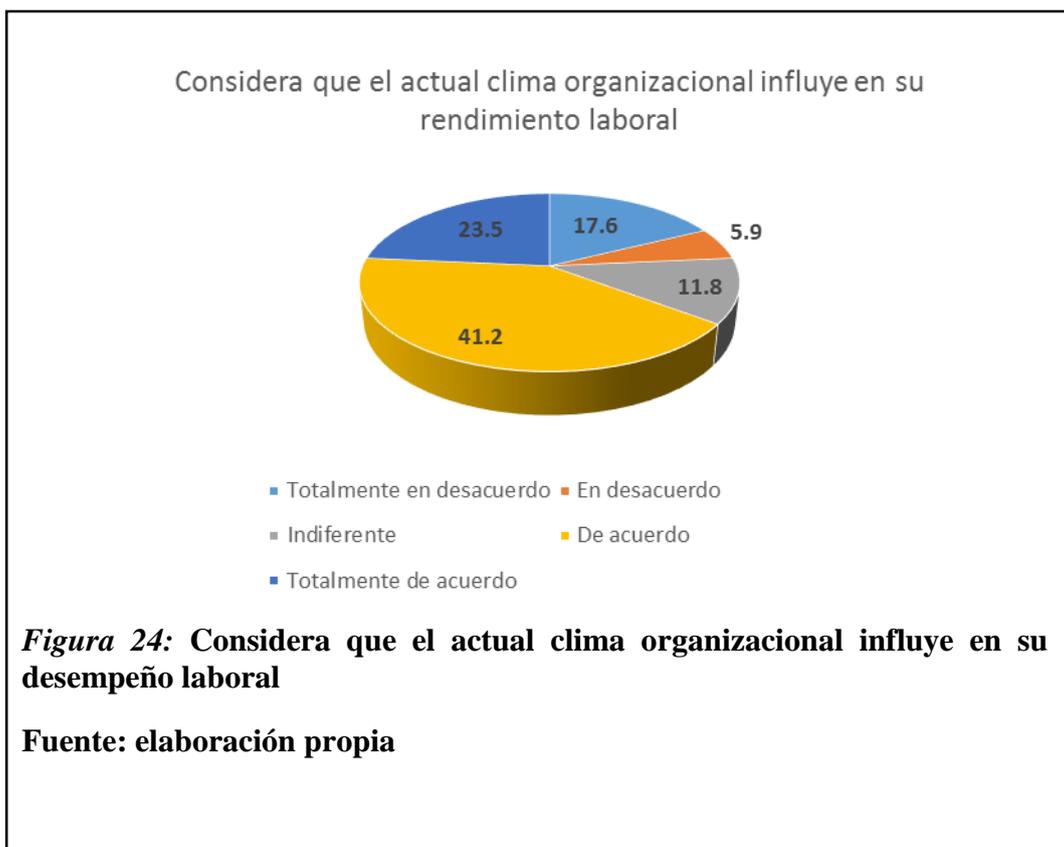


Tabla 31: Existe comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas donde desarrolla sus labores.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	5.9
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	1	5.9
De acuerdo	11	64.7
Totalmente de acuerdo	3	17.6
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 6% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo, el 6% son indiferentes, el 65% están de acuerdo y el 18% están totalmente de acuerdo.

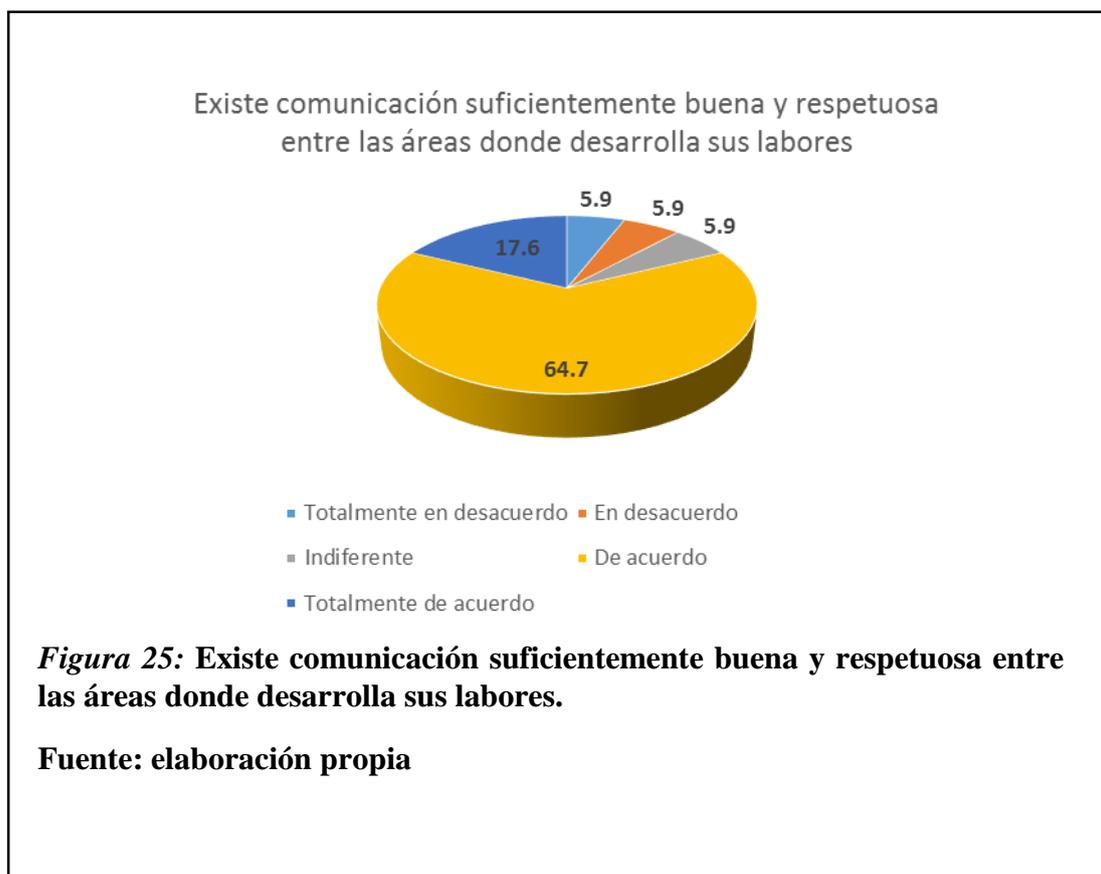


Tabla 32: Considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto incidencias laborales.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	29.4
Indiferente	5	29.4
De acuerdo	6	35.3
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 30% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 29% son indiferentes, el 35% están de acuerdo y el 6% están totalmente de acuerdo.

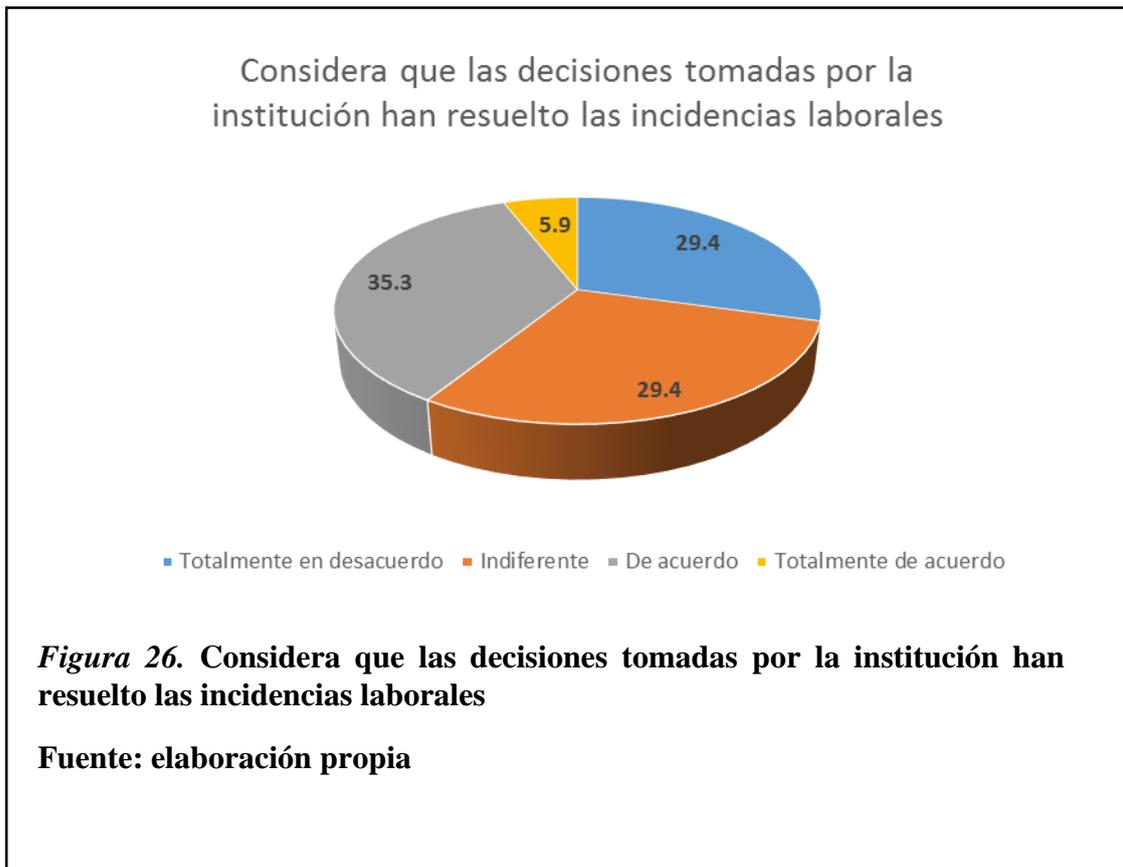


Tabla 33: Está conforme con las políticas institucionales para mejorar la productividad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	35.3
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	3	17.6
De acuerdo	7	41.2
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 35% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo, el 18% son indiferentes y el 41% están de acuerdo.



Tabla 34: Considera que la institución genera una buena imagen con la actual política institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	23.5
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	5	29.4
De acuerdo	7	41.2
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 24% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo, el 29% son indiferentes y el 41% están de acuerdo

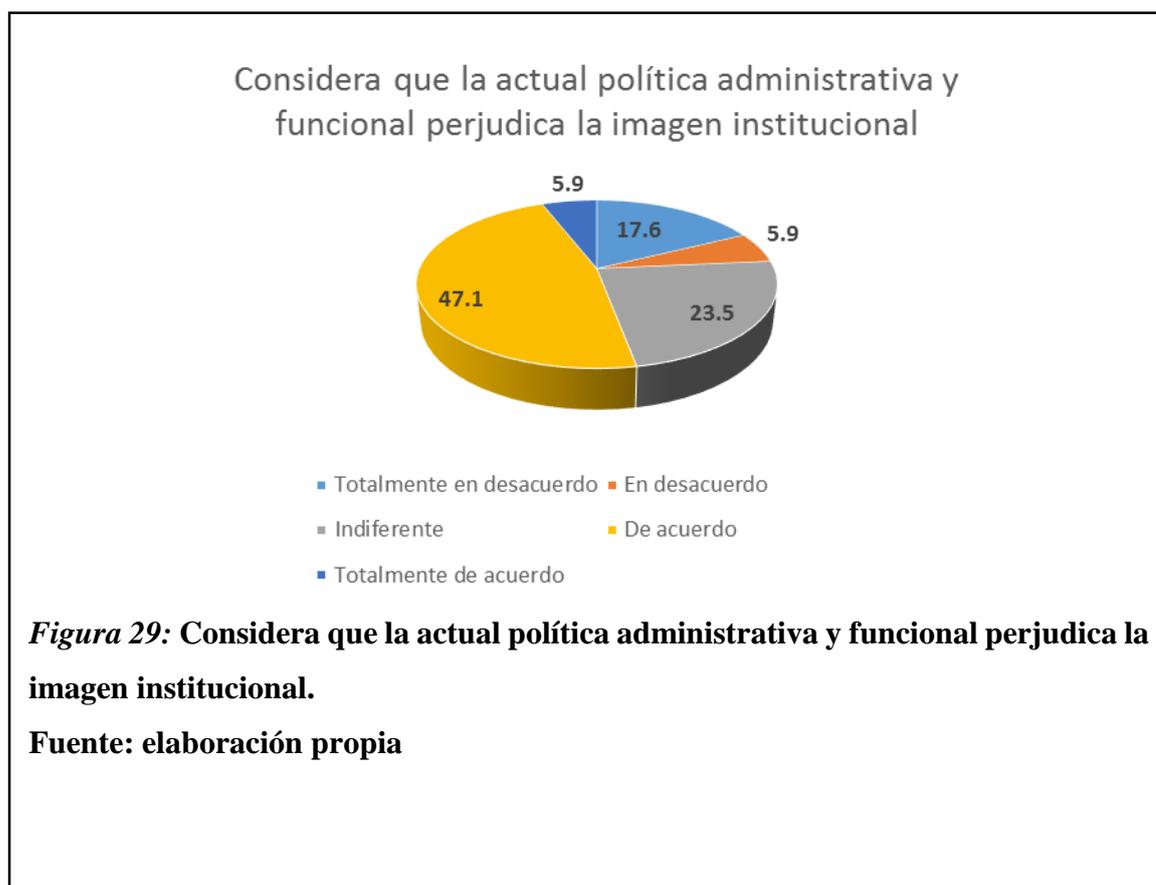


Tabla 35: Considera que la actual política administrativa y funcional perjudica la imagen institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	17.6
En desacuerdo	1	5.9
Indiferente	4	23.5
De acuerdo	8	47.1
Totalmente de acuerdo	1	5.9
Total	17	100

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a los datos obtenidos se puede establecer que el 18% de trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 6% están en desacuerdo, el 23% son indiferentes, el 47% están de acuerdo y el 6% están totalmente de acuerdo.



CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

4.1. Discusión de resultados:

Concluida la evaluación de las encuestas y producido el análisis de las mismas es menester en esta etapa, resumir la labor que hemos realizado, para luego pasar a determinar cuáles son sus resultados: El trabajo se circunscribió a obtener información durante los meses Enero a Julio del 2018 en 18 trabajadores jurisdiccionales y administrativos de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Se utilizó como instrumento la encuesta, cuyo contenido tomó en cuenta las dimensiones y los indicadores de las variables independiente y dependiente, es decir el de la Motivación y el clima organizacional respectivamente, teniendo como respaldo teórico las propuestas de Herzberg respecto a la motivación y de Likert sobre clima organizacional.

Respecto a los aspectos generales se tuvo la siguiente información:

1. El 71% de trabajadores son de sexo femenino y el 29% de sexo masculino (Figura N°01).
2. El 76% de trabajadores se encuentra en el rango de edad entre los 36 a 60 años, el 18% más de 60 años y sólo el 6% entre los 18 y 35 años (Figura N° 02).
3. La mayoría de los encuestados (71%) viven en urbanizaciones, y el 6% residen en Pueblos Jóvenes (Figura N° 03).
4. En cuanto al estado civil el 86% de los encuestados son solteros y el 14% son casados (Figura N°04).
5. Referente a la educación el 65% tiene educación universitaria, el 23% educación secundaria y el 12% educación técnica superior no universitaria (Figura N° 05).

En cuanto a los factores motivadores (motivación intrínseca), se advierte que:

1. En cuanto al reconocimiento, sólo el 30% opinó en forma favorable, mientras que el 70% expresó desfavorablemente (Figura N°06). Este resultado evidencia un nivel de insatisfacción en la apreciación que tiene el trabajador de su trabajo por terceros.
2. En cuanto a Responsabilidad, el 76% de los trabajadores consideran que su jefe tiene confianza en las funciones que hacen; en tanto que el 24% dieron una respuesta negativa (Figura N°07). Cotejado este resultado con el precedente, puede apreciarse que el nivel de insatisfacción del trabajador lo percibe de la institución más no de su superior inmediato, dado que la mayoría de los encuestados percibe que existe confianza en sus labores.

3. Sobre la realización personal o logro, el 65% expresó que se siente realizado en el desempeño de sus funciones, mientras que el 35% respondió en forma negativa (Figura N°08). Este resultado visto aisladamente evidenciaría que la mayoría de los encuestados encuentra un elevado nivel de motivación que estimularía un rendimiento superior; sin embargo, consideramos que la representación esconde un nivel de insatisfacción mediante el conformismo o la omisión de la búsqueda de nuevas metas y objetivos profesionales.
4. Sobre el trabajo en sí, el 82% de trabajadores expresó que se siente satisfecho en el desarrollo de las labores diarias que realiza; mientras que el 18% se mostró insatisfecho (Figura N°09). Este resultado es contradictorio con los obtenidos sobre reconocimiento. Puede interpretarse en el sentido que la mayoría de los encuestados siente satisfacción con la labor que hace sin esperar un reconocimiento de su superior o de la institución, sin embargo, esto es contraproducente, dado que la mayoría considera que es importante los incentivos (reconocimientos) y que contribuye a la motivación; siendo así, acá también se aprecia un nivel de conformismo en la mayoría de los trabajadores que puede deberse a su rango de edad y los años laborados (Figura N° 2).
5. Sobre el progreso o ascenso, el 76% expresó que ha tenido la oportunidad de ascender en la institución por el buen desempeño de su trabajo, en tanto el 24 % expresó no haber ascendido (Figura N°10), resultado que incide en la satisfacción del trabajador, en consecuencia, en el nivel de motivación.

Los resultados de los factores motivadores han arrojado resultados muy altos de insatisfacción, sólo en el aspecto de progreso o ascenso el resultado ha sido satisfactorio, esto evidencia un nivel disminuido de la motivación que incide negativamente en el desempeño laboral. La percepción mayoritaria de los trabajadores sobre la responsabilidad (confianza) permitiría implementar estrategias institucionales acogiendo la información que sustenta esta percepción de los encuestados en sus jefes inmediatos; es decir, si el trabajador realiza una labor adecuada que genera confianza en su superior, pues corresponde que la institución haga notar dichas cualidades en la organización y no mostrar indiferencia sobre lo que ocurra en el espacio laboral.

Sobre los factores de higiene (o factores de motivación extrínsecos) se obtuvo el siguiente resultado:

1. En cuanto a las políticas que debe aplicar la institución los encuestados en un 30 % se siente motivado para desarrollar su función acorde a las políticas que implementa la institución, pero existe un 70% que no se siente motivado (Figura N° 11). Estos resultados evidenciaría que la mayoría de los trabajadores percibe controles innecesarios y disposiciones oficiosas que aumentan la labor pero sin hacer mejorar la eficiencia o eficacia del servicio.

2. Referente al proceso de gestión administrativa que se aplica en la institución, el 29% se siente satisfecho con la misma, en tanto que el 71% expresó su disconformidad (Figura N° 12). Lo obtenido de esta variable encuentra concordancia en los resultados sobre reconocimiento y responsabilidad (Figuras N° 6 y 7), pues evidencia una insatisfacción en la mayoría de los encuestados sobre la decisiones administrativas institucionales.
3. Las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo como también trabajador-funcionario (percepción del trabajador respecto a sus compañeros de trabajo), se tiene que el 82% expresó que son buenas, en tanto que el 18% no está conforme con ello (Figura N° 13). Asimismo, sobre las condiciones de trabajo, el 64% está satisfecho con la infraestructura que le ha brindado la institución para el desempeño de la labor efectuada, en tanto que el 36% expresó su insatisfacción (Figura N° 14). Estos factores de higiene eliminan la insatisfacción de los encuestados respecto a los factores motivadores.
4. Sobre la supervisión, el 88% considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral esto significa que la institución debe implementar algún sistema técnico científico de evaluar y supervisar las funciones que realiza el personal de la institución, en tanto el 12% manifestó su desacuerdo (Figura N° 15). El resultado obtenido en este apartado evidencia que resultaría inviable la implementación de estrategias que otorguen mayor autonomía en los trabajadores, pues la mayoría se siente a gusto realizar su labor bajo supervisión.
5. Sobre el status laboral, el 53% de trabajadores se siente conforme con el mismo, y el 47% no lo está (Figura N° 16).
6. Sobre el salario, el 47% considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada, mientras que el 53% está disconforme (Figura N° 17). Debe tomarse con cuidado el resultado que arroja esta variable, pues el sueldo debe corresponder con la labor que se realiza (eficiencia, eficacia, importancia, etc.), de no ser así el sueldo no tendría ningún efecto en la motivación, sino sería un fin en sí mismo, convirtiéndose en una expectativa perniciosa a que se aumente constantemente los ingresos sin justificación.
7. Sobre la seguridad en el puesto, el 29% considera que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios y el 71% considera que no le otorga privilegios. Sobre el particular es necesario establecer acciones de cambio de paradigma o formas de pensar de los colaboradores puesto que en el mundo actual y moderno lo que cuenta son las habilidades y competencias de los colaboradores para ponerlos en práctica en las funciones que desempeña (evaluación por competencias) y el ascenso a través de los méritos individuales de cada colaborador (Figura N° 18).

La presencia de los factores de higiene ha sido apreciada mayoritariamente por los encuestados, sin embargo, estos por sí solo no contribuyen a la motivación, sino a eliminar los niveles de insatisfacción. Las buenas relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad en el puesto permiten que el trabajador desvíe su atención de los niveles de insatisfacción motivacional.

Bajo el modelo de sistema interno de la teoría del clima organizacional de Rensis Likert (1968), se han obtenido los siguientes resultados:

Respecto a las variables causales, que determinan la orientación del desarrollo de la institución y los resultados logrados por ella, se tiene:

1. En cuanto a la estructura organizativa y administrativa, el 77 % de los trabajadores expresó desconocer que la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para la mejora del clima organizacional, y el 23% manifestó sí conocer al respecto. (Figura N° 19). La percepción sobre la realidad institucional es mayoritariamente indiferente sobre el clima organizacional, lo cual tiene que ver con un sistema de gestión deficiente, sea porque no cuenta con estrategias para dar a conocer las políticas de mejora del clima organizacional o porque las que tiene no son aplicadas adecuadamente. En este apartado apreciamos características del clima autoritativo explorador; es decir, un ambiente estable pero con comunicación vertical y en forma de directivas.
2. Sobre decisiones que se toman en la institución, el 70% del personal encuestado expresó que la institución no toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional, en tanto el 30% expresó que considera que sí lo hace (Figura N° 20). La percepción mayoritaria es la ausencia de decisiones de la alta dirección que incidan en mejorar el clima organizacional, de lo cual se infiere que los encuestados consideran que es la institución que debe implementar las estrategias, lo cual evidencia que no hay un clima de participación grupal donde ellos sean parte de la solución.
3. Las competencias, y habilidades de personal, el 65% manifestó que no se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años; en tanto el 35% respondió afirmativamente (Figura N° 21). La percepción mayoritaria de los encuestados en este aspecto evidencia una rigidez en el sistema de gestión, desfavorable al clima organizacional.
4. Las actitudes del personal en forma individual o grupal, el 88% expresó la disposición a colaborar en las funciones que le asigne la institución para generar cambios que mejoren la imagen institucional, toda vez que el clima organizacional es la suma del comportamiento individual y colectivo que se refleja en un buen o mal accionar institucional y solo el 12% respondió en forma negativa (Figura N°

22). Los resultados permiten evidenciar el ánimo al cambio y para ello el grupo mayoritario desea compartir en la mejora del servicio colaborando con las estrategias que implemente la institución. Debe resaltarse que para la existencia de un clima de participación grupal no solo basta la voluntad de los colaboradores, sino la predisposición de los encargados de implementar las estrategias referentes al clima organizacional implicándolos en los objetivos organizacionales, lo que incidirá en sus niveles de motivación.

Respecto a las variables intermedias referidas al estado interno y la salud de la organización:

1. El 53% expresó que el actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores, en tanto el 47% expresó no sentirse motivado (Figura N° 23). A pesar de la percepción que tienen los encuestados sobre indiferencia de la institución para implementar mejoras del clima organizacional, el nivel de motivación interna es mayoritario, sin embargo, esta no corresponde a un sistema implementado por la organización. Cada trabajador encuentra en forma aislada las razones para motivarse y desarrollar sus funciones en forma eficiente.
2. En cuanto al rendimiento, el 64% de los encuestados considera que el actual clima organizacional influye en su desempeño laboral, en tanto que para el 36% no tiene influencia (Figura N° 24). Si los rasgos de motivación que cuentan los encuestados se debe a factores internos de los colaboradores (Figura N° 23), la percepción es que se estaría cumpliendo con los objetivos específicos de la actividad que realiza. De lo expuesto puede inferirse que la percepción en el rendimiento se hace a partir de la evaluación individual, sin conectar la labor con el grupo o los fines de la institución. Cada colaborador trata de cumplir sus metas, será circunstancial si con esto se logra los objetivos institucionales.
3. Sobre la comunicación, el 82% considera que existen comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas en que desarrolla sus labores, en tanto que el 18% expresó su disconformidad (Figura N°25). Se ha obtenido resultados donde la percepción mayoritaria es de buenas relaciones interpersonales (Figura N° 13) lo cual se refleja en este apartado. Este es un aspecto importante para la implementación de estrategias que favorezcan el clima organizacional, pues uno de las características del clima de participación en grupo es que las relaciones de trabajo se dan en un contexto de confianza y amistad.
4. Respecto a la toma de decisiones; el 41% del personal encuestado considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto incidencias laborales, en cuanto el 59% respondió en forma negativa (Figura N° 26), lo cual evidencia una baja percepción sobre la eficacia y eficiencia de medidas que implemente la organización para mejorar el clima organizacional. La toma de decisiones cuando no son diseminadas en el grupo de trabajo o no se hace partícipe a los colaboradores

en su formación, la percepción es que no corresponden a las problemáticas que se presentan, incidiendo negativamente en el clima organizacional tornándolo en autoritativo.

En cuanto a las variables de resultados finales y que reflejan la percepción sobre los logros de la institución:

1. Con respecto a la productividad, el 59% manifestó no estar conformes con las políticas institucionales para mejorar este indicador y el 41% expresó su conformidad (Figura N° 27).
2. Sobre la buena imagen institucional, el 59% considera que la institución no genera buena imagen con la actual política institucional, en tanto el 41% expresó que sí (Figura N° 28).
3. Con relación al perjuicio que afecta la imagen institucional, el 47% considera que la actual política administrativa y funcional si perjudica la imagen, en tanto el 53% expresó que no (Figura N° 29).

Los resultados obtenidos en este apartado, al ser una variable dependiente, se encuentran vinculados a los resultados obtenidos de las variables causales e intermedias comentada precedentemente. Si en estas dos últimas la percepción mayoritaria de los colaborados advierte de un clima autoritativo explotador – paternalista, los resultados de la variable final confirman que el órgano investigado se rige por un sistema cerrado de estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable.

En suma, teniendo en cuenta los resultados sobre motivación y los obtenidos respecto a clima organizacional, confrontados con el estadístico Alfa de cronbach se obtiene un resultado de 0.907, lo que evidencia la relación entre ambas variables, cumpliéndose los objetivos específicos de la investigación, podemos precisar que se cumplió con el objetivo general demostrándose y verificando la hipótesis de trabajo por consiguiente se rechazó la hipótesis nula.

4.2. Aporte científico

4.2.1. Propuesta de un Programa de motivación que influya de manera positiva al clima organizacional de los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque

4.2.1.1. Objetivo

4.2.1.1.1. Objetivo general

Contribuir a restablecer un mejor clima laboral de los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de

Justicia de Lambayeque, a través del programa de motivación.

4.2.1.1.2. Objetivos específicos

- Aumentar la motivación personal de los trabajadores a través de la aplicación de incentivos.
- Lograr que la Corte Superior de Justicia de Lambayeque cuente con el personal apto para dictar talleres y capacitaciones en temas referidos a la motivación y clima organizacional.
- Orientar a los trabajadores hacia el logro de sus metas las cuales beneficiarían a un mejor clima organizacional.

4.2.1.2. Justificación

El programa que proponemos resulta ser un instrumento útil para la entidad y además beneficia a los trabajadores, pues los resultados que se pretenden obtener se verán reflejados en el clima organizacional y se podrá evidenciar el mejor desempeño laboral pues el trabajador tendrá una mejor actitud originado de una correcta motivación.

4.2.1.3. Estructura del programa de motivación

El programa de motivación que proponemos, ha sido orientado en tres etapas que son: estrategias motivacionales, realización de las estrategias motivacionales y por último su evaluación.

a) Estrategias motivacionales

En esta etapa se reúnen las capacitaciones, las cuales serán dictadas mediante seminarios y talleres, los cuales serán comunicados al personal mediante sus correos. Para la correcta programación de las estrategias, se parte desde el diagnóstico de las áreas, potencialidad y desarrollo institucional, haciendo énfasis en el recurso humano.

b) Realización de las estrategias

En esta etapa se definirán a las personas responsables de la práctica de las estrategias motivacionales, así también como las áreas

implicadas así como también los recursos a utilizar en el plan de motivación laboral.

c) Evaluación y control

En esta etapa se diseñarán los instrumentos de evaluación que permita comprobar el cumplimiento de los objetivos, y el análisis de los resultados del programa de motivación laboral.

4.2.1.4. Desarrollo del programa de motivación

4.2.1.4.1. Estrategias motivacionales

4.2.1.4.1.1. Formación

Lo que se trata de conseguir es crear una relación entre los trabajadores y la entidad por medio de programas formativos, mediante capacitaciones.

a) Acciones: La Oficina de Recursos Humanos será el encargado de coordinar el horario y lugar de la capacitación así como también de contratar al personal responsable de la capacitación.

b) Recursos financieros: el presupuesto que se encuentre disponible para la aplicación del programa.

c) Recursos humanos: los trabajadores de las Salas Civiles serán los receptores, a quienes se les ejecute directamente el programa y serán los favorecidos.

d) Capacitación: Brindar a los trabajadores seminarios y/o talleres para el mejoramiento de actitudes, a través de su trabajo. Lograr que el trabajador tenga una actitud positiva hacia su trabajo y la entidad, originando un ambiente de compañerismo y respeto. Se pretende desarrollar tres seminarios y/o talleres: autoestima, trabajo en equipo, superación y crecimiento personal, liderazgo, optimización del tiempo, comunicación interna y manejo de conflictos.

4.2.1.4.2. Incentivos

Se busca obtener una mejora significativa en la motivación de los trabajadores por medio de estímulos e incentivos.

a) Bonificaciones por actividades, el cual se otorgará dependiendo de la disponibilidad presupuestal con que cuente la entidad.

b) Reconocimientos y oportunidades para el trabajador, otorgándoles incentivos enfocados a su superación y beneficio personal, como: Horarios flexibles, para que el trabajador pueda equilibrar su vida familiar y laboral; y la promoción interna.

c) Reconocimientos públicos por el servicio a la entidad, las cuales podrán ser otorgadas anualmente por los siguientes: Por su destacada trayectoria en la entidad, por su productividad y desarrollo en su área laboral.

4.2.1.4.3. Realización de la estrategia

En esta etapa se determinará los responsables de la ejecución del programa, las cuales serán:

a) Responsables: Gerencia de Administración. - Oficina de Recursos Humanos.

b) Tiempo de ejecución: seminarios y/o talleres que tendrán un periodo de duración de 2 horas cada una y serán programados en horarios que los trabajadores puedan asistir.

4.2.1.4.4. Evaluación

Verificar por medio del uso de herramientas especializadas el cumplimiento de los objetivos del plan de programa de motivación laboral.

4.2.1.4.5. Cronograma de actividades

Tabla 36: *Cronograma de actividades.*

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9
Programa de motivación	X								
Designación del expositor	X								
Difusión del programa e invitación a los trabajadores		X							
Desarrollo del taller: autoestima				X					
Desarrollo del taller: trabajo en equipo					X				
Desarrollo del taller: superación y crecimiento personal						X			
Desarrollo del taller: liderazgo							X		
Desarrollo del taller: optimización del tiempo								X	
Desarrollo del taller: comunicación interna y									X

manejo de conflictos										
-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente y elaboración: Gómez, S. y Samillan, M. (2018)

6. Presupuesto

Conforme se va desarrollar el programa se requerirá presupuesto para su cumplimiento.

Tabla 37: Presupuesto.

Nº	Nombre del evento	Participantes	Horas Académicas	Costo Unitario	Presupuesto	Responsable
1	Taller: Autoestima	18	4	100.00	1,800.00	
2	Taller: Trabajo en equipo.	18	4	100.00	1,800.00	
3	Taller: Superación y crecimiento personal.	18	4	100.00	1,800.00	
4	Taller: Liderazgo	18	4	100.00	1,800.00	Recursos Humanos
5	Taller: Optimización del tiempo.	18	4	100.00	1,800.00	
6	Taller: Comunicación interna y manejo de conflictos.	18	4	100.00	1,800.00	
TOTAL					10,800.00	

Fuente: elaboración propia

Financiamiento: el total de presupuesto es de S/ 10,800 el cual será financiado por el Poder Judicial según Partida específica N° 3: Servicio de capacitación y perfeccionamiento: 1. Realizado por personas jurídicas (partida presupuestal 232731)

Así mismo una vez aplicada la propuesta se verificará por medio del uso de herramientas especializadas el cumplimiento de los objetivos del plan de programa de motivación laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- a. El tipo de motivación en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque no es adecuada, caracterizándose por la omisión de un reconocimiento institucional, al no estar el personal motivado a pesar que sus funciones son desarrolladas de manera efectiva. Es una característica global del comportamiento de los trabajadores, existiendo en su minoría algunos con ideas diferentes.
- b. El clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque es inadecuado, caracterizándose por el desconocimiento de la estructura organizativa y administrativa, considerando que las decisiones institucionales no generan mejoras de las condiciones laborales lo que repercute en la predisposición del personal de colaborar en las funciones que les sean designados.
- c. El nivel de motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, no es el adecuado debido a que la organización asume un sistema cerrado de estructura rígida, por lo que el clima es desfavorable.
- d. La motivación si influye en el clima organizacional de los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, toda vez que al confrontarse los resultados obtenidos del análisis de sus variables con el estadístico alfa de cronbach se ha obtenido un resultado de 0.907.

5.2. RECOMENDACIONES

- a. La Presidencia de esta Corte Superior de Justicia, debe considerar aspectos que influyan en el clima organizacional favorable, de manera tal que contribuya en el personal a mejorar su productividad, otorgando los incentivos y reconocimientos que correspondan por la eficacia y eficiencia del servicio que se presta por miembros de su institución.
- b. Comprender que esta investigación constituye un punto de partida para que otros investigadores, continúen con actividades relacionadas con la motivación y el clima organizacional, identificando la mayor cantidad de factores influyentes de manera que puedan tomarse decisiones para su control o consideración en el logro de objetivos personales e institucionales.
- c. El coordinador de Recursos Humanos deberá comunicar al personal de manera oportuna y organizada, los pasos a seguir durante la aplicación de un programa de motivación, pues de esta manera se tendrá una guía de acción y el personal poseerá conocimiento preciso que le permitirá tener mayor confianza y seguridad en el proceso.
- d. La Gerencia de administración Distrital deberá designar un responsable de los procesos de capacitación que tenga conocimiento sobre el desarrollo del Programa y que garantice el logro de los objetivos planteados en coordinación con la oficina de Recursos Humanos.

REFERENCIAS

- Alvitez F. y Ramírez M. (2013). Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del grupo Almer, Trujillo-2013. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/>
1. Bateman T. y Snell S. (2004). Administración. Una ventaja competitiva. México. Editorial McGraw-Hill.
 2. Bossio, A. & Trucco, M., (2014). *Administración Pública: Motivación y Clima Laboral*. Tesis de maestría. Fundación UADE. Argentina. Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/3889>
 3. Brunet L. (2011) El Clima de Trabajo en la Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.
 4. Castillo, N. (2014) *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Tesis de licenciatura. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Recuperado de <https://es.calameo.com/read/000501353f25e8f0b7258>
 5. Ccorimanya, D. (2015), en su tesis titulada Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. (Tesis de licenciatura).Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas-Perú.
 6. Cotrina, W. (2015). *Plan de Mejoramiento y Motivación para optimizar el clima laboral del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia La Libertad -2013*. Tesis de maestría. Universidad Particular Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1363/1/cotrina-gutierrez-optimizar-clima-laboral.pdf>
 7. Cuero, Y. & Saavedra, N.(2013). *Diagnóstico del clima organizacional empresa apuestas unidas del pacífico s. a. "gane" afiliado a su red, buenaventura, 2012 – 2013*(Tesis de Licenciatura). Universidad del Valle. Argentina Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/10767/1/CB-0503584.pdf>
 8. Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. México. McGraw Hill.
 9. Chiavenato I. (2009). Comportamiento Organizacional (2ª ed.). México. McGraw Hill.
 10. Daft, R. y Marcic, D. (2011). Introducción a la Administración (6ª ed.). México: Cengage Learning.
 11. Elias, J. (2015) *La Motivación y el desempeño laboral de los empleados de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria de la ciudad de*

- Huánuco –Periodo 2015*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1100>
12. Eustaquio, C. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo Básico de Justicia del distrito de la Esperanza enero-julio 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Privada del Norte. Trujillo. Recuperado de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9789/Eustaquio%20Brice%C3%B1o%20Carlos.pdf?sequence=1>
 13. Facchin, J. (2013). Teorías clásicas de la motivación. Recuperado de www.josefacchin.com
 14. García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional. Apuestas de investigación, México
 15. Gárriz, J. (2014). Diccionario Enciclopédico. OCEANO. España
 16. Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). Metodología de la Investigación. Perú: McGraw-Hill
 17. Ibarvo, V. & Portillo, M. & Núñez, A. (2017) Estudio del Clima Organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores de los juzgados familiares tradicionales de la ciudad de Chihuahua”, *XII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.01.pdf>
 18. Infestas G. A. (2001). Sociología de la empresa. Salamanca: Amará Ediciones
 19. Jiménez, N. & Jiménez M. (2016) *Clima organizacional y estrés laboral como predictores del involucramiento de los trabajadores del Poder Judicial de Arequipa 2016*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica Santa María. Arequipa. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5936>
 20. Justo, C. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción de los usuarios en el 4to Juzgado de Familia de la Corte Superior de Justicia de Puno, 2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4965/Justo_Eriquito_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 21. Kerlinger F. y Lee H. (2002). Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. México. McGraw-Hill.

22. Manay, F. (2016). *Programa de motivación y su efecto en el Desempeño Laboral del personal administrativo de la GERCETUR-Lambayeque 2016*. Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/2742/manay_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Marín, K. O., Ruiz, A. A. & Henao, E. A. (2016). *La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas*. España. Colección Académica de Ciencias Sociales.
24. Mazerovsky, P. (2009). *Las personas y las organizaciones*, El Cid Editor. Apuntes, Recuperado de ProQuest Ebook Central en:
- a. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3179409>
25. Méndez, G. (2014). *Plan estratégico de Motivación para mejorar el clima organizacional en la Gerencia de Operaciones, Departamento de Registro y Servicios del SATCH-CHICLAYO (octubre 2013 – Mayo 2014)*. Chiclayo-Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/602/mendez_eg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Narea, N. & Paez, M., (2015). *El Clima Organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año Lectivo 2014-2015*. Tesis de licenciatura. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil.- Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1460>
27. Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa..* Recuperado de <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pd>
28. Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Patate en el año 2015*. Trujillo-Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3093>
29. Peña, H. & Villón, S. *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito organizacional.* (2015) *Revista Cientific.* Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
30. Quispe, N. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015*. Tesis para optar el título

profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Andahuaylas-Perú.
Recuperado de: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/244>

31. Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Educación.
32. Russell P. (2000). *La motivación conceptos y teorías*. Universidad de Toulouse.
33. Reeve J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
34. Sum, M. M (2015). *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-2015)* (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
35. Tenazoa, P., Oswaldo, N. & Rivera Cardozo, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Perú*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
OBJETIVOS	PROBLEMA	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
General	General	General			Reconocimiento
Determinar la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.	¿ cuál es la influencia de la motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque -2018?			Factores Motivacionales (intrínsecos)	Responsabilidad Realización personal o logro El trabajo en sí El progreso o ascenso Política de la empresa
Específicos	Específicos		Motivación		Administración Relaciones interpersonales con compañeros de trabajo Condiciones de trabajo Supervisión Status El Salario Seguridad en el puesto Estructura Organizativa y Administrativa
1. Analizar el tipo de motivación en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.	P.E.1. ¿Qué tipo de motivación se utiliza en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque -2018?	H1 La Motivación influye en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018.		Factores Higiene (extrínsecos)	Supervisión Status El Salario Seguridad en el puesto Estructura Organizativa y Administrativa
2. Medir el nivel del clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018	P.E.2. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional que se utiliza en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018?			Variables Causales	Decisiones Competencias Actitudes Motivación Rendimiento Comunicación Toma de decisiones
3. Establecer el nivel de motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- 2018.	P.E.3. ¿Cuál es el nivel de motivación en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque -2018?		Clima Organizacional	Variables Intermedias	Productividad Ganancia y Perdida
				Variables Finales	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2. Matriz de consistencia



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE CUESTIONARIO PARA PERSONAL JURISDICCIONAL

Señores servidores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, agradeceremos su gentil colaboración en el presente estudio de investigación, que tiene por objetivo conocer la motivación y su influencia en el clima organizacional de las Salas Civiles; para ello deberás responder las preguntas que se formulan, marcando las alternativas que estime conveniente.

Le aseguramos que su información tiene carácter confidencial y reservado

I.- INFORMACION GENERAL DEL USUARIO

1. **Sexo:** Hombre Mujer Edad Años
2. **Domicilio:** Urbanización Pueblo Joven otros
3. **Estado civil:** Casado soltero conviviente
4. **Grado de Instrucción:**

Primaria	Secundaria	Técnico	Universitario
----------	------------	---------	---------------

ENUNCIADO	VALOR
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
01	El Poder Judicial reconoce el trabajo que realizan sus trabajadores					
02	El jefe tiene confianza en la realización de su trabajo					
03	Se siente Ud. realizado en el desempeño de sus funciones					
04	Se siente satisfecho con el desarrollo de las labores diarias que realiza					
05	Ha tenido la oportunidad de ascender en la institución por buen desempeño de su trabajo					

06	Se siente motivado para desarrollar sus funciones por las políticas que implementa la institución					
07	Se siente Ud. satisfecho con la labor administrativa de la institución					
08	Desde su percepción considera que son buenas las relaciones interpersonales con:					
	<ul style="list-style-type: none"> • Con sus compañeros de trabajo 					
09	Está satisfecho (a) con la infraestructura que le ha brindado la institución para el buen desempeño de su trabajo					
10	Considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral					
11	Está conforme con su status laboral					
12	Considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada					
13	Considera Ud. que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios					
14	Conoce Ud. si la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para mejorar el clima organizacional					
15	La institución toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional					
16	Se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años					
17	Está dispuesto (a) a colaborar en los cambios que implemente la institución para la mejora del clima organizacional					
18	El actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores					
19	Considera que el actual clima organizacional influye en su rendimiento laboral					
20	Existe comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas donde desarrolla sus labores					
21	Considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto las incidencias laborales.					
22	Está conforme con las políticas institucionales para mejorar la productividad					
23	Considera que la institución genera una buena imagen con la actual política institucional					
24	Considera que la actual política administrativa y funcional perjudica la imagen institucional					

OBSERVACIONES:

Sugerencias para mejorar la motivación y el clima organizacional de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Gracias por su colaboración

Chiclayo,de.....del 2018

Anexo 3. Validación de Encuesta



**UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL EXPERTO	<i>Carla Angélica Reyes Reyes</i>
2. TÍTULO	<i>Lic. Administración.</i>
3. ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO	<i>Mg. Gestión Pública.</i>
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	<i>5 años.</i>
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	<i>USS.</i>
6. CARGO	<i>Docente.</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – 2018	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Gómez Purizaca, Sonia María Samillán Ruiz, Maribel Emilia
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar el grado de influencia de la motivación en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – 2018
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	

7. INSTRUCCIONES

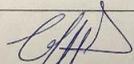
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

8. PREGUNTAS

<p>1. El Poder Judicial reconoce el trabajo que realizan sus trabajadores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		
2. Su jefe tiene confianza en la realización de su trabajo <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		
3. Se siente Ud. realizado en el desempeño de sus funciones <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		
4. Se siente satisfecho con el desarrollo de las labores diarias que realiza <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		
5. Ha tenido la oportunidad de ascender en la Institución por buen desempeño de su trabajo <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		
6. Se siente motivado para desarrollar sus funciones por las políticas que implementa la institución <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D (<input type="checkbox"/>)
SUGERENCIAS:		

<p>7. Se siente Ud. satisfecho con la labor administrativa de la institución</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>8. Desde su percepción considera que son buenas las relaciones interpersonales con: sus compañeros de trabajo.</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>9. Considera que la infraestructura y el material logístico que le brinda la institución es suficiente para el buen desempeño de su trabajo</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>10. Considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>11. Está conforme con su status laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>12. Considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>13. Se considera Ud. que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>14. Conoce Ud. si la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para mejor el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>15. La institución toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>16. Se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>17. Está dispuesto (a) a colaborar en los cambios que implemente la institución para la mejora del clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>18. El actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>19. Considera que el actual clima organizacional influye en su rendimiento laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>20. Existe comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas donde desarrolla sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>21. Considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto las incidencias laborales</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>22. Está conforme con las políticas institucionales para mejorar la productividad</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>23. Considera que la institución genera una buena imagen con la actual política institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A () D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>24. Considera que la actual política administrativa y funcional perjudica la imagen institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u> 24 </u> N° TD: <u> 0 </u></p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	
<p>Fecha:</p> <p>Firma </p> <p>DNI N° <u> 11435695 </u></p>	



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	MBA Carlos Angulo Corcuera
2. TÍTULO	Licenciado en Administración
3. ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO	Magister (MBA)
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	22 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Everest Perú - USS
6. CARGO	Gerente de Desarrollo - DTC
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Gómez Purizaca, Sonia María Samillán Ruiz, Maribel Emilia
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar el grado de influencia de la motivación en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	

7. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

8. PREGUNTAS

1. El Poder Judicial reconoce el trabajo que realizan sus trabajadores a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	
2. Su jefe tiene confianza en la realización de su trabajo a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	
3. Se siente Ud. realizado en el desempeño de sus funciones a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	
4. Se siente satisfecho con el desarrollo de las labores diarias que realiza a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	
5. Ha tenido la oportunidad de ascender en la Institución por buen desempeño de su trabajo a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	
6. Se siente motivado para desarrollar sus funciones por las políticas que implementa la institución a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()
SUGERENCIAS: _____	

<p>7. Se siente Ud. satisfecho con la labor administrativa de la institución</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>8. Desde su percepción considera que son buenas las relaciones interpersonales con: sus compañeros de trabajo.</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>9. Considera que la infraestructura y el material logístico que le brinda la institución es suficiente para el buen desempeño de su trabajo</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>10. Considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>11. Está conforme con su status laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>12. Considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>13. Se considera Ud. que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>14. Conoce Ud. si la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para mejor el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>15. La institución toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>16. Se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>17. Está dispuesto (a) a colaborar en los cambios que implemente la institución para la mejora del clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>18. El actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>19. Considera que el actual clima organizacional influye en su rendimiento laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>20. Existe comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas donde desarrolla sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>21. Considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto las incidencias laborales</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>22. Está conforme con las políticas institucionales para mejorar la productividad</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>23. Considera que la institución genera una buena imagen con la actual política institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>24. Considera que la actual política administrativa y funcional perjudica la imagen institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>24</u> N° TD: <u>0</u></p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	
<p>Fecha:</p> <p style="text-align: center;">  MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera Magister en Administración de Negocios Licenciado en Administración CLAD. N° 18480 </p> <p>Firma</p> <p>DNI N° <u>06437510</u></p>	



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Carolina de Lourdes Fello Gómez
2. TÍTULO	Licenciada en Administración
3. ÚLTIMO GRADO ACADÉMICO	Mg. Gestión del Talento Humano
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	8 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USS
6. CARGO	DTC
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	Gómez Purizaca, Sonia María Samillán Ruiz, Maribel Emilia
B. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
C. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar el grado de influencia de la motivación en los trabajadores de las Salas Civiles de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - 2018
D. DETALLE DEL INSTRUMENTO	

7. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

8. PREGUNTAS

1. El Poder Judicial reconoce el trabajo que realizan sus trabajadores a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____
2. Su jefe tiene confianza en la realización de su trabajo a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____
3. Se siente Ud. realizado en el desempeño de sus funciones a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____
4. Se siente satisfecho con el desarrollo de las labores diarias que realiza a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____
5. Ha tenido la oportunidad de ascender en la Institución por buen desempeño de su trabajo a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____
6. Se siente motivado para desarrollar sus funciones por las políticas que implementa la institución a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo	A (/) D ()	SUGERENCIAS: _____

<p>7. Se siente Ud. satisfecho con la labor administrativa de la institución</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	
<p>8. Desde su percepción considera que son buenas las relaciones interpersonales con: sus compañeros de trabajo.</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>14. Conoce Ud. si la institución cuenta con una estructura organizativa y administrativa para mejor el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>9. Considera que la infraestructura y el material logístico que le brinda la institución es suficiente para el buen desempeño de su trabajo</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>15. La institución toma decisiones para cambiar positivamente el desarrollo de su trabajo y mejorar el clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>10. Considera que la supervisión de funciones mejora su desempeño laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>16. Se han producido cambios en la institución que le hayan permitido desarrollar sus capacidades en los últimos cinco años</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>11. Está conforme con su status laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>17. Está dispuesto (a) a colaborar en los cambios que implemente la institución para la mejora del clima organizacional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>12. Considera que la remuneración que percibe está acorde con la labor efectuada</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>18. El actual clima organizacional lo motiva a seguir desarrollando con eficacia y eficiencia sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>13. Se considera Ud. que su antigüedad en el cargo le proporciona determinados privilegios</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>	<p>19. Considera que el actual clima organizacional influye en su rendimiento laboral</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>

<p>20. Existe comunicación suficientemente buena y respetuosa entre las áreas donde desarrolla sus labores</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>21. Considera que las decisiones tomadas por la institución han resuelto las incidencias laborales</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>22. Está conforme con las políticas institucionales para mejorar la productividad</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>23. Considera que la institución genera una buena imagen con la actual política institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>24. Considera que la actual política administrativa y funcional perjudica la imagen institucional</p> <p>a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Indiferente d) En desacuerdo e) Totalmente en desacuerdo</p>	<p>A (/) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: <u>24</u> N° TD: <u>0</u></p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p>	

Fecha:

Firma

[Firma manuscrita]

DNI N°

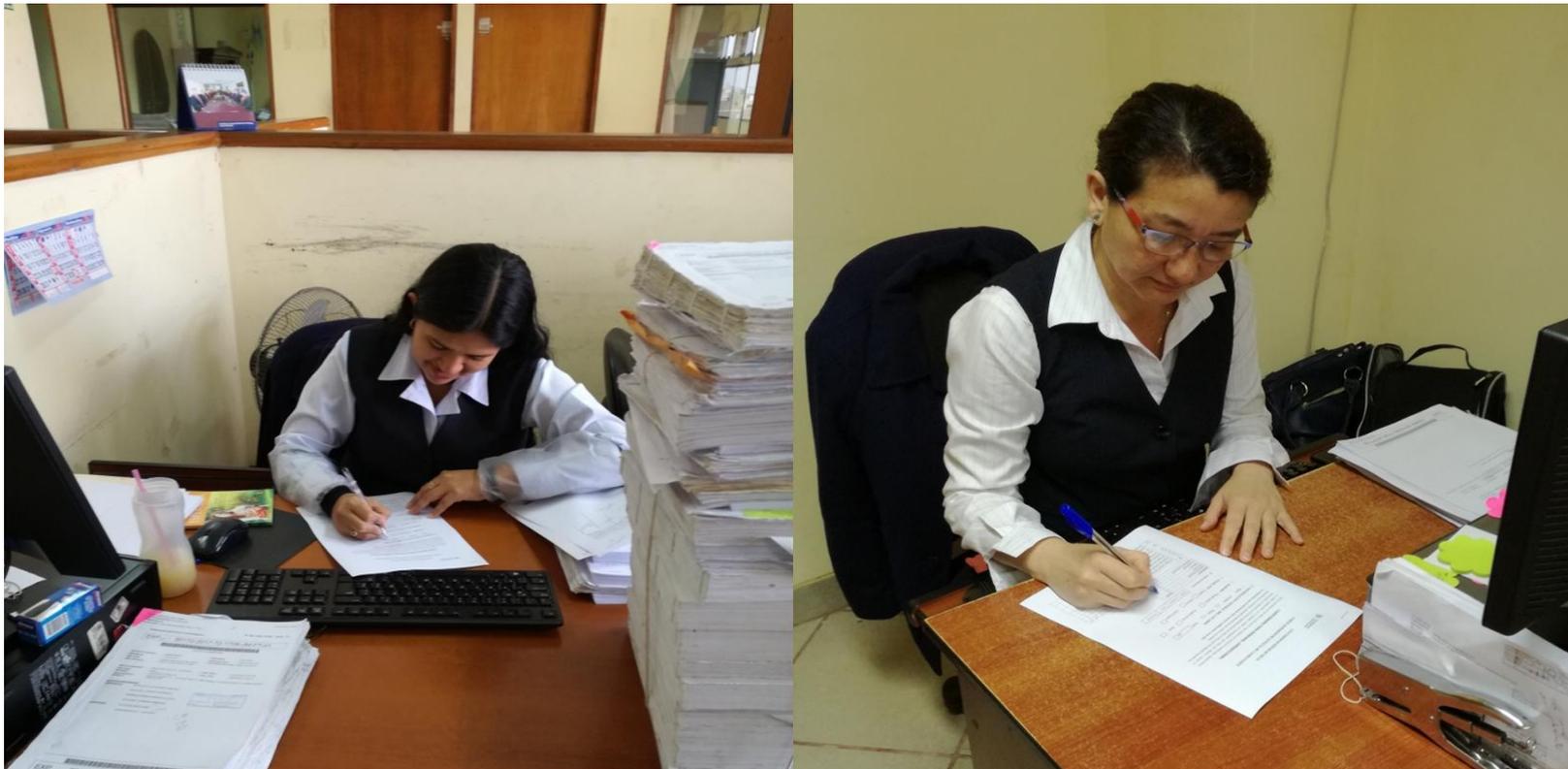
43636006

Anexo 4. Fotos



ANEXO 4.1: Colaboradores Isabel Montalvo Torres y Carlos Enrique Castillo Ruiz, pertenecientes a la 1° y 2° Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque resolviendo la encuesta

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 4.2: Colaboradoras Alinzon Yessenia Samamé Cubas y Rosa María Ching Castañeda, pertenecientes a la 1° Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque resolviendo la encuesta

Fuente: Elaboración propia



ANEXO 4.3: Colaboradores Maria Orfelinda Carranza Diaz y Nilda Graciela Cuiquita Contreras, pertenecientes a la 2° Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque resolviendo la encuesta

Fuente: elaboración propia

Anexo 5. ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN



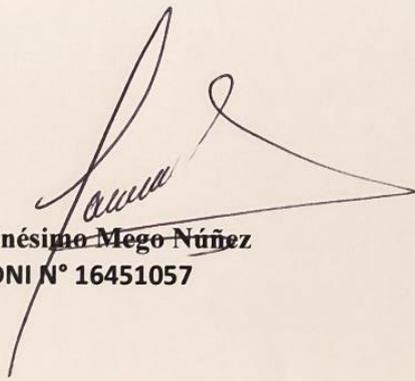
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME DE INVESTIGACIÓN

Yo, Onésimo Mego Núñez, docente del Curso Taller Actualización de Tesis y Artículos Científicos en la USS de la EAP Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° -2018/FACEM-USS, presentada por las estudiantes Gómez Purizaca Sonia María y Samillán Ruiz Maribel Emilia, titulada “LA MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS SALAS CIVILES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE , 2018”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 06% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa Urkund.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Resolución Rectoral N° 0117-2018/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de Urkund en la USS, para el año 2018.

Pimentel, 26 de Octubre del 2018



Dr. Onésimo Mego Núñez
DNI N° 16451057

Anexo 6. RESULTADOS DE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS_PRELIMINARES - FINAL.docx (D43019068)
Submitted: 10/24/2018 10:01:00 PM
Submitted By: megoonesimo@crece.uss.edu.pe
Significance: 6 %

Sources included in the report:

tesis de satisfacción laboral sin referencias.docx (D40567133)

Instances where selected sources appear:

1