

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO  
VALDIZÁN” – HUÁNUCO  
ESCUELA DE POST GRADO**



---

**“EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO  
SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL  
DE UCAYALI -. PERIODO 2013”**

---

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA  
PÚBLICA**

**TESISTA: CHRISTIAN REIF TORRES TORRES**

**ASESOR: DR. RODOLFO VALDIVIESO ECHEVARRÍA**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2015**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos, esposa, padres y hermana quienes me apoyaron en todo momento en los logros que obtengo como persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de disfrutar la vida, y por permitirme compartir momentos de logros con las personas que creen en mí.

## RESUMEN

De los cálculos estadísticos aplicados a la encuesta realizado a los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, se obtuvo la calificación de 2.44 del total de preguntas (60 presuntas), este resultado está dentro del rango de “parcialmente de acuerdo” a “en desacuerdo”, demostrando que el Desarrollo organizacional influye relativamente en forma positiva en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

De todo esto factores analizados, existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali, que no presentan un buen desarrollo organizacional como Reconocimiento, Equidad e Innovación; pero existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali como Liderazgo, Autonomía, Cohesión y Apoyo.

Se ha plantado la siguiente hipótesis “El desarrollo organizacional influye positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali” se ha levantado una encuesta a los Trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, a muestra representativa de 100 trabajadores resultado de la formula estadística a quienes se les pregunto entre la escala utilizada del 1 (totalmente de acuerdo), 2 (Parcialmente de acuerdo), 3 (En desacuerdo) y 4 como la opción de elegir N/A (no aplica), después de aplicar el cálculo estadístico nos da el resultado - según el Anexos 3 - de un promedio de 2.44, estando dentro del rango de Parcialmente de acuerdo a en desacuerdo, de esto se puede determinar que el Desarrollo organizacional influye relativamente en forma positiva en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

## SUMMARY

Statistical calculations applied to the survey conducted for workers in the Judicial District of Ucayali, the rating 2.44 of all questions (60 alleged) obtained this result is within the range of "somewhat agree" to "disagree" demonstrating that organizational development relatively positively influences in the climate of the Judicial District of Ucayali.

From all this factors analyzed, there are some areas of the Judicial District of Ucayali, which do not have a good organizational development and recognition, Equity and Innovation; but there are several factors of organizational development, which positively influence the work environment of the Judicial District of Ucayali as Leadership, Autonomy, Cohesion and Support.

It has planted the following hypothesis "Organizational development positively influences the working environment of the Judicial District of Ucayali" has raised a survey Workers Judicial District of Ucayali, a representative sample of 100 workers statistic result is formulated to I ask from the scale used from 1 (strongly agree), 2 (partially agree), 3 (Disagree) and 4 as the option to choose N / A (not applicable), after applying the statistical calculation gives us the result - according to Annexes 3 - from an average of 2.44, being within the range of Partially agree to disagree, it can be determined that organizational development relatively positively influences in the climate of the Judicial District of Ucayali.

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación “EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO SOBRE EL CLIMA LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI - PERIODO 2013”, toma en consideración que dicho proceso debe ser: económico, es decir, debe requerir menos esfuerzo para lograr el beneficio que aporta; y acumulativo que la mejora que se haga permita abrir las posibilidades de sucesivos progresos, a la vez que se garantice el cabal aprovechamiento del nuevo nivel de desempeño logrado.

El clima laboral en el Distrito Judicial de Ucayali es importante por ser una institución pública dedicada a prestar servicios de justicia a la comunidad y demás zonas aledañas, debería tener un óptimo ambiente laboral; sin embargo, la situación es otra por cuanto se percibe un descontento por parte del personal, observándose que no participan en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales no son adecuadas, no se le reconocen sus labores, hay problemas en la comunicación, pero existe buena disponibilidad de directivos y trabajadores, de un ordenamiento en lo que corresponde a la Gestión Administrativa de los Recursos Humanos, porque esta institución de acuerdo a su organización interna toma el personal para que pueda desempeñar en las áreas que se les designa, para eso se hace necesario que el área de Recursos Humanos tenga a la mano un diseño de los perfiles profesionales de los trabajadores que van a ser tomados para desempeñarse en su jurisdicción. Toda organización debe tener un ambiente único que permita que los empleados se identifiquen con ella, de tal manera que se puedan alcanzar los objetivos de acuerdo a las necesidades de su potencial.

La tesis viene desarrollada por capítulos, siguiendo los criterios del método científico, los cuales pasamos a describir:

El Capítulo I: Planteamiento del problema, donde identificamos el problema que se convierte en un objeto de reflexión sobre el cual se percibe la necesidad de investigar y planteamos los objetivos respectivos.

El Capítulo II: Hipótesis y/o sistema de Hipótesis, que se plante la hipótesis general y específica, y las variables correspondientes.

El Capítulo III: Marco teórico, embarcamos la investigación a conocimientos existentes y asumimos una posición frente a ello.

El Capítulo IV: Metodología y técnicas utilizadas, formulamos la hipótesis, respondiéndonos a la formulación del problema de investigación y operacionalizamos las variables.

El Capítulo V: Análisis y Presentación de Resultados, mostramos los resultados más relevantes de la investigación, en aplicación del instrumento de medida.

El Capítulo VI: Discusión de Resultados. Propuesta para una adecuada Administración de los Recursos Humanos, a mérito de aporte de esta investigación.

Conclusiones y recomendaciones, realizamos un compendio de las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMARY	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.4.1. Viabilidad	13
1.4.2. Limitaciones	14
1.5 HIPÓTESIS	14
1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL	14
1.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	14
1.6. VARIABLES	14
1.6.3. Operacionalización de las Variables	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES	16
2.2 BASES TEÓRICAS	24
2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.4 BASES EPISTEMOLÓGICAS	31
CAPITULO III. : METODOLOGIA	32
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	32
3.2 DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN	32
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.4 DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.5 TÉCNICAS DE REGOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS	34
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	35
4.1. Resultados del instrumento de medida para determinar el Desarrollo Organizacional y su Efecto sobre el Clima Laboral de los Trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali	35
4.1.1. Sobre Liderazgo, motivación y responsabilidad	35
4.1.2. Sobre Autonomía	56

4.1.3. Sobre Cohesión	62
5.1.4. Sobre Apoyo	71
5.1.5. Sobre Reconocimiento	75
5.1.6. Sobre Equidad	85
5.1.7. Sobre Innovación	89
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	97
5.1. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS	97
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFIA	106
ANEXOS	107

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. FUNDAMENTACION DEL PROBLEMA**

El clima laboral en el Distrito Judicial de Ucayali es de suma importancia, pero existe una deficiencia y de un ordenamiento en lo que corresponde a la Gestión Administrativa de los Recursos Humanos, porque esta institución de acuerdo a su organización interna toma el personal para que pueda desempeñar en las áreas que se les designa, para eso se hace necesario que el área de Recursos Humanos tenga a la mano un diseño de los perfiles profesionales de los trabajadores que van a ser tomados para desempeñarse en su jurisdicción. Toda organización debe tener un ambiente único que permita que los empleados se identifiquen con ella, de tal manera que se puedan alcanzar los objetivos de acuerdo a las necesidades de su potencial humano.

En la actualidad las organizaciones vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los individuos; cuyos elementos están relacionados constantemente formando el clima donde se desarrollan todas las actividades.

El ambiente organizacional es de vital importancia para toda institución, cuanto ayuda en la comunicación, satisfacción y al buen desempeño de funciones de las personas que se encuentran dentro de ella, por tal razón, deben tener condiciones adecuadas y favorables que permitan alcanzar objetivos y metas planteadas.

Es por ello, que resulta importante conocer las condiciones presentes en el sitio laboral, por cuanto facilita la planificación de acciones tendientes a mejorar el comportamiento de los empleados, innovar la calidad del desempeño, propiciar las relaciones interpersonales, favorecer el trabajo en equipo, la creatividad e iniciativa personal para garantizar de manera eficaz la productividad de este ambiente.

En este sentido, el Distrito Judicial de Ucayali, por ser una institución pública dedicada prestar servicios de justicia a la comunidad y demás zonas aledañas, debería tener un óptimo ambiente laboral; sin embargo, la situación es otra por cuanto se percibe un descontento por parte del personal, observándose que no participan en la toma de decisiones, las relaciones interpersonales no son adecuadas, no se le reconocen sus labores, hay problemas en la comunicación.

Aunado a ello, el personal manifiesta que no se reconocen sus labores y no se cuenta con los recursos materiales para buen funcionamiento y la efectividad de las actividades a realizar.

Por lo expuesto, el estudio de investigación se propone determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el clima laboral en profesionales del Distrito Judicial de Ucayali en el 2013, con los resultados, se podrán proponer modificaciones organizacionales para mejorar la calidad de los servicios.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es el efecto de un desarrollo organizacional sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali en el 2013?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo es el desarrollo organizacional de las diversas áreas del Distrito Judicial de Ucayali?
- ¿Cuáles son los factores más importantes de un desarrollo organizacional que influyen sobre un clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar en qué medida el desarrollo organizacional influye en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar el tipo de desarrollo organizacional de las áreas de trabajo del Distrito Judicial de Ucayali.
- Determinar y analizar los factores más influyentes del desarrollo organizacional sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se justifica, en tres (03) aspectos importantes:

- A. JUSTIFICACIÓN PRACTICA.- La investigación se justifica, porque describimos o analizamos un problema, y planteamos estrategias que enmarcadas a la búsqueda de estrategias y soluciones organizacionales, en post de mejorar la calidad de servicios sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.
- B. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.- Por que la investigación busca conocer aspectos de gestión estratégica aplicada al crecimiento organizacional, a fin de proponernos una línea base del estado

actual de la situación y elaborar un plan de acción en gestión aplicada al sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

- C. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.- Por que utiliza el enfoque sistémico al Método Científico para la búsqueda de la verdad, con la posibilidad de que con una prueba empírica, se logre los objetivos planteados.

Según lo planteado en la descripción del problema, me veo motivado en la necesidad de realizar una investigación del desarrollo organizacional y su efecto sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali, para así dar respuesta al interés que han manifestado tanto el personal administrativo como directivo de conocer el clima organizacional presente en la institución; por cuanto reconocen la relevancia de que las empresas se orienten no sólo a cumplir con sus objetivos y metas en cuanto a calidad, excelencia, productividad y buen desempeño, sino también que tengan presente las condiciones existentes dentro del área de trabajo, así como el comportamiento del personal.

La importancia de esta investigación a nivel organizacional viene dada por la suma de lo humano y lo social para establecer estructuras comunes e integradas para el beneficio de la empresa y sus trabajadores, cuya consideración pretende ayudar a mejorar las condiciones actuales de la institución en busca de la calidad del servicio prestado a la comunidad.

#### **1.4.1. Viabilidad**

La presente investigación es viable pues se dispone de los recursos necesarios para llevar a cabo. Para el acceso a las diferentes áreas y

oficinas del Distrito Judicial de Ucayali; se gestionará la autorización para recolectar la información.

#### **1.4.2. Limitaciones**

El poco tiempo que nos proporcionaran los actores internos para contribuir con la recolección de datos.

Asimismo, otra de las limitaciones es que a nivel local contamos con antecedentes poco influyentes que puedan servirnos de guías para el desarrollo de nuestra investigación.

### **1.5 HIPÓTESIS**

#### **1.5.1 HIPÓTESIS GENERAL**

El desarrollo organizacional influye positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

#### **1.5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. Existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali, que no presentan un buen desarrollo organizacional.
2. Existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

### **1.6 VARIABLES**

#### **1.6.1. Variable Independiente**

Desarrollo organizacional

#### **1.6.2. Variable Dependiente**

Clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali

### 1.6.3. Operacionalización de las Variables

Variables (Tipo)	Dimensiones	Indicadores
Desarrollo organizacional	Informativo	Recaba información muy importante sobre el desarrollo organizacional en el Distrito Judicial de Ucayali
	Analítico	Se muestra un análisis causal consecuente, que grafica el panorama real del Distrito Judicial de Ucayali
	Aplicativo	Con el análisis obtenido aplica conceptos de manera útil.
	Extensión	Utiliza lo aprendido para que en el futuro se desarrolle una reforma organizativa.
Clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	Área	Se formulara estrategias para mejorar el desarrollo organizacional.
	Institucional	Reformulara el plan organizativo con el fin de que la institución presente un buen clima laboral

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES.**

##### **2.1.1 Nivel Local**

A.- DIRECTIVA No 0f 0-2011-GRU-p-GcR-GRpp y AT-SGDI

Directiva sobre evaluación del desempeño laboral del personal contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios -CAS, del pliego 462., Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

##### **OBJETIVO:**

Establecer normas y procedimientos para la evaluación del desempeño laboral del personal contratado bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, en todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central, Gerencias Sub Regionales, Unidades Operativas y Direcciones Regionales Sectoriales que conforman el Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

##### **2.1.2 Nivel Nacional**

B.- REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO 1025 APROBADO EL 17 DE ENERO DE 2010 MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 009- 2010-PCM

El presente Reglamento establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Con excepción de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional del Perú, el personal comprendido de la Carrera Judicial del Poder Judicial y del Ministerio Público, el ámbito de aplicación de la presente norma se extiende incluso a los organismos autónomos, en tanto su personal se encuentra inmerso dentro del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Las empresas del Estado sujetas al ámbito de competencia del FONAFE coordinarán a través del citado organismo y SERVIR, la definición y aplicación de sus políticas de evaluación y capacitación del personal.

### **2.1.3 Nivel internacional**

C.- IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA UNIDAD DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE LA FISCALÍA DEL DISTRITO NACIONAL (SANTO DOMINGO DE GUZMAN, D.N., REPUBLICA DOMINICANA 2007 - MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS - GERMANIA FIGUEROA GERMAN)

OBJETIVOS:

➤ General:

Describir el nivel de motivación de los empleados de la Unidad De Atención y Prevención De La Violencia De La Fiscalía del Distrito Nacional.

➤ Específicos:

- Describir las teorías de la motivación y el liderazgo en el ambiente laboral
- Describir los conceptos básicos de la evaluación del desempeño laboral.
- Describir la importancia de la motivación y el liderazgo para el rendimiento laboral.

- Describir las características generales de la Unidad De Atención y prevención De La Violencia del Distrito Nacional.
- Describir el impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la Unidad de Atención Prevención de Violencia de Fiscalía del Distrito Nacional.

#### CONCLUSION:

Al finalizar la investigación sobre la Unidad de Atención y prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional, se pudo comprobar que cuentan esta unidad con un programa de motivación que le permite conjugar todos sus esfuerzos materializados como un trabajo en equipo, influyendo en el desarrollo tanto individual como colectivo, de sus recursos humanos, fortaleciendo todos los ámbitos en su estructura organizacional.

No cabe duda, que el tipo de liderazgo aplicado en dicha institución, como lo es el estilo democrático ha permitido llevar a cabo las responsabilidades en cada uno de sus colaboradores, ya que los mismos se sienten muy motivados, puesto que, son tomados en cuenta, dando lugar al logro de los objetivos trazados por la misma.

Cabe destacar que en cuanto a la evaluación con relación a las características individuales se demostró que las variables que la conforman, tales como: creatividad, puntualidad, comunicación, liderazgo y responsabilidad, influyen directamente en la toma de decisiones para mejorar el ambiente de trabajo.

Es importante señalar que en esta entidad se determinan las necesidades de entrenamiento a través de un diagnóstico y como tal, se apoyan en informaciones importantes, cuya responsabilidad corresponde a los altos directivos quienes son los que toman las verdaderas decisiones.

La unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional, cuenta sin lugar a dudas con una estructura organizacional que planifica, organiza y controla todo lo concerniente a su funcionamiento, proporcionando los beneficios a corto, a mediano y a largo plazo; por lo general los beneficiarios son los empleados, la misma entidad y los usuarios.

#### D. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO 2008

- Niria Quintero, Nelly Africano y Elsis Faría. Universidad del Zulia.

Este trabajo es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de Costa Oriental del Lago (VADECOL).

La investigación es de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo. La población fue de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados

Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 36 preguntas con cinco alternativas de respuesta. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

#### CONCLUSIONES:

Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a través de un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada,

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede destacar que el personal está parcialmente motivado ya que a pesar de que obtienen beneficios como parte de reconocimiento de su buena labor, el pago otorgado por la empresa no es muy bueno ya que no cumple con las expectativas de los mismos, con esto se considera que el aspecto económico sigue siendo importante para incrementar e impulsar la motivación del personal de la organización.

Las promociones, ascensos, no se consideran justas pero el ambiente de trabajo que encuentran los trabajadores es bueno y no perciben mucho estrés en el desarrollo de sus labores. Por consiguiente, se muestra una satisfacción por fases, en las condiciones de trabajo, compañeros de trabajo, reconocimientos, entre otros, pero un mayor grado de insatisfacción por la falta de un salario justo, una supervisión intransigente, en los vigilantes, lo que provoca presión por falta de políticas de desarrollo profesional y promociones de ascenso, lo que ocasiona que el trabajador se sienta insatisfecho, de no corregir esta situación se puede producir una baja en la eficiencia organizacional, que pueda expresarse a través de las conductas de expresión, negligencia, agresión o retiro. La frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a una conducta agresiva la cual permite manifestarse por sabotaje, maledicencia o agresión directa. Para los

empresarios es muy claro que esperan de su capital humano, máxima productividad en su trabajo o tarea, pero no tienen tanta claridad en lo que el personal espera de su empresa, este es máxima satisfacción en su trabajo. El trabajador a su vez responde a la desatención y manipulación de la empresa con la conocida frase "como hacen que me pagan, hago que trabajo. Entonces se inicia ese círculo de insatisfacción y baja productividad, el personal está mal remunerado y por lo tanto se siente insatisfecho por lo que se convierte en improductivo y esto provoca a su vez insatisfacción.

Otro concepto que también está relacionado con la idea de clima organizacional es la satisfacción laboral, que además está emparentado con la calidad de vida en el trabajo, ya que en un caso como el otro la referencia es hacia el trabajo en sí, la satisfacción podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"- La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, los últimos hallazgos consideran que los principales factores que determinantes de la satisfacción laboral son:

- Desafío del trabajo para las destrezas poseídas por el trabajador
- Sistemas de recompensas
- Condiciones de trabajo (infraestructura y clima)
- Cooperación entre trabajadores (colegas y jerarquías)
- Ergonomía o compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo

Likert define con claridad el concepto de clima como percepción, es decir vuelve a insistir sobre la idea de que la reacción de las personas va a estar determinada por la percepción que tengan de la organización y sus componentes. Este modelo incluye tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales van a influir en la percepción individual del clima: variables explicativas o estructurales, intermedias, y finales o dependientes.

Dentro de las primeras se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las mismas se modifican, hacen que se modifiquen las demás variables. Las intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Sin ninguna duda entre estas está el clima de la organización. Las variables finales, denominadas también dependientes, son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias, las pérdidas y la calidad de vida en el trabajo de los miembros de la organización.

La combinación de las variables explicativas y las intermedias determinan dos grandes tipos de clima organizacional: autoritario y participativo, 1. Clima de tipo autoritario, se presenta a su vez en dos caracterizaciones Autoritarismo explotador y Autoritarismo paternalista, 2. Clima de tipo participativo, pueden ser: Consultivo o Participación en grupo.

"En el clima de tipo autoritario sistema I autoritario explotador la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los empleados perciben y trabajan en una atmósfera de temor, las interacciones entre los superiores y los subordinados se establece con base en el miedo y la comunicación sólo existe en forma de instrucciones.

En el clima de tipo autoritario sistema II autoritario paternalista existe la confianza entre la dirección y los subordinados, aunque las decisiones se toman en la cima, algunas veces se decide en los niveles inferiores, los castigos y las recompensas son los métodos usados para motivar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados pero da la impresión que trabajan en un ambiente estable y estructurado.

En el clima de tipo participativo sistema III consultivo la dirección tiene confianza en sus empleados, las decisiones se toman en la cima pero los subordinados pueden hacerlo también en los niveles más bajos, para motivar a los empleados se usan las recompensas y los castigos ocasionales, se satisfacen las necesidades de prestigio y de estima y existe la interacción por ambas partes. Se percibe un ambiente dinámico y la administración se basa en objetivos por alcanzar.

En el clima participativo sistema IV participación en grupo existe plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones se da en toda la organización, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral, la forma de motivar es la participación, el establecimiento de objetivos y el mejoramiento de los métodos de trabajo.

Los empleados y la dirección forman un equipo para lograr los objetivos establecidos por medio de la planeación estratégica.

## **2.2 BASES TEÓRICAS.**

El tema del clima organizacional ha llevado a muchos investigadores a realizar varios estudios, debido a que gracias a estos se puede saber cuán satisfecho está el individuo en la organización en diferentes aspectos.

Al respecto: Elys José Rondón Gómez (Julio 2011) en su estudio utilizó la teoría de los sistemas de organización propuesta por Likert donde hace mención de ocho dimensiones del clima, hizo uso de cinco variables para realizar su investigación, las cuales fueron. Trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, calidad de vida y estructura organizacional.

Los resultados obtenidos en esta investigación fueron: Comunicación oportuna, conocimientos de la misión y visión de la empresa; pero desconocimiento de planes y beneficios, adecuado desempeño de roles, insatisfacción del trabajador en base al reconocimiento de la gerencia por el esfuerzo realizada.

Como recomendación se planteó un aumento de la remuneración, reconocimientos y reuniones afectivas de acercamiento con la participación del trabajador y de sus familiares.

Ronnie C. Salmen M. (Junio 2004) tomó para su investigación cuatro variables: motivación, liderazgos, toma de decisiones y comunicación, después de realizar su observación y aplicar el instrumento respectivo obtuvo como resultado que en esta institución existe un inadecuado ambiente organizacional, dando como recomendación: mejorar las interrelaciones personales, que se dicten cursos informativos sobre lo que pasa en la organización para que los empleados se sientan parte de esta,

cursos de liderazgo, toma de decisiones y de los tipos de comunicación existentes a los supervisores.

Campos María V. y Rodríguez Adriana (2003) en su investigación estudiaron el ambiente organizacional y la importancia que tiene este en las empresas, describieron los factores físicos, psicológicos y sociales; hicieron una observación directa no participante y un cuestionario de ocho preguntas, luego se obtuvieron los resultados llegaron a la siguiente conclusión: los factores físicos son adecuados aun cuando existen ciertas fallas en su componente, la mayoría de sus trabajadores están altamente motivados y las relaciones laborales son armoniosas.

Se recomendó mantener y fortalecer los procesos internos, así como la comunicación y promoción de un liderazgo situacional que conlleve a lograr los objetivos.

Santoyo, Mirna M. (2003) en su investigación pudo constatar que hay situaciones irregulares que no permiten que dicha institución funcione correctamente, al estudiar las variables de: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, satisfacción laboral y toma de decisiones pudiendo encontrar que los empleados no se consideran parte en la toma de decisiones, la comunicación es regular y no se motiva al personal, por lo que sugirió lo siguiente: reacondicionar el espacio laboral, mejorar la comunicación existente en la gerencia administrativa, mejorar las relaciones laborales, facilitar y mejorar las relaciones interpersonales, crear jornadas de motivación y crear lineamientos que ayuden a mejorar la toma de decisiones.

Carolina Ramírez (Julio 2000), en su estudio estableció una serie de pasos basados en el diagnóstico del clima en las oficinas del área metropolitana. En dicha investigación analizó las variables motivación y reconocimiento.

comunicación e información, sentido de dirección, liderazgo, trabajo en equipo, adiestramiento y desarrollo e identificación y compromiso.

Los resultados obtenidos para el momento de aplicar esta investigación determinaron que existía una alta satisfacción laboral, compromiso, servicios al cliente, identificación, optimismo, respeto y orgullo de pertenencia, una muy baja satisfacción en cuanto a la comunicación, cantidad de servicios y con los procesos.

Las acciones como resultado de este estudio se concretaron en realizar reuniones para fortalecer la comunicación, intensificar el uso en los medios de comunicación, rotación de personal, mejorar las prácticas de reconocimiento y realizar intercambios deportivos, revisar objetivos, planificar reuniones de enlace entre los trabajadores y la gerencia, fortalecer la gestión y la retroalimentación (feedback), propiciar la confianza entre los miembros' monitorear actuación de equipos e identificar fortalezas y debilidades, revisar relación de puestos y trabajos/competencias, realizar sinergia interna y confrontarlas con la calidad del servicio.

El individuo y la empresa conforman el clima organizacional, es por ello que el gerente debería realizar estudios constantes para conocer como sus empleados perciben o sienten el clima de la organización, para poden saber qué cambios realizar beneficiando así a la institución con el aumento eficiente de la productividad y los empleados otorgándoles mayores y lo mejores beneficios.

El ambiente organizacional es un sistema compuesto por varios elementos, que se interrelacionan y al fallar uno de ellos afecta al resto de estos o entorpece su correcto funcionamiento.

### **2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Desempeño Laboral:** El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo.

Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

- **Desarrollo Institucional:**

De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

- **Evaluación del desempeño:**

Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En definitiva, se trata de un proceso que contempla tres pasos:

- a) descripción: Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.

b) medición: Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.

c) desarrollo: Es la finalidad principal de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores, llevadas a cabo durante un determinado período de tiempo, y, según su resultado, felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores puede hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en- la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo.

➤ **Relaciones laborales:**

La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de formalmente libres.

➤ **Eficacia:**

En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo. Y punto.

Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

➤ **Eficiencia:**

Se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado.

El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción.

Por ejemplo: "Demuestre tu eficiencia para hacer este trabajo y te quedarás en la empresa", "La eficiencia de este motor no puede ser discutida", "Sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido". La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

➤ **Rendimiento laboral:**

- Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2A07).

También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dada por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007).

➤ **Satisfacción laboral:**

La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

➤ **Competitividad laboral**

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

➤ **Estrategia organizacional:**

Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, en base a la cual se alcanzarán los objetivos a largo plazo.

Además, especifica la misión, la visión y los objetivos de la empresa, y con frecuencia desarrolla políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograr esos objetivos, También asigna los recursos para implementarlos.

## **2.4 BASES EPISTEMOLÓGICAS**

- Empírico-Analítico
- Epistemología: Metafísica

Parten de una reflexión sobre las ciencias y tienden a prolongarla en una teoría general del conocimiento. Existe supremacía del conocimiento científico como único y válido

Concepto de la realidad-construcción del conocimiento: Relación entre Sujeto- Objeto: Unidireccional.

## CAPITULO III METODOLOGÍA

### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1. Investigación Aplicada o Técnica

La investigación aplicada puede ser definida como la profundización científica y metódica hacia lo desconocido en orden de proveer información para la resolución de problemas.

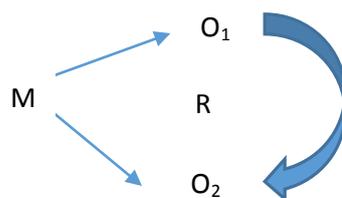
En la investigación aplicada el objetivo es predecir un comportamiento específico en una configuración muy específica; dice Keith Stanovich, científico cognitivo y autor de "How to think straight about psychology" (2AA7, p.106).

El estudio es Descriptivo Transversal de tipo correlacional.

- . Descriptivo porque trabajará con un solo grupo maestro,
- . Transversal porque los datos se recogerán en un solo momento.
- . Correlacional porque se busca determinar si una variable le afecta a la otra.

### 3.2 DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN

Por ser un estudio Descriptivo Correlacional la investigación responde al siguiente esquema:



O1 = Conjunto de datos con respecto al clima organizacional

O2 = Conjunto de datos con respecto a la satisfacción laboral

R = Relación existente entre ambas variables

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **3.3.1 Población**

Trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali

#### **3.3.2 Muestra**

La muestra es de 100 Trabajadores del Distrito Judicial Ucayali - de Pucallpa, de los 600 existentes.

Para calcular el tamaño de la muestra suele utilizarse la siguiente fórmula:

$n$  = el tamaño de la muestra.

$N$  = tamaño de la población.

$\vartheta$  =Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

$Z$  = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

$e$  = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

### **3.4 DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los instrumentos de recolección de datos son eficaces para la recolección de los datos en una investigación, debe cumplir con dos requisitos esenciales:

- Validez; es decir debe medir lo que debe medir

- Confiabilidad; es decir que aplicado varias veces a una muestra los datos deben ser similares.

### **3.5 TÉCNICAS DE REGOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

#### **3.5.1 Técnicas para la recolección de datos:**

- Encuesta
- Observación directa
- Fichaje

#### **3.5.2 Técnicas para el procesamiento de datos:**

Medidas de tendencia central (procesamiento y análisis de los datos)

Coeficiente de Pearson (determina el grado de relación que existe entre las variables)

#### **3.5.3 Técnicas para el análisis e interpretación de datos:**

Estadística descriptiva

Estadística inferencial.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

4.1. Resultados del instrumento de medida para determinar el Desarrollo Organizacional y su Efecto sobre el Clima Laboral de los Trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali.

Se aplicó la encuesta (Anexos) 100 trabajadores que es la muestra de la población total de 600, en este grupo están Directivos, jefes, secretarios y administrativos, a quienes se encuestó indistintamente para completar la muestra que requiere la investigación.

#### **SOBRE LIDERAZGO. MOTIVACIÓN Y RESPONSABILIDAD.**

En la encuesta realizada se quiso conocer cuál es la satisfacción que tiene el trabajador en su centro de trabajo, de los 100 encuestados el 57% respondieron que están muy satisfecho con la labor que realizan, pero existe un 38% que están parcialmente satisfecho y un 5% que están en desacuerdo, de lo que se puede manifestar que el clima laboral es de bueno hacia regular. En el análisis de la Tabla N° 01 se observa que los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali el 57% están totalmente de acuerdo, un 38% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió "no aplica".

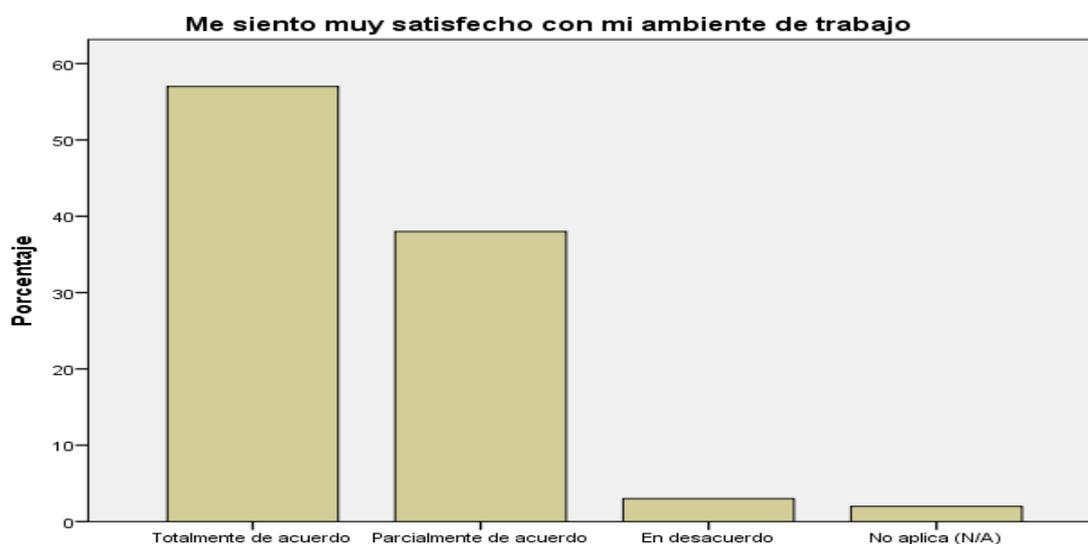
TABLA N° 01

<b>Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo</b>				
<b>Alternativas</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	57	57.0 %	57.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	38	38.0 %	95.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES.

GRÁFICO N° 01



Para conocer si el trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene conocimiento de la Misión y Visión de la institución donde trabaja, se les preguntó si lo tienen claro estos objetivos de su labor y el futuro de la institución, el 60% de los encuestados manifestaron que conocen parcialmente, mientras que el 40% de los encuestados si lo tienen claro estos principios fundamentales, deduciendo que los directivos de esta institución no les capacitan ni les incentivan para tener claro estos principios en todos los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali. En la tabla N° 02 se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 55% respondieron

que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, la definición de la Misión y Visión de la institución.

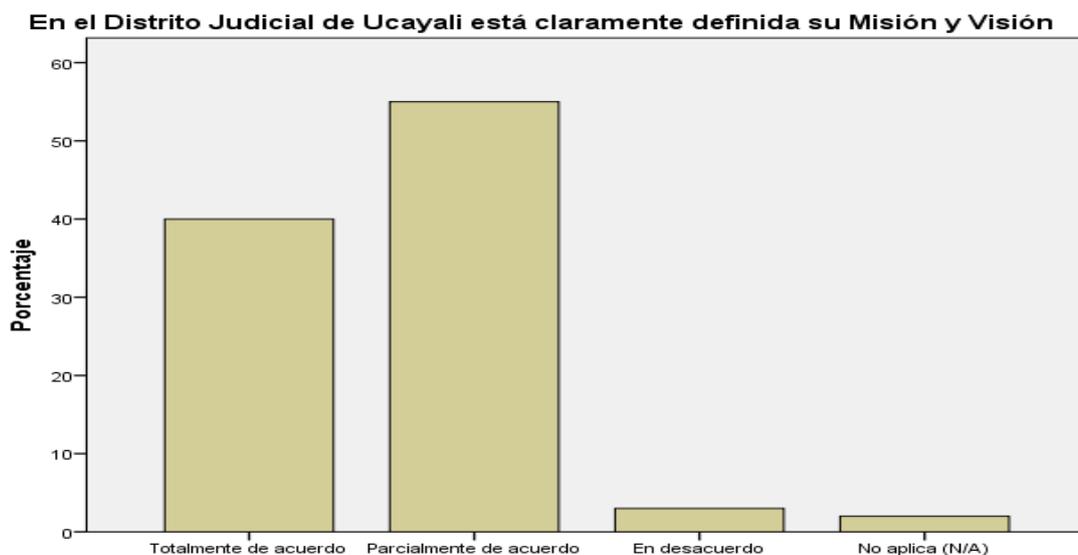
**TABLA N° 02**

<b>En el Distrito Judicial de Ucayali está claramente definida su Misión y Visión</b>			
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
Parcialmente de acuerdo	55	55.0 %	95.0 %
En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0 %</b>	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

**GRÁFICO N° 02**



En la Tabla N° 03, se quiso conocerles la opinión de los encuestados si la Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros, el 71% manifestaron que este objetivo no se aplica de ninguna manera en la institución, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y solo el 5% respondieron que están

totalmente de acuerdo. De esto se desprende que en la institución los directivos poco o nada les importa capacitar y dar a conocer entre sus miembros sobre la misión y visión de la institución Judicial de Ucayali.

Para obtener datos y asignar el valor, respecto a su procedencia se preguntó: Si la Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros, los resultados son los siguientes: En la tabla N° 03 se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 71% respondió “no aplica”.

TABLA N° 03

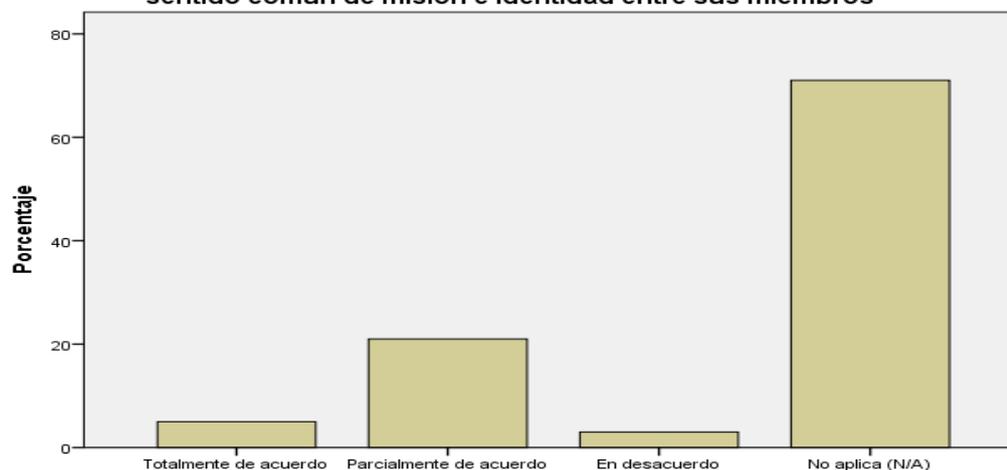
<b>La Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros</b>			
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
Parcialmente de acuerdo	21	21.0 %	28.0 %
En desacuerdo	3	3.0 %	29.0 %
No aplica (N/A)	71	71.0 %	100.0 %
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100.0 %</b>	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 03

**La Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros**



Toda institución tiene un plan o políticas para conseguir sus objetivos como institución, en este caso para impartir justicia entre los litigantes, para obtener datos y asignar el valor, respecto a su procedencia se preguntó: “Si existe un plan para lograr los objetivos de la organización”, los resultados son los siguientes: En la tabla N° 04 se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 72% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondieron “no aplica”. De esto se puede manifestar que no existe un plan para lograr los objetivos de la organización, habiendo un pequeño grupo de 18% que creen que si existe este plan, pero pareciera que no lo conocen.

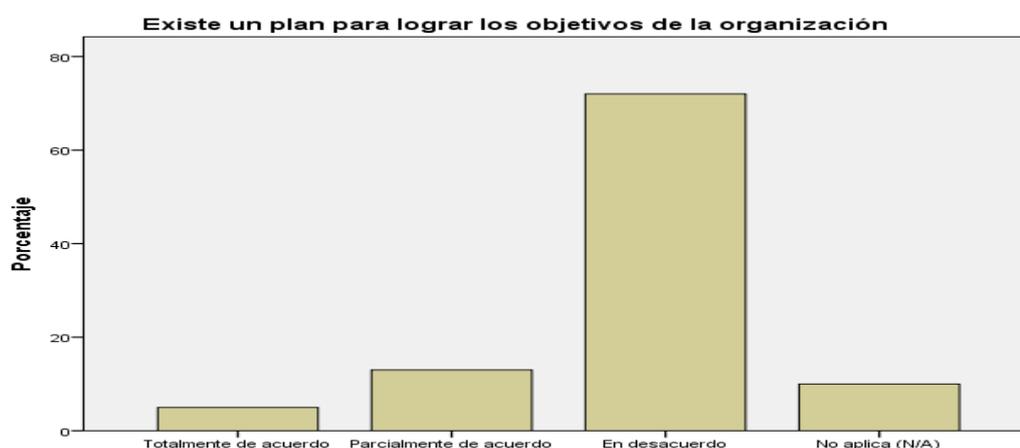
TABLA N° 04

Existe un plan para lograr los objetivos de la organización				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	18.0 %
c	En desacuerdo	72	72.0 %	90.0 %
d	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 04



Para conseguir datos y establecer el valor, se quiso conocer de qué forma los trabajadores contribuyen en la institución, formulando la siguiente afirmación: “Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo”, siendo los resultados lo siguiente: según la tabla N° 05 se observa que el 48% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 36% respondió “no aplica”, de esto se puede desprender que los trabajadores creen no tener mayor responsabilidad en el proceso de planificación de su área, ya que el 52% de los encuestados manifiestan que su participación es parcial y nula, mientras que un 48% si tienen una participación en el proceso de planificación de la institución del Distrito Judicial de Ucayali .

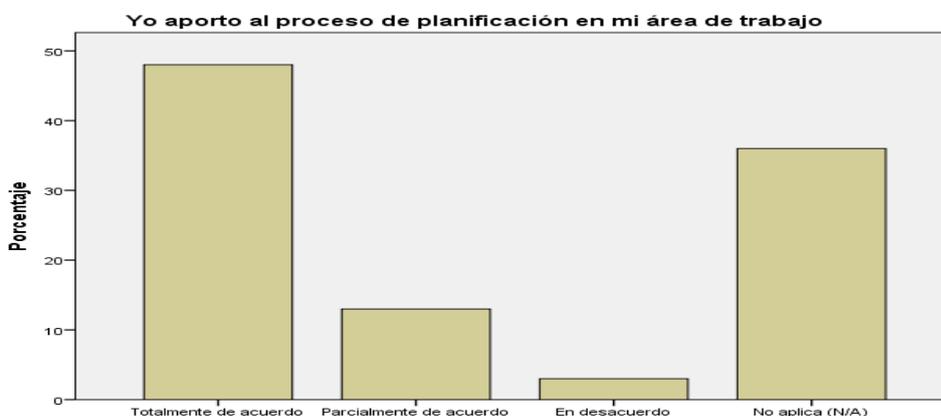
TABLA N° 05

Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	48	48.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	36	36.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 05



Se realizó la siguiente pregunta como una reflexión si “En esta institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acciones”, para conseguir datos y establecer el valor se analizó las respuesta que según la **Tabla N° 06** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 55% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondieron “no aplica”, de estas manifestaciones se pude deducir que el 60% de la personas, manifestaron que la gente no planifica cuidadosamente para tomar acciones pero existe un 40% que afirma que si planifican para tomar las acciones correspondientes.

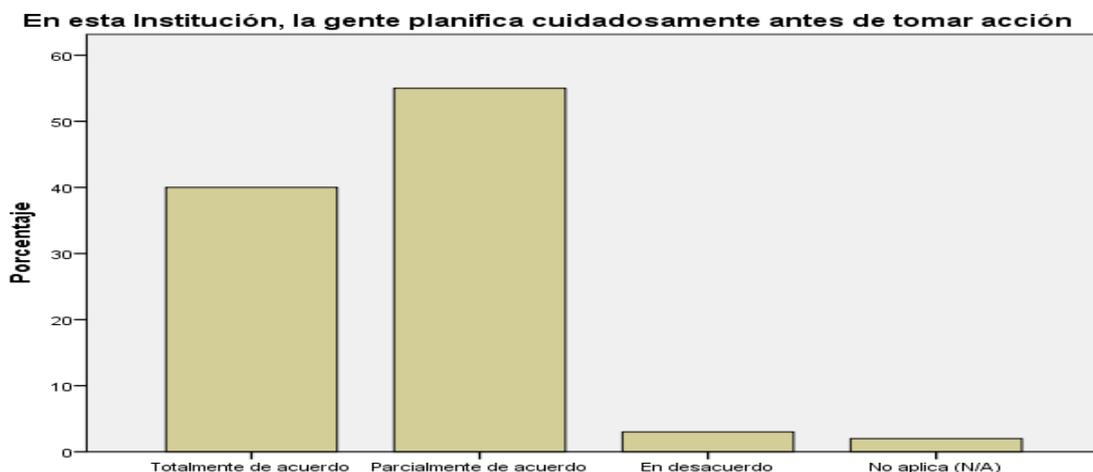
TABLA N° 06

En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acciones				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	55	55.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 06



En la tabla N° 07 se quiso conocer de su disponibilidad del trabajador del Distrito Judicial de Ucayali, de que si hubiera un nuevo plan estratégico, si estaría dispuesto a colaborar voluntariamente para iniciar los cambios en la institución, se observa que el 13% están totalmente de acuerdo, un 82% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondieron “no aplica”, a diferencia de lo esperado, se observa que la gran mayoría de trabajadores, no estarían totalmente dispuestos a trabajar voluntariamente porque supuestamente le deberían reenumerar un trabajo extra, solo el 13 % si lo haría voluntariamente, sin un pago alguno.

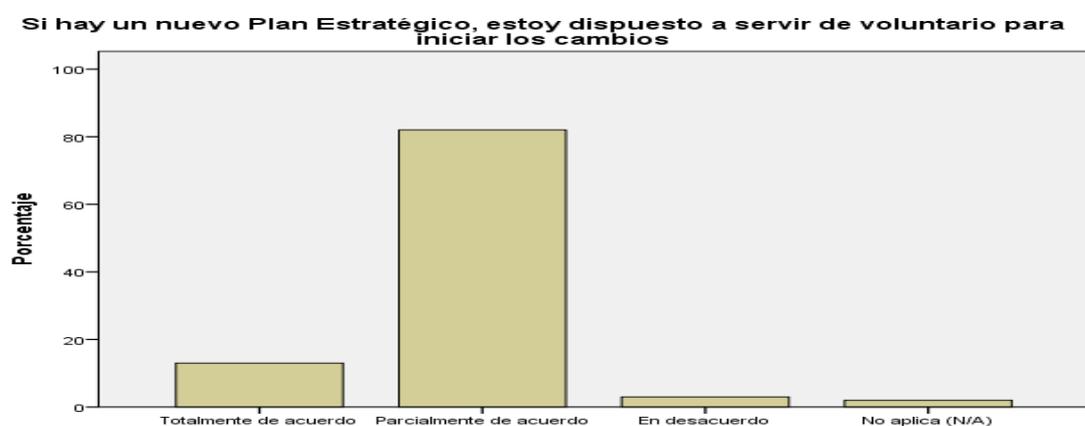
TABLA N° 07

Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	13	13.0 %	13.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	82	82.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 07



Uno de los factores de un buen clima laboral es, las condiciones de la oficinas de la institución, para esto se quiso conocer sobre la higiene y limpieza de los ambientes, se le pregunto a los trabajadores del Distrito Judicial Distrital si “está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo”, que según la **Tabla N° 08** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, se puede observar de sus repuestas de los encuestados que el lugar tiene las mejores condiciones de salubridad e higiene para un buen trabajo.

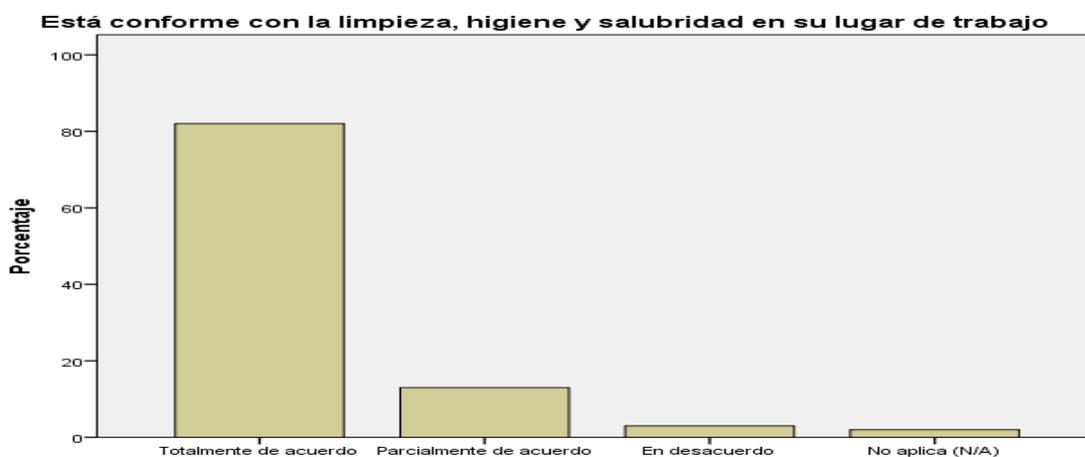
TABLA N° 08

Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %	82.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 08



Para un buen trabajo es necesario contar con una logística para el escritorio, para esto en la encuesta se consideró la siguiente manifestación “Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo” que en la **Tabla N° 09** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”; con lo cual se desprende que los trabajadores están satisfecho totalmente con la logística de escritorio, como materiales y equipos.

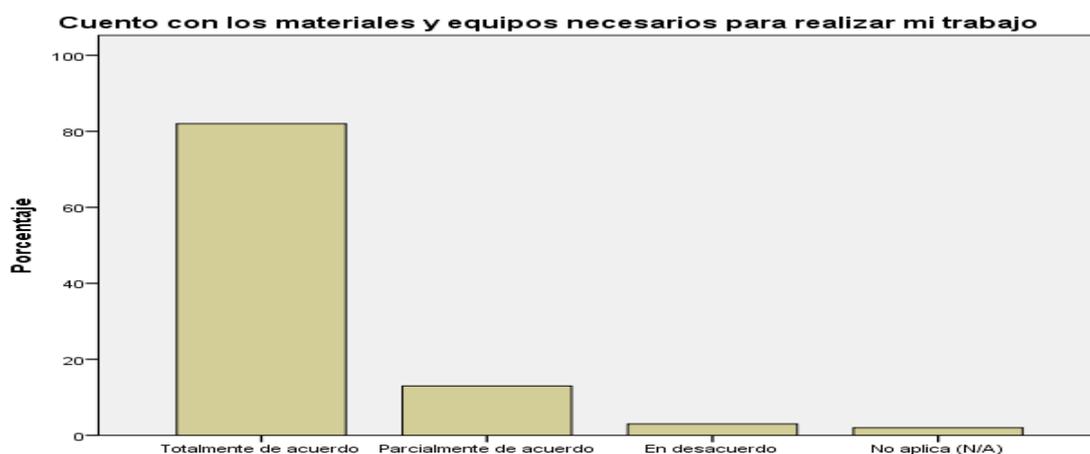
TABLA N° 09

Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %	82.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 09



A los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, se les pregunto si le gusta su trabajo, respondiendo según la **Tabla N° 10** se observa que el 57% están totalmente de acuerdo, un 38% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, existe un porcentaje representado de 43%, que les gustan parcialmente y no es de su agrado, mientras que un 57% si están totalmente de acuerdo y que les gusta su labor que viene realizando.

TABLA N° 10

Me gusta mi trabajo			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	57	57.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	38	38.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 10



Respecto a “las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada” en la **Tabla N° 11** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, lo cual casi la totalidad de trabajadores están satisfecho con el mantenimiento de los equipos donde trabajan.

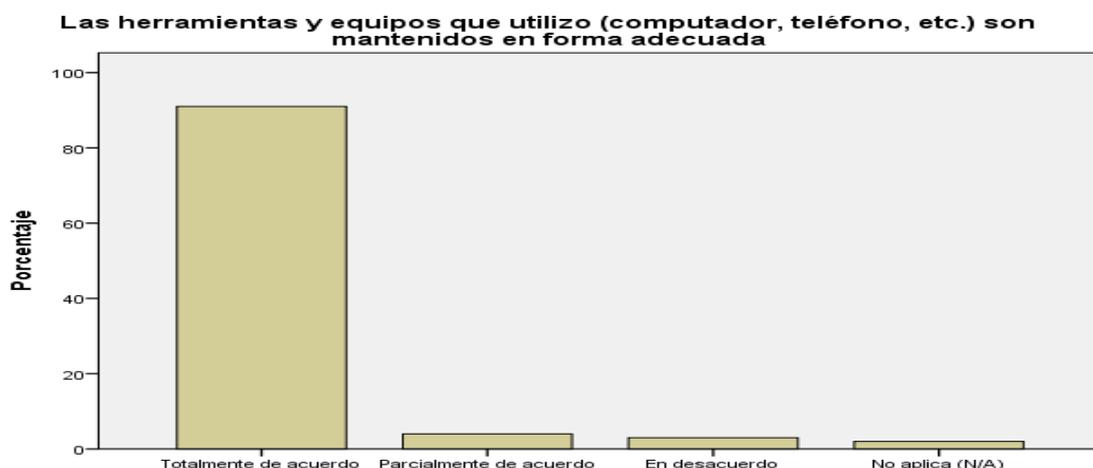
TABLA N° 11

Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 11



Los trabajadores opinan sobre el tema de si **“Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho”** teniendo los siguiente resultado de acuerdo a **Tabla N° 12** se observa que el 66% están totalmente de acuerdo, un 29% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Lo que se puede determinar que la mayoría de los trabajadores están satisfechos, quedan un pequeño grupo que están parcialmente satisfecho con lo que realizó.

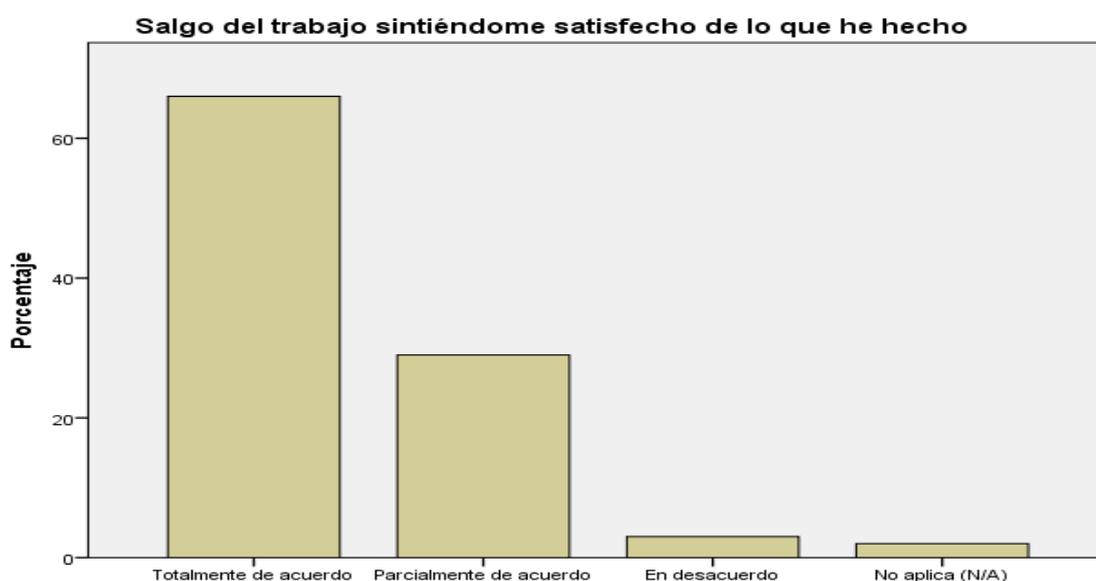
TABLA N° 12

Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	66	66.0 %	66.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	29	29.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 12



Sobre el tema de si “El trabajo que hago es importante para el futuro del país” según la **Tabla N° 13** se observa que el 47% están totalmente de acuerdo, un 48% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Sobre este tema ellos no están tan de acuerdo que el trabajo que realizan contribuye en el futuro del país.

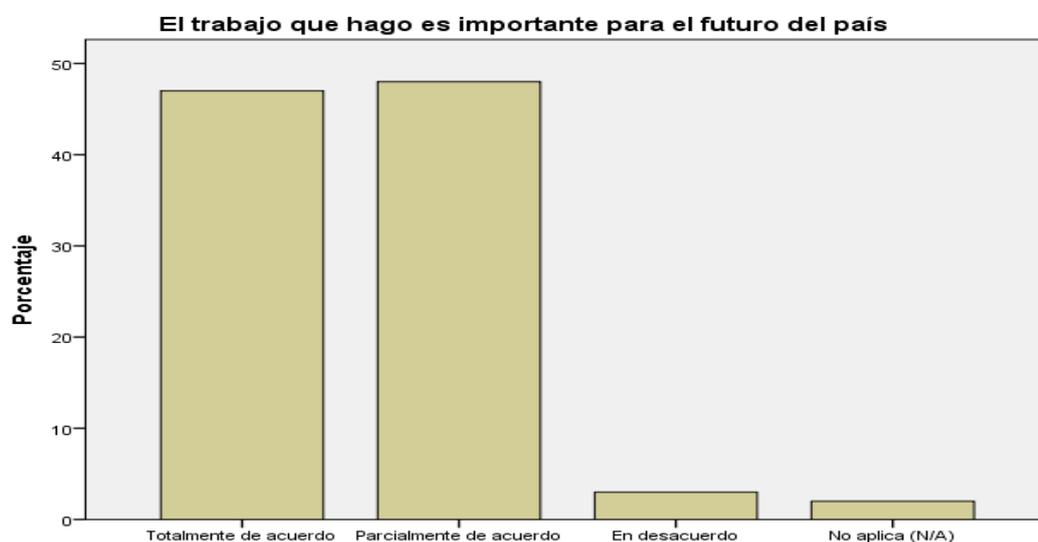
TABLA N° 13

El trabajo que hago es importante para el futuro del país			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	47	47.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	48	48.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 13



Opinión de la trabajadores del Distrito judicial de Ucayali que “Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros” según la **Tabla N° 14** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. De esto se puede determinar que los trabajadores tienen la convicción que su trabajo es para servir a los usuarios extremos.

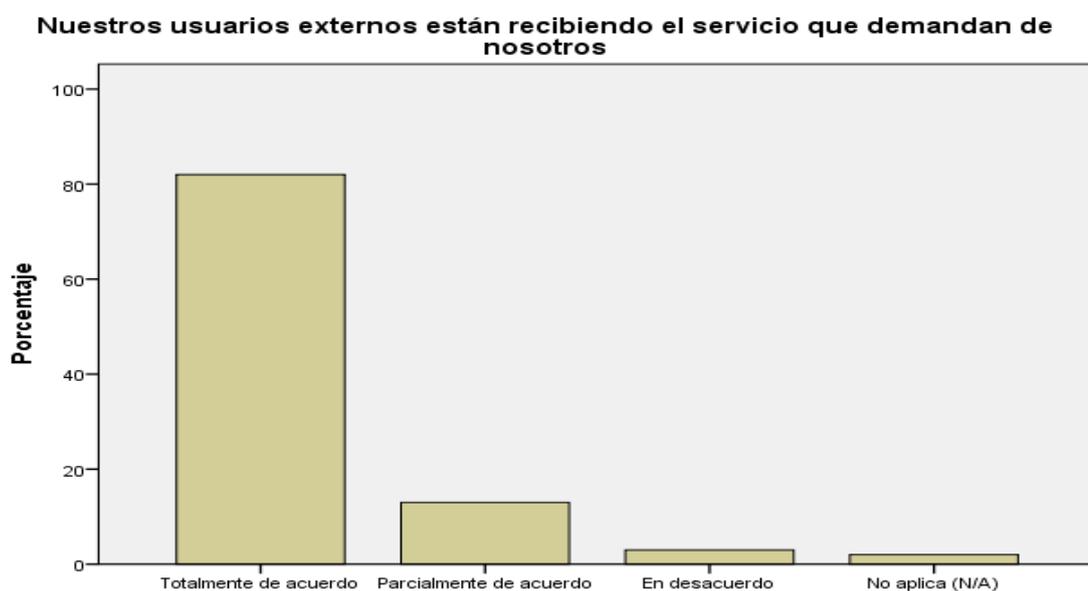
TABLA N° 14

<b>Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros</b>				
<b>Alternativas</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %	82.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	95.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 14



El trabajador del distrito Judicial de Ucayali manifiesta de que “En esta organización valoran mi trabajo” según los resultados de la **Tabla N° 15** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 65% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 28% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Por lo que se puede apreciar que el trabajador del distrito judicial tiene una opinión que sus directivos de esta institución no valoran el trabajo que realizan.

TABLA N° 15

En esta organización valoran mi trabajo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	65	65.0 %	70.0 %
c	En desacuerdo	28	28.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 15



Sobre el tema de si Conozco mi cliente final según la **Tabla N° 16** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Por lo que se puede determinar que los trabajadores siempre están en contacto directo con el cliente usuario y conocen la satisfacción del servicio que les brindan.

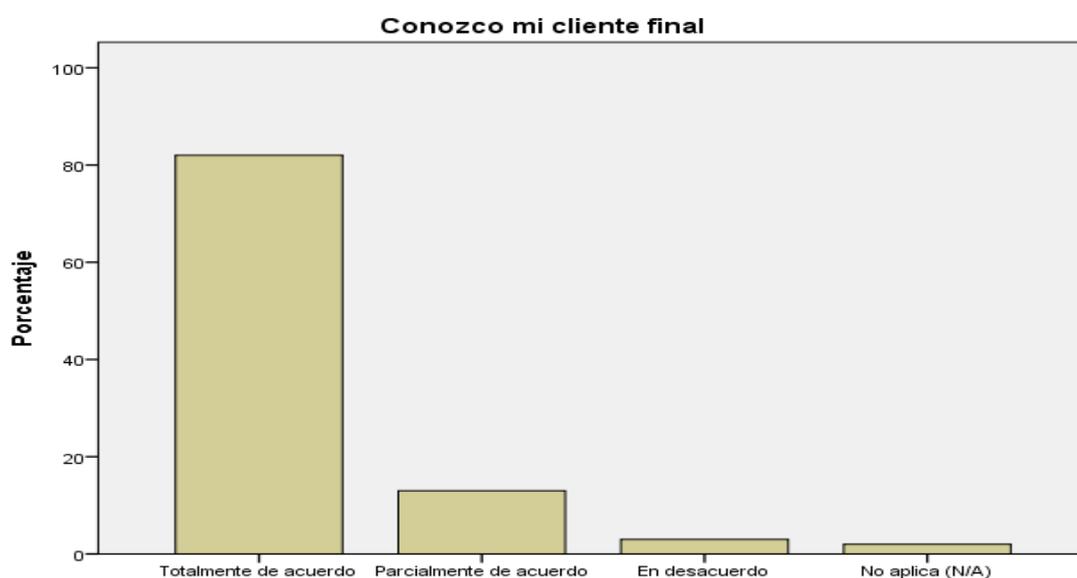
TABLA N° 16

Conozco mi cliente final			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 16



“Me siento orgulloso de trabajar para esta organización”, los trabajadores respondieron según la **Tabla N° 17** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, de la respuestas recogidas se nota que lo trabajadores tiene una identificación bien definida con la institución.

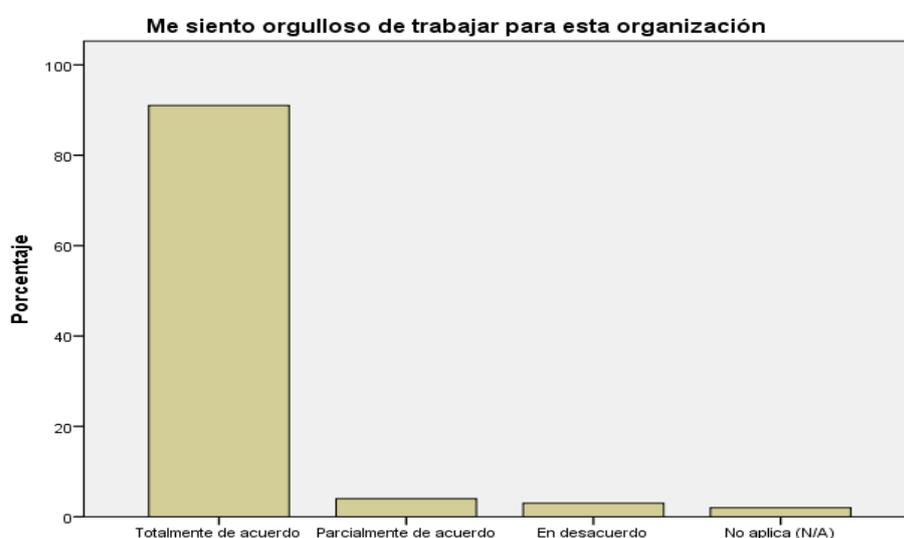
TABLA N° 17

Me siento orgulloso de trabajar para esta organización				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 17



Sobre la interrogante que se hizo al encuestado si “Considero que me pagan lo justo por mi trabajo” según la **Tabla N° 18** se observa que el 13% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 72% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Esto es una actitud normal en todo trabajador, que pasado un tiempo laborando en su trabajo considera que el pago que recibe no es lo justo.

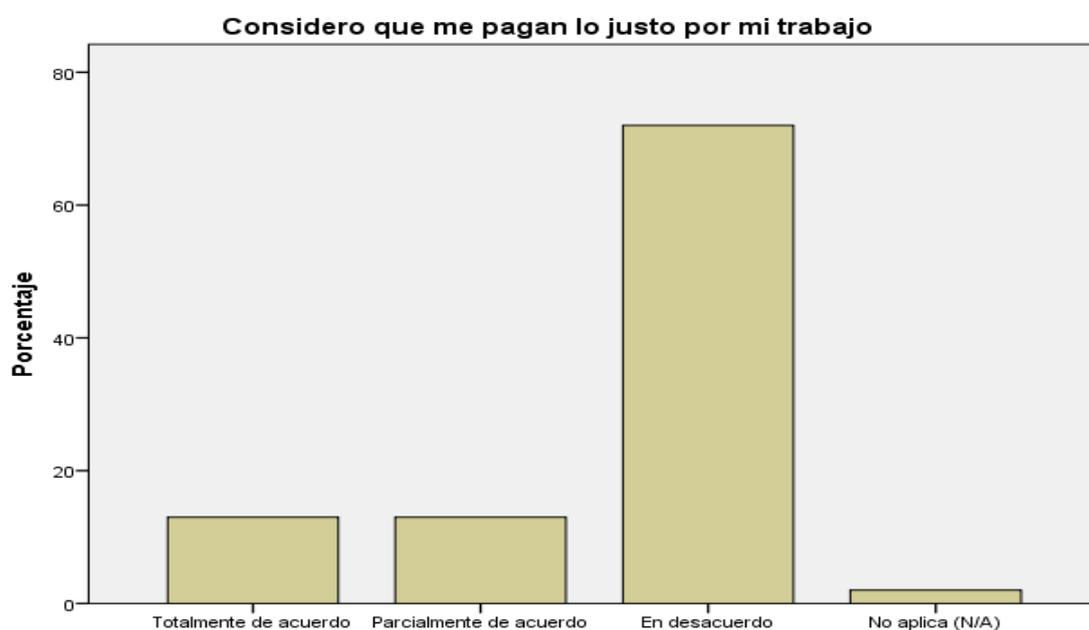
TABLA N° 18

Considero que me pagan lo justo por mi trabajo			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	13	13.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %
c	En desacuerdo	72	72.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Lic. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 18



Sobre el tema de “Estoy satisfecho con los beneficios que recibo” según la **Tabla N° 19** se observa que el 12% están totalmente de acuerdo, un 83% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Los trabajadores del distrito judicial de Ucayali consideran que los beneficios que reciben no es lo justo, ya que su opinión es que están parcialmente de acuerdo con estos beneficios.

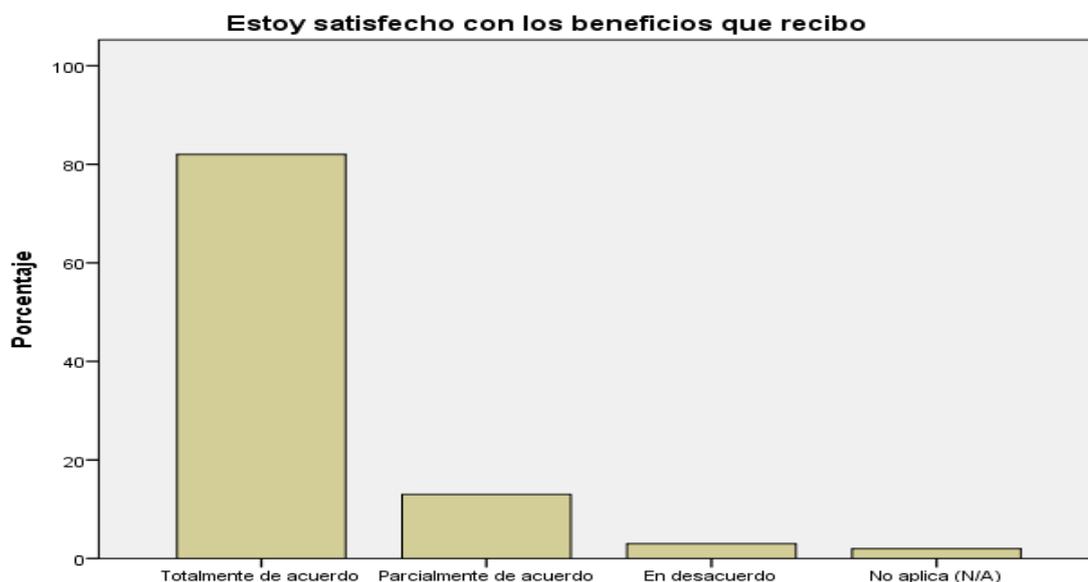
TABLA N° 19

Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	12	12.0 %	12.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	83	83.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 19



Sobre la manifestación de que si “Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo” en la **Tabla N° 20** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Los trabajadores tienen una opinión que la institución debe contar con programas permanentes de capacitación ya que los cambios y modificaciones de las normas y leyes con constantes.

TABLA N° 20

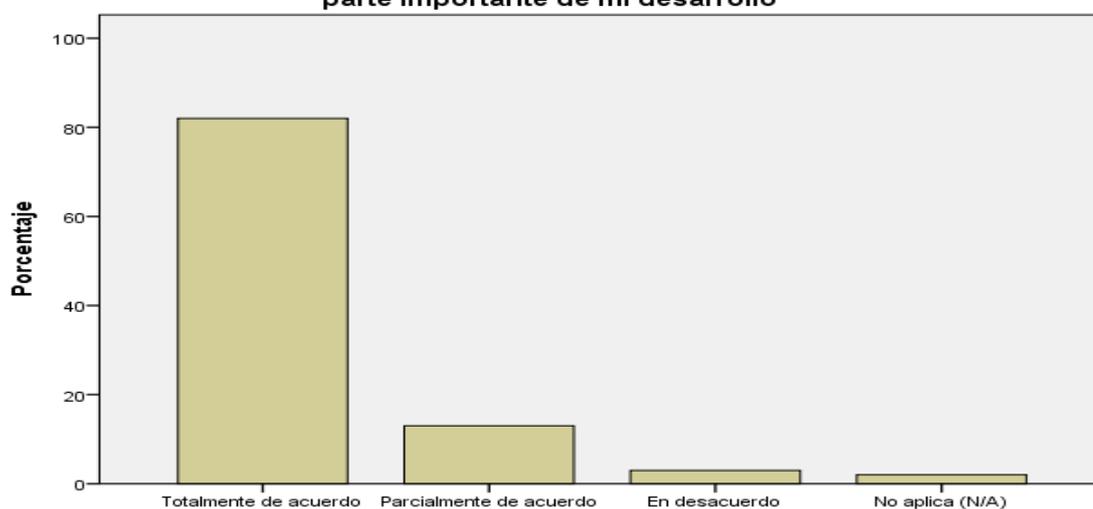
Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %	82.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Lic. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 20

Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo



#### 4.1.1. SOBRE AUTONOMIA

Sobre el tema de si “Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor” según la **Tabla N° 21** se observa que el 13% están totalmente de acuerdo, un 82% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. De estas afirmaciones se puede determinar que el trabajador tiene una opinión que sus superiores no lo motivan para cumplir mejor su trabajo.

TABLA N° 21

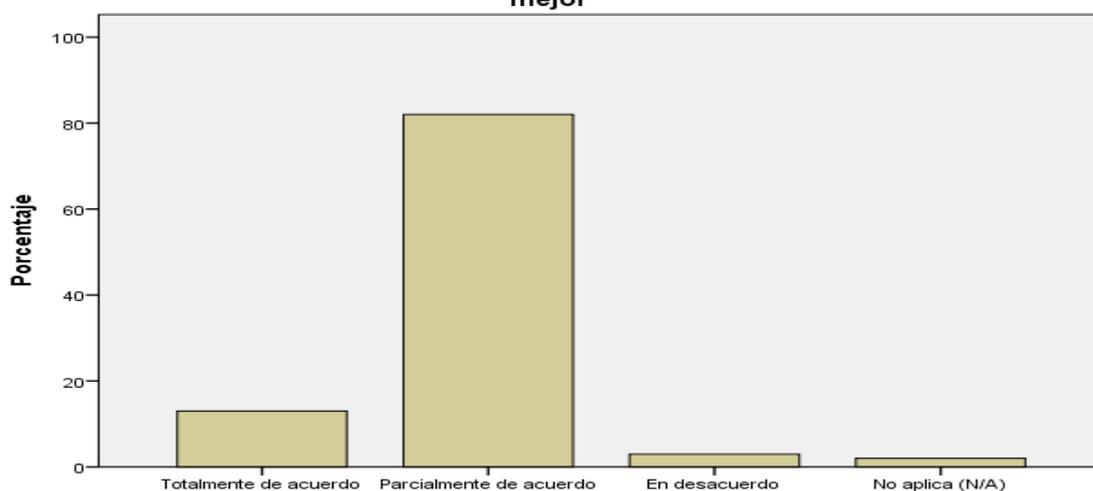
<b>Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor</b>				
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	13	13.0 %	13.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	82	82.0 %	95.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 21

**Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor**



Sobre si “Soy responsable del trabajo que realizo” los trabajadores respondieron de acuerdo a la siguiente **Tabla N° 22** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. El trabajador tiene bien claro que la responsabilidad de su labor en la institución es exclusivamente de él.

TABLA N° 22

Soy responsable del trabajo que realizo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Lic. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 22



En la encuesta se quiso conocer sobre la actitud que tiene el trabajador sobre: “Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento” los trabajadores tiene la siguiente opinión de acuerdo a la **Tabla N° 23** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Todo lo trabajadores del distrito judicial de Ucayali tiene conciencias de que están un permanente competencia, como profesionales y que deben cumplir con sus obligaciones de trabajador.

TABLA N° 23

Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 23



Sobre el tema si “Conozco las exigencias de mi trabajo” los trabajadores respondieron en la **Tabla N° 24** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, esto nos indica que los trabajadores conocen las exigencias de la institución, por lo que están comprometidos en un buen servicio al público usuario.

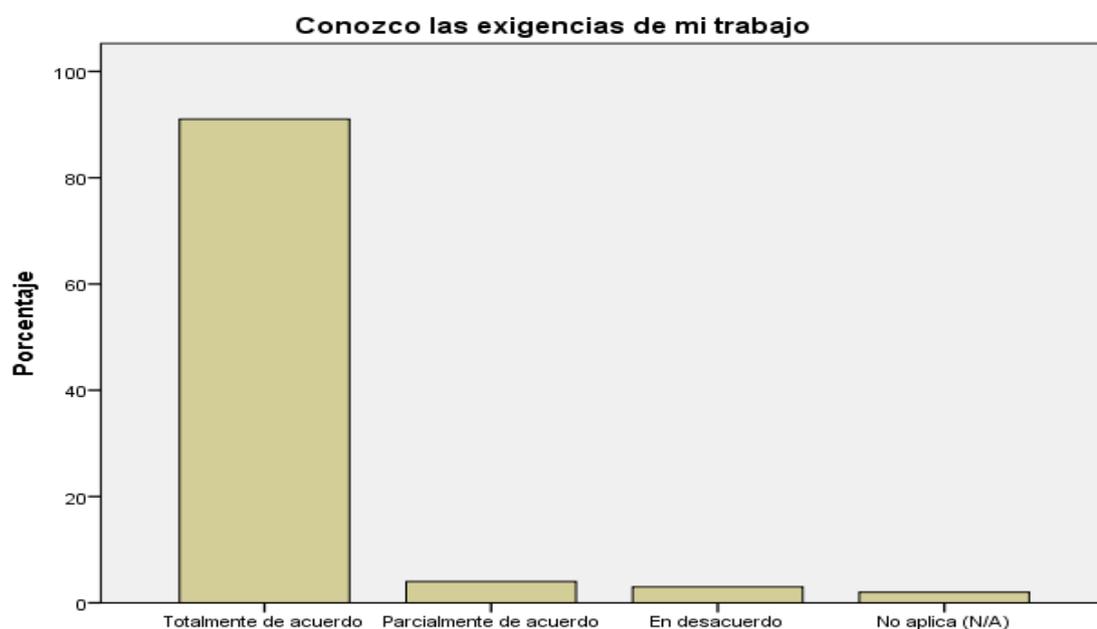
TABLA N° 24

Conozco las exigencias de mi trabajo				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 24



Las instituciones para cumplir con las metas y objetivos depende mucho de sus trabajadores, sobre todo como se identifican con su centro de trabajo “Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas” los encuestados respondieron de la siguiente manera según la **Tabla N° 25** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”, por lo que la institución cuenta con trabajadores identificados con su centro laboral.

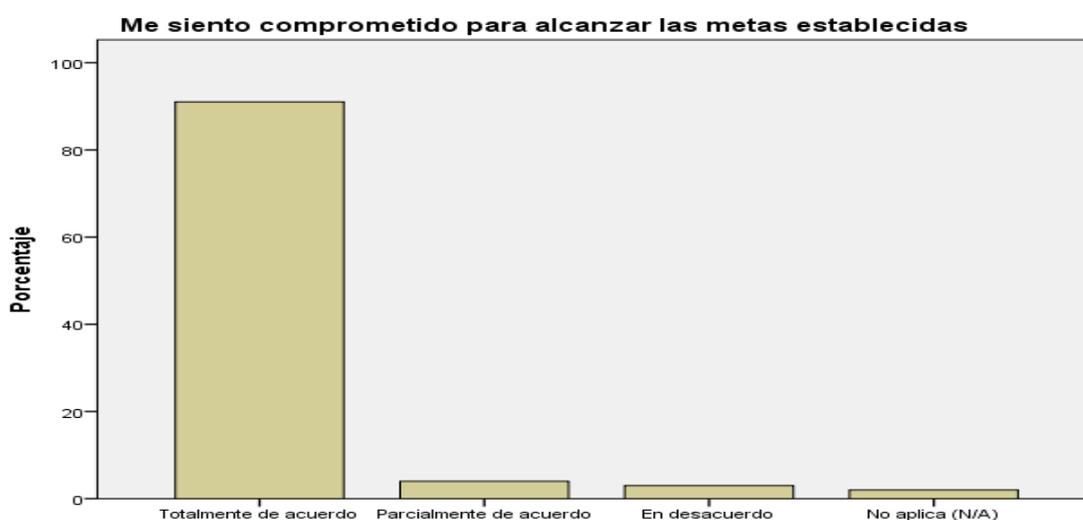
TABLA N° 25

Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 25



Sobre si “El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales, se obtuve el siguiente resultado según la **Tabla N° 26** se observa que el 22% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 63% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

TABLA N° 26

El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	22	22.0 %	22.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	35.0 %
c	En desacuerdo	63	63.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 26



#### 4.1.2. SOBRE COHESIONA

En el tema si “Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva” en la **Tabla N° 27** se observa que el 74% de los trabajadores del Distrito Judiciales de Ucayali están totalmente de acuerdo, un 12% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 12% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. En el Distrito Judicial de Ucayali de acuerdo a las respuestas obtenidas, existe un trabajo de compañerismo y de apoyo mutuo.

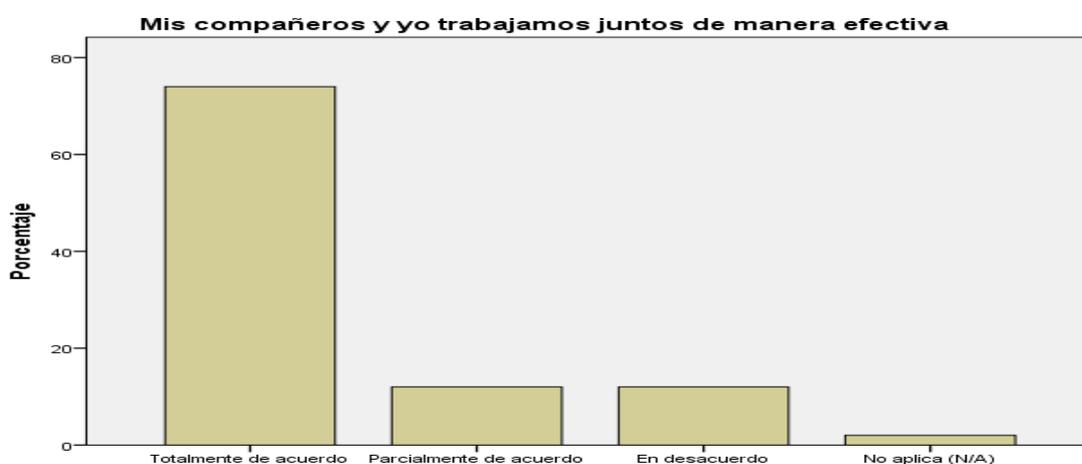
TABLA N° 27

Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %	74.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	12	12.0 %	86.0 %
c	En desacuerdo	12	12.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 27



Sobre que “En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable” según la **Tabla N° 28** se observa que el 83% están totalmente de acuerdo, un 12% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Al igual que la anterior análisis, los trabajadores no buscan a quien responsabilizar de algún problema existente, mas por lo contrario lo solucionan de la mejor manera.

TABLA N° 28

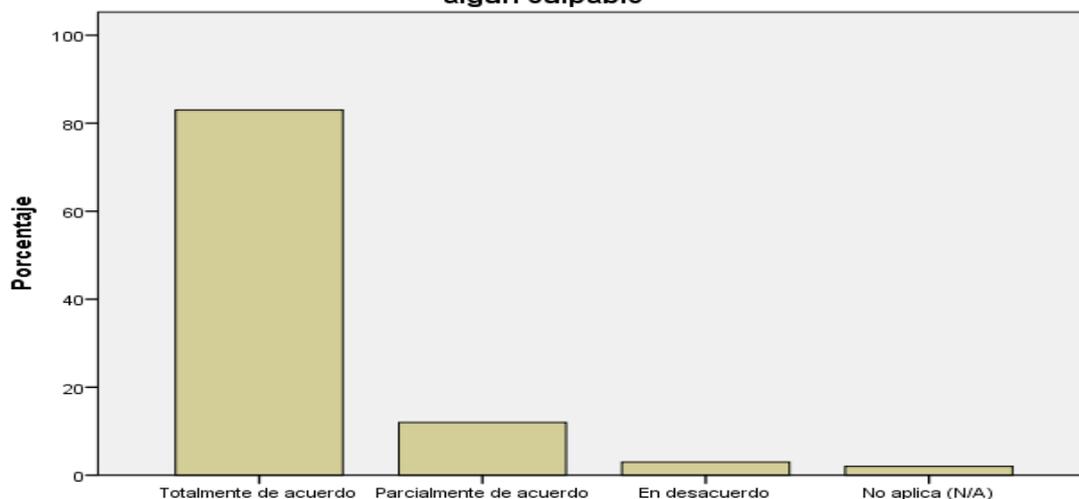
En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	83	83.0 %	83.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	12	12.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 28

En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable



“En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto", las respuestas fueron la siguiente según la **Tabla N° 29** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo con esta manifestación, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Por lo que existe un clima laboral positivo.

TABLA N° 29

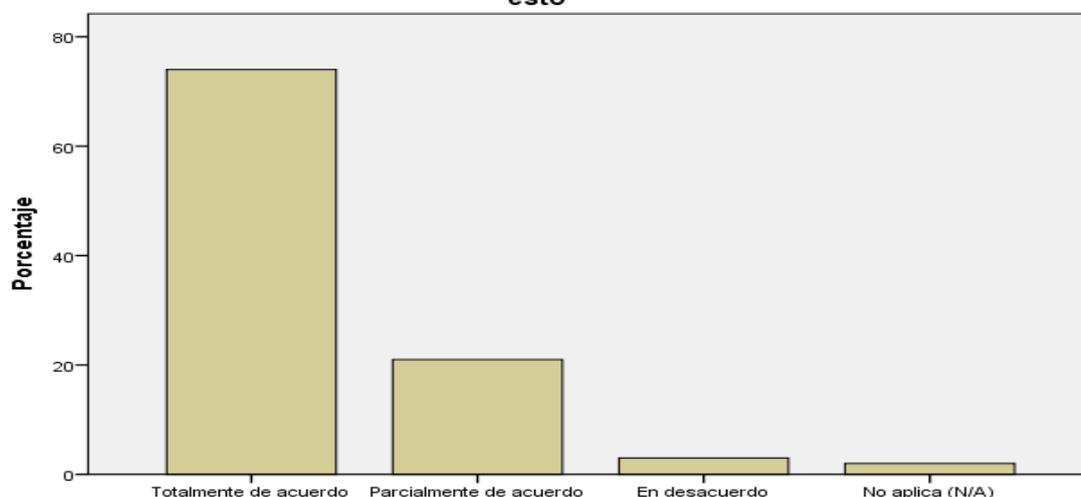
En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto"				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %	74.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	21	21.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 29

En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto"



Al planteamiento en la encuesta sobre si "Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común" según la **Tabla N° 30** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió "no aplica". Lo que se demuestra una vez mas de que existe un posicionamiento por parte del trabajador de ser colaborador e identificado con la institución.

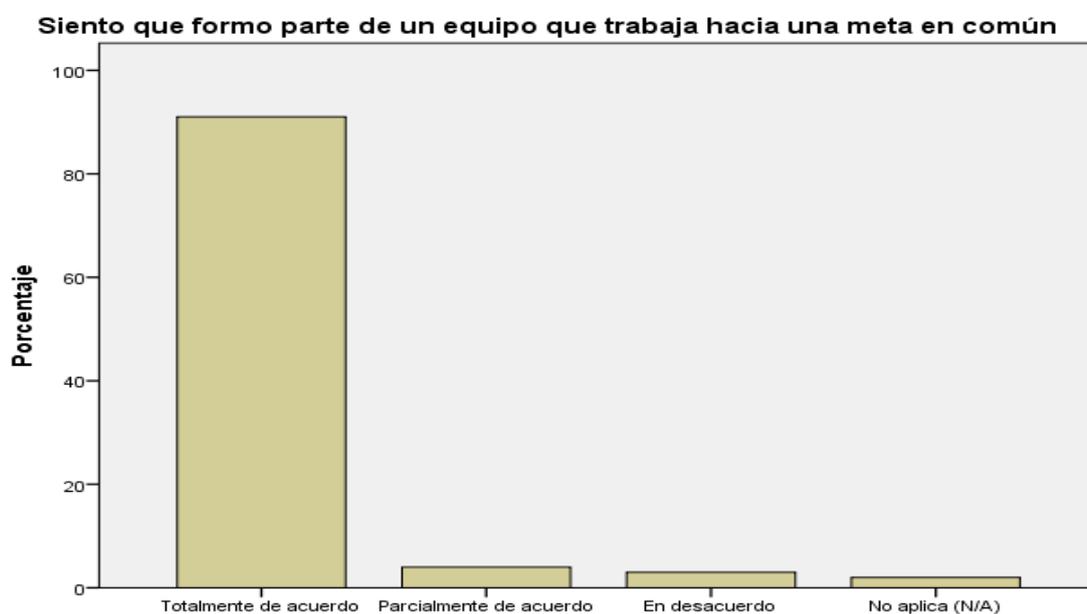
TABLA N° 30

Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta en común				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 30



Sobre el planteamiento en la encuesta si “Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada” según la **Tabla N° 31** se observa que el 91% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

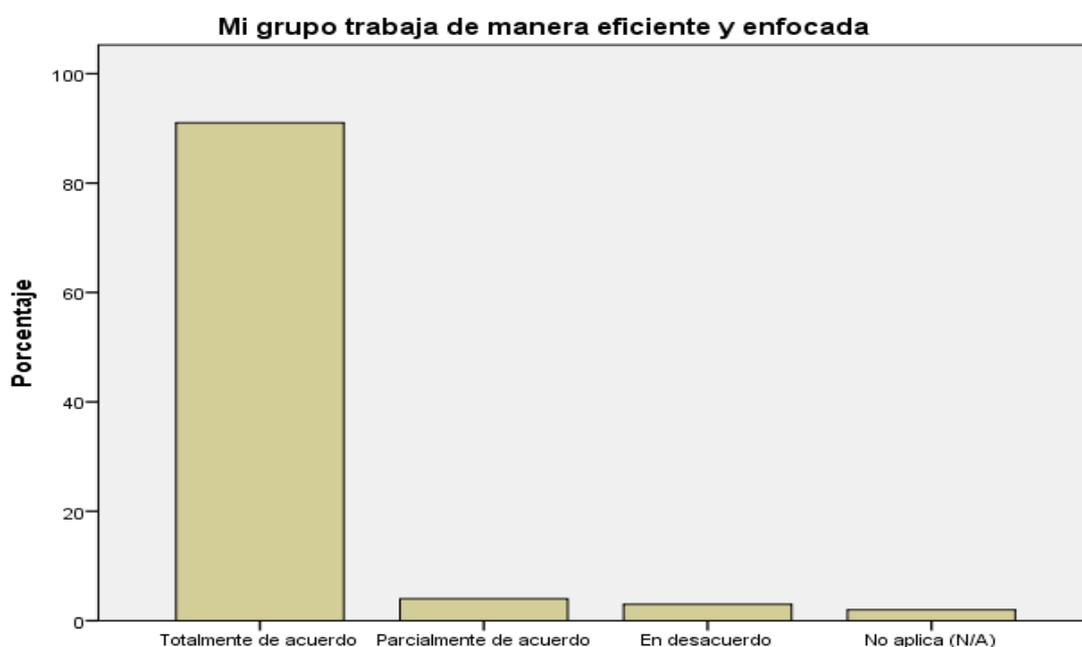
TABLA N° 31

Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	91	91.0 %	91.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 31



La opinión del Trabajador sobre si “Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución” en la **Tabla N° 32** se observa que el 82% están totalmente de acuerdo, un 4% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 12% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

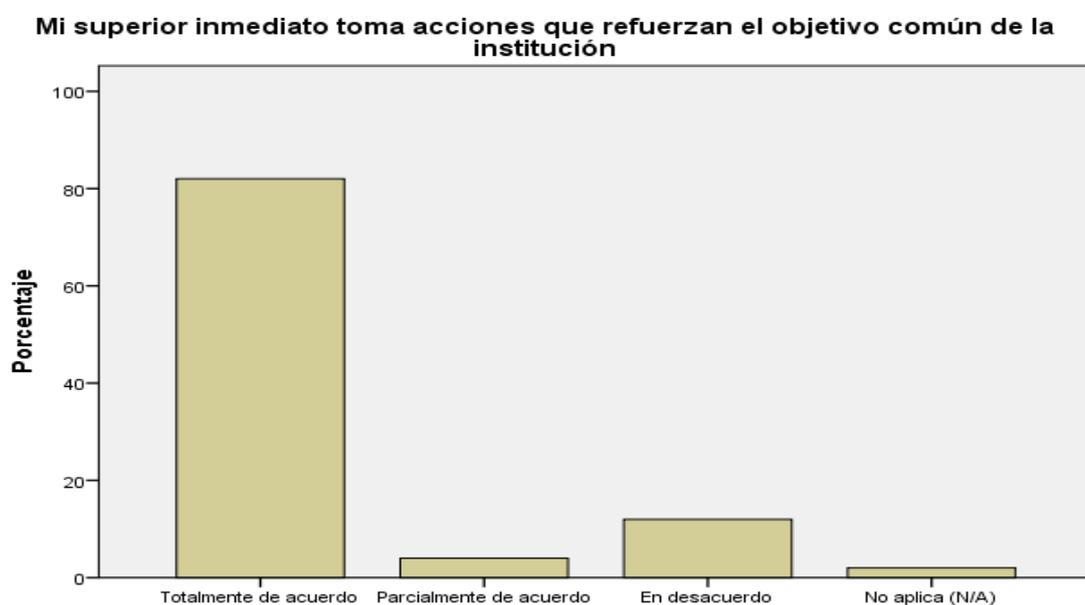
TABLA N° 32

Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la institución			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	82	82.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	4	4.0 %
c	En desacuerdo	12	12.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 32



Opinión sobre si “Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo en tomar decisiones” en la **Tabla N° 33** se observa que el 49% están totalmente de acuerdo, un 37% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 12% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Existe una gran parte de los trabajadores que manifiestan que sus superiores piden opiniones sobre algunos casos a resolver, también hay un número de trabajadores considerable que sus superiores no les consulta continuamente.

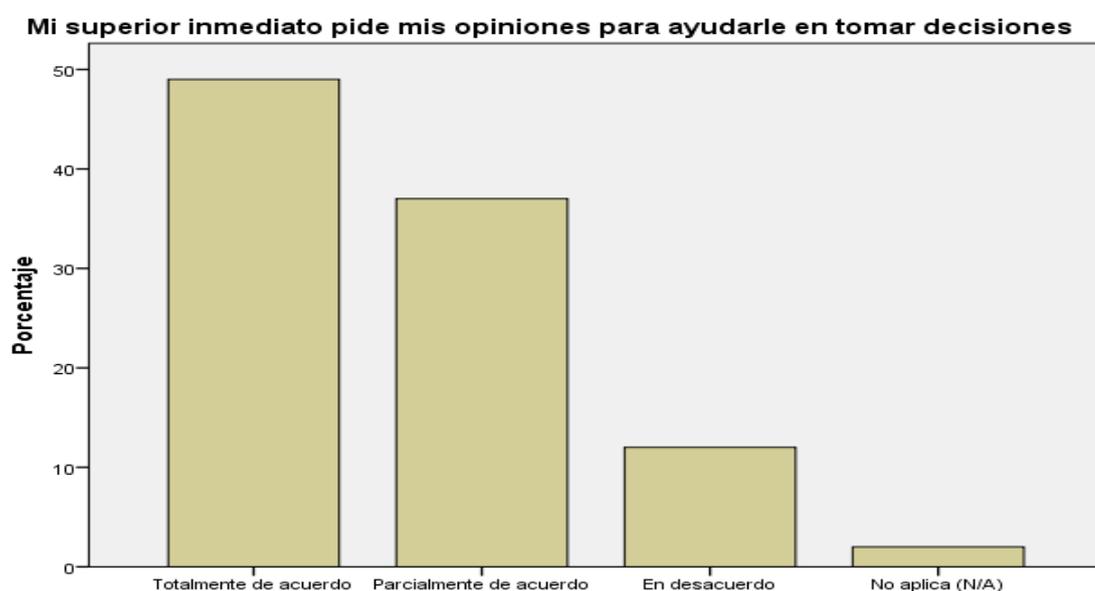
TABLA N° 33

Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarle en tomar decisiones				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	49	49.0 %	49.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	37	37.0 %	86.0 %
c	En desacuerdo	12	12.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 33



A la afirmación si “Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal” en la **Tabla N° 34** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

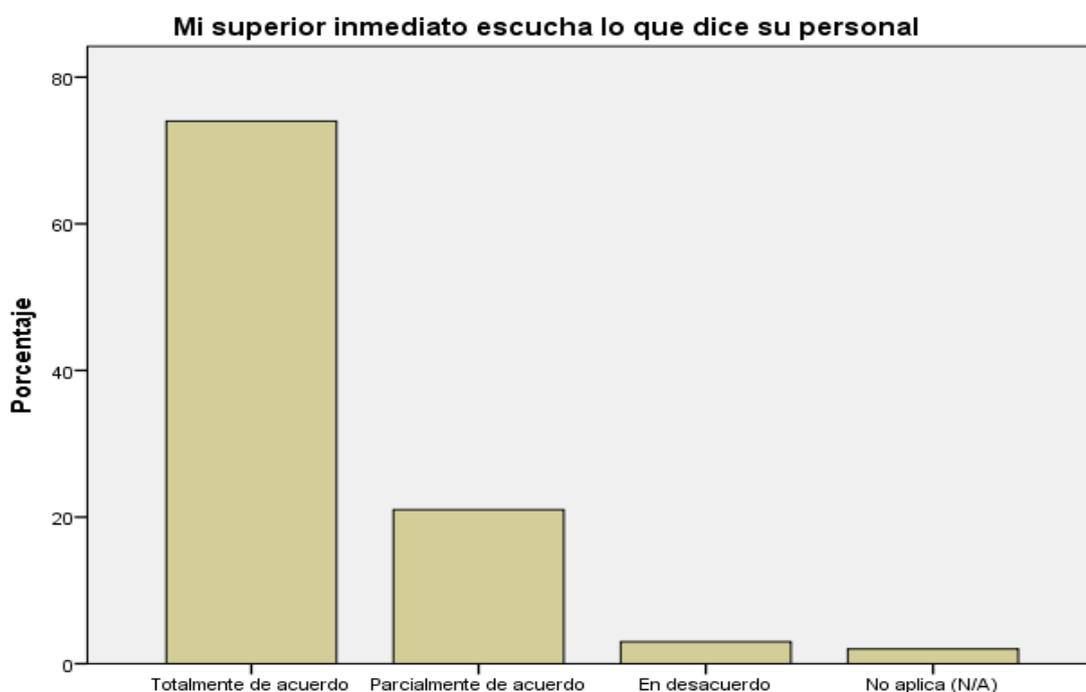
TABLA N° 34

Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	21	21.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 34



En cuanto a si “Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan” en la **Tabla N° 35** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

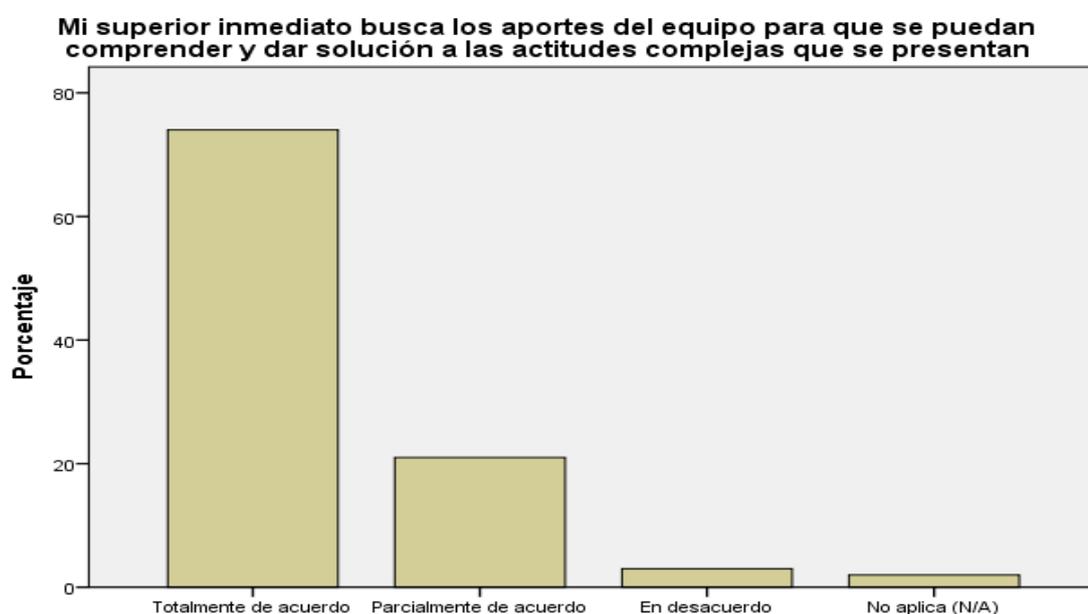
TABLA N° 35

<b>Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan</b>			
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	21	21.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 35



#### 4.1.3. SOBRE APOYO

El trabajador opina si “Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo” en la **tabla N° 36** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 47% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”. Existe una opinión mayoritaria de 60% que este apoyo es relativamente parcial y que no se nota.

TABLA N° 36

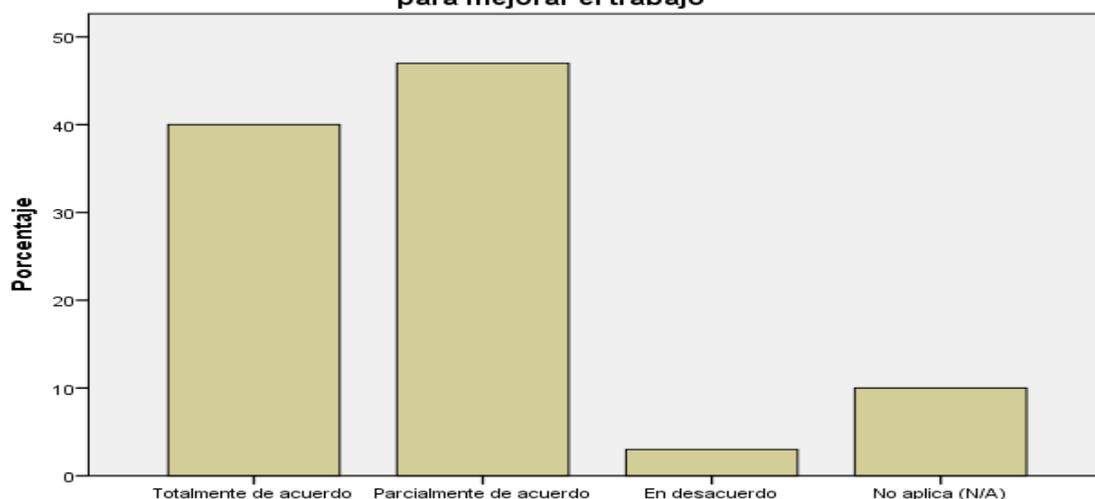
Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	47	47.0 %	87.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
d	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 36

Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo



Sobre si “Considero que mi jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicito” en la **Tabla N° 37** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 55% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”. Existe una opinión del 60% que los jefes inmediatos no son tan flexibles y justos, creando un clima laboral no tan bueno.

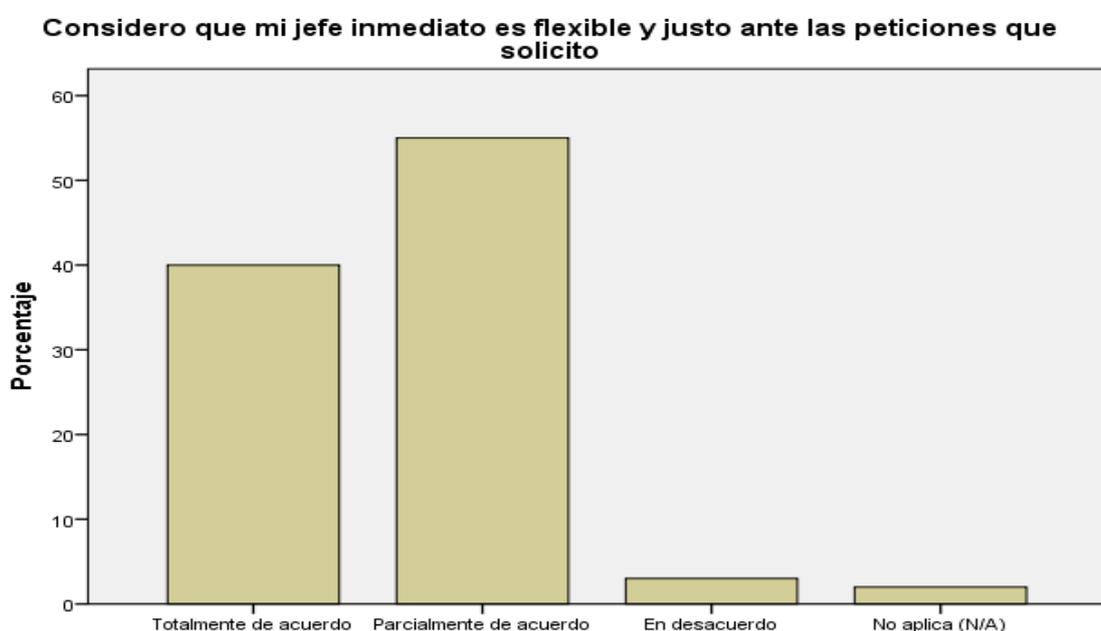
TABLA N° 37

<b>Considero que mi jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicito</b>				
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	55	55.0 %	95.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 37



El trabajador opina si “Puedo contar con la ayuda de mi jefe inmediato cuando la necesito” en la **Tabla N° 38** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 55% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

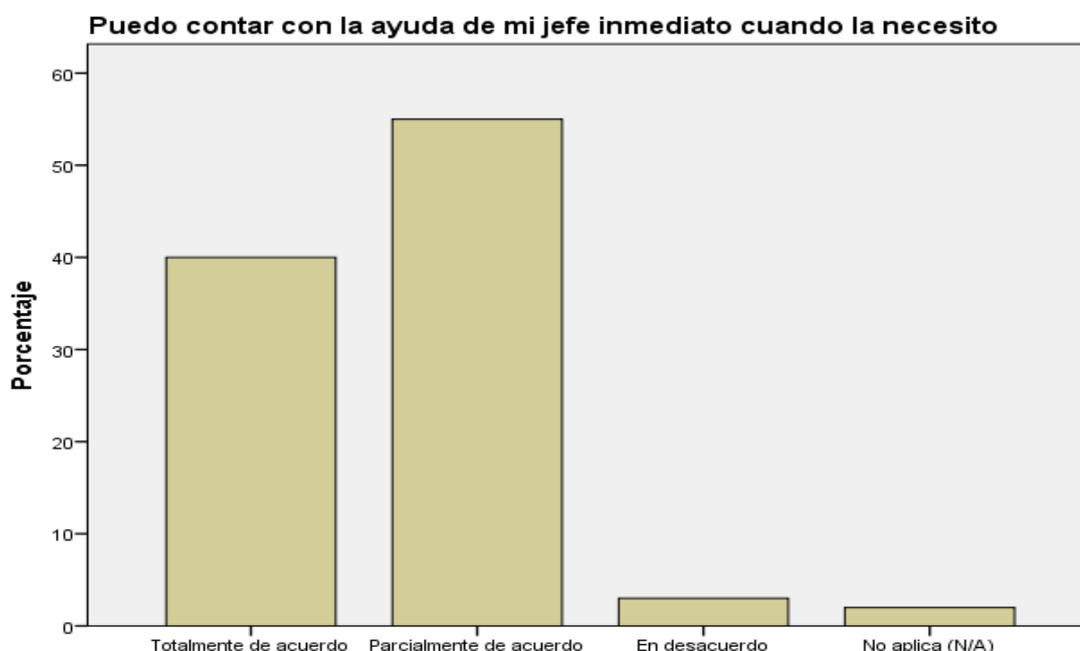
TABLA N° 38

Puedo contar con la ayuda de mi jefe inmediato cuando la necesito				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	55	55.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 38



Opinión del trabajador sobre “A la institución le interesa que me desarrolle profesionalmente” en la **Tabla N° 39** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 82% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”. Hay una opinión mayoritaria de 95% que a la institución le interesas poco y nada del desarrollo el trabajador profesional.

TABLA N° 39

A la institución le interesa que me desarrolle profesionalmente			
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b Parcialmente de acuerdo	82	82.0 %	87.0 %
c En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
d No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 39



#### 4.1.4. SOBRE RECONOCIMIENTO

El trabajador opina que si “Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato, en la **Tabla N° 40** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”.

TABLA N° 40

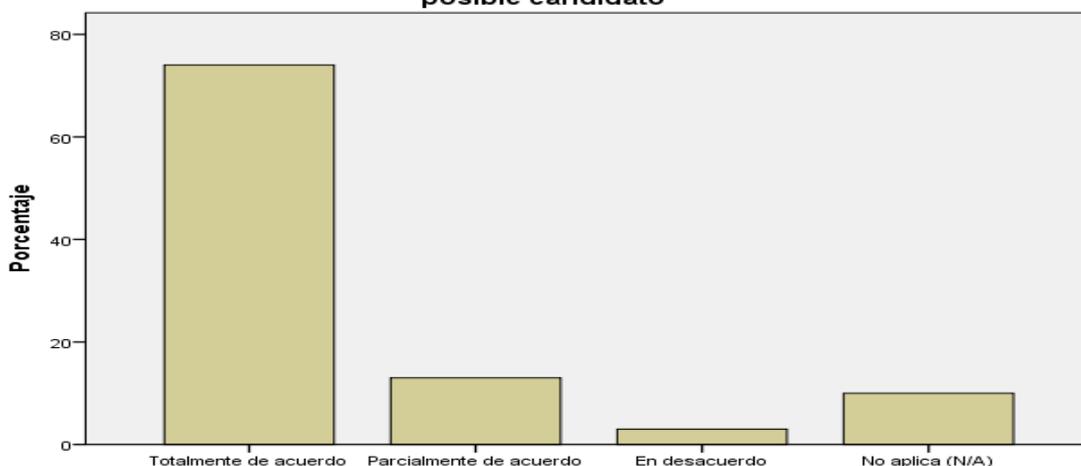
Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %	74.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	87.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
d	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 40

Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato



El trabajador del Distrito judicial de Ucayali opina si “Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo”, en la **Tabla N° 41** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 37% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica, La institución del Distrito Judicial de Ucayali a través de sus directivo reconocen a sus trabajadores en un porcentaje menos a los que manifiestan que es poco el reconocimiento y las felicitaciones.

TABLA N° 41

Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	53.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	37	37.0 %	90.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 41



El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error” en la **Tabla N° 42** se observa que el 39% están totalmente de acuerdo, un 48% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 11% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

TABLA N° 42

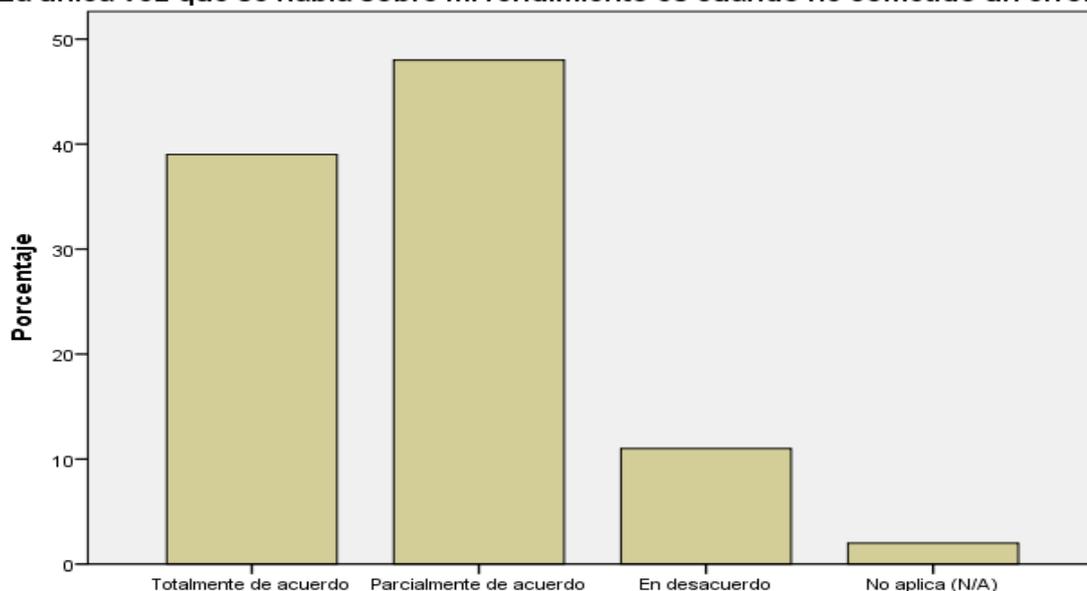
La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	39	39.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	48	48.0 %
c	En desacuerdo	11	11.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 42

La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error



Se quiso conocer cuál es opinión del trabajador sobre si “Mi jefe inmediato conoce mis puntos fuertes y me los hace notar” según la encuesta el trabajado respondió, en la **Tabla N° 43** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 47% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”.

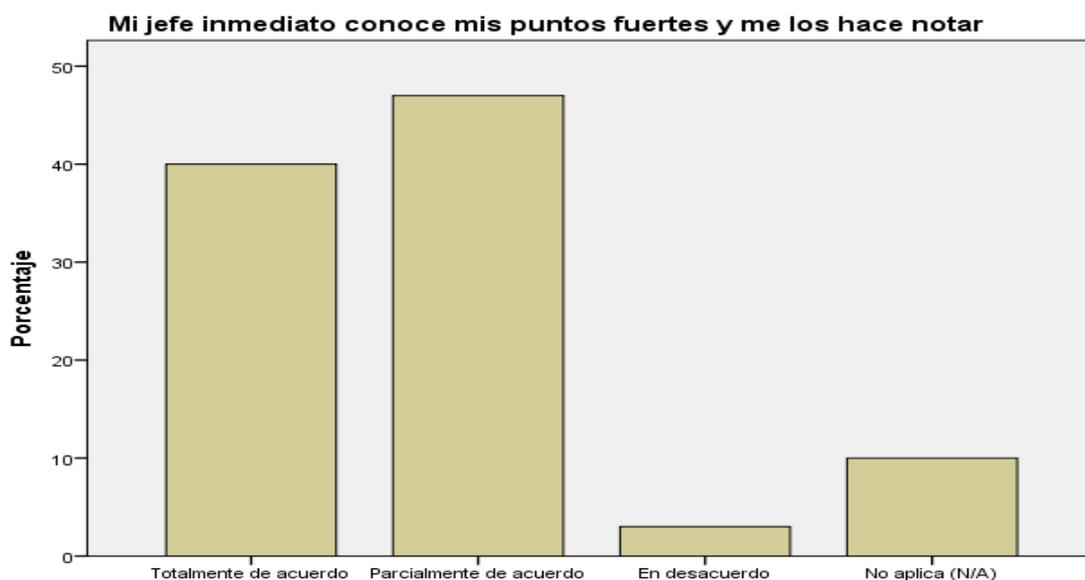
TABLA N° 43

<b>Mi jefe inmediato conoce mis puntos fuertes y me los hace notar</b>				
<b>Alternativas</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	47	47.0 %	87.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 43



En la encuesta se pidió la opinión del trabajador si “Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido” en la **Tabla N° 44** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”.

TABLA N° 44

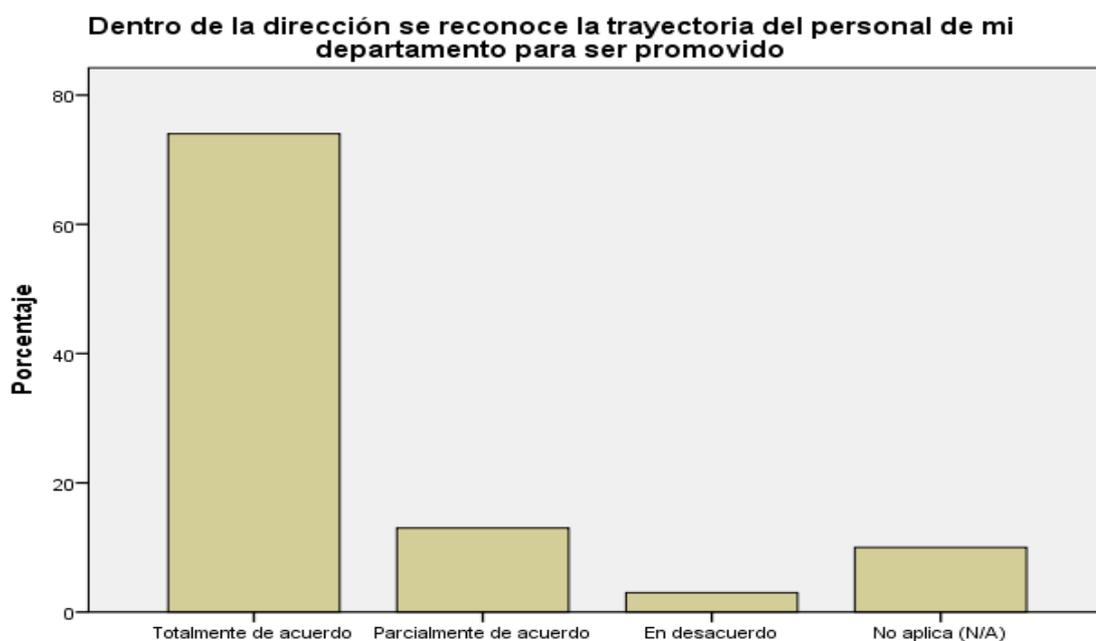
Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %	74.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	87.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
d	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

Análisis:

GRÁFICO N° 44



A los trabajadores se pidió sus opinión sobre si “Las promociones se las dan a quienes se las merecen” manifiesta el trabajador y según la **Tabla N° 45** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 48% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 44% respondió “no aplica”. En su mayoría el 95% manifiesta que las promociones no se entregan a quienes los merecen.

TABLA N° 45

Las promociones se las dan a quienes se las merecen				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	48	48.0 %	53.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	56.0 %
d	No aplica (N/A)	44	44.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 45



El trabajador opina sobre si “Mi jefe inmediato es rápido para reconocer una buena ejecución” en la **Tabla N° 46** se observa que el 39% están totalmente de acuerdo, un 48% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 11% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

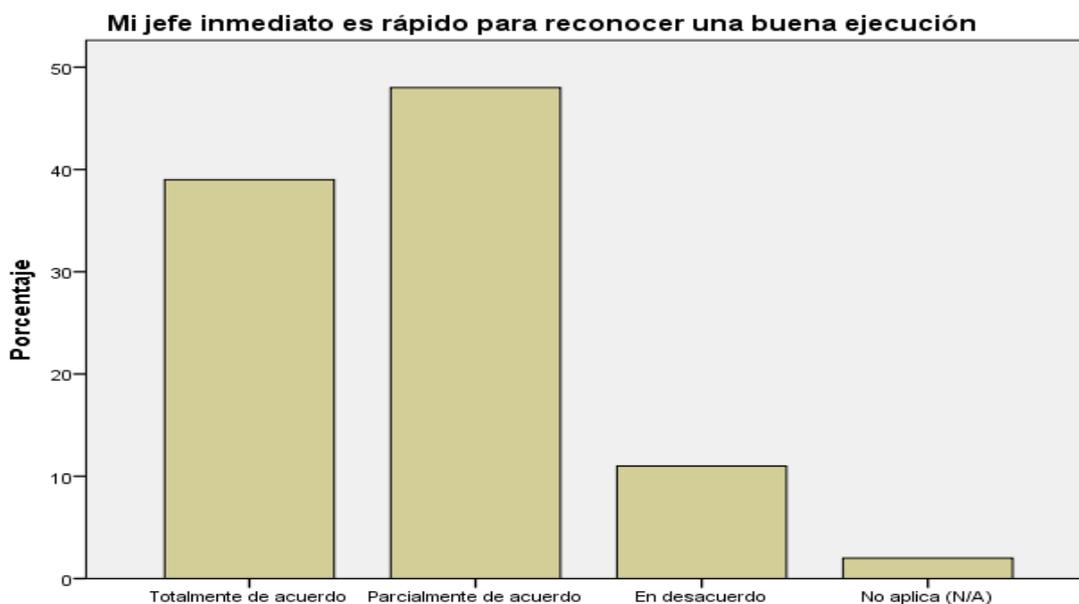
TABLA N° 46

<b>Mi jefe inmediato es rápido para reconocer una buena ejecución</b>				
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	39	39.0 %	39.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	48	48.0 %	87.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	11	11.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 46



Opinión del Trabajado sobre si “Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución” en la **Tabla N° 47** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 82% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 10% respondió “no aplica”.

TABLA N° 47

Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	82	82.0 %	87.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	90.0 %
d	No aplica (N/A)	10	10.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 47



Opinión del trabajador sobre si “Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado” en la **Tabla N° 48** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 80% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

TABLA N° 48

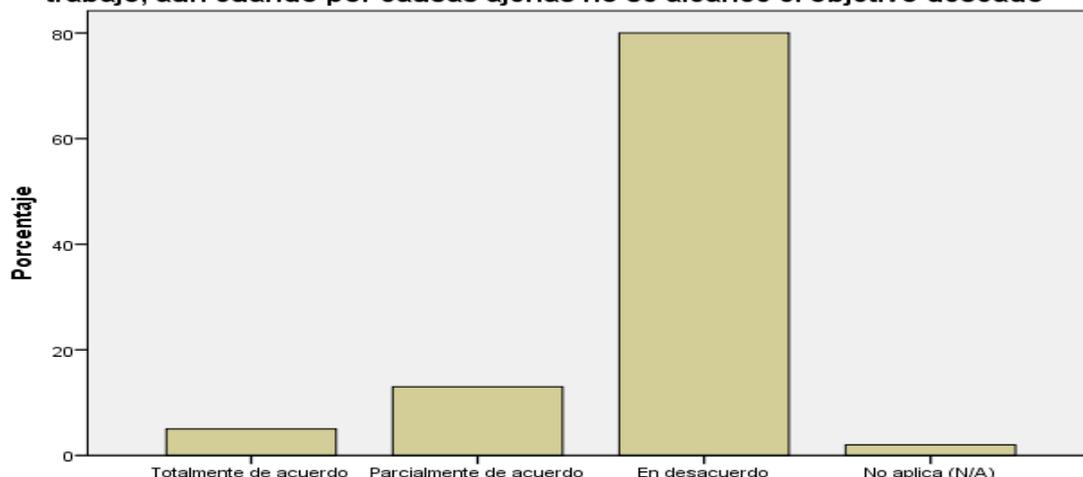
<b>Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado</b>				
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	18.0 %
c	En desacuerdo	80	80.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 48

**Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado**



Opinión del trabajador sobre si “El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño” en la **Tabla N° 49** se observa que el 40% están totalmente de acuerdo, un 55% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

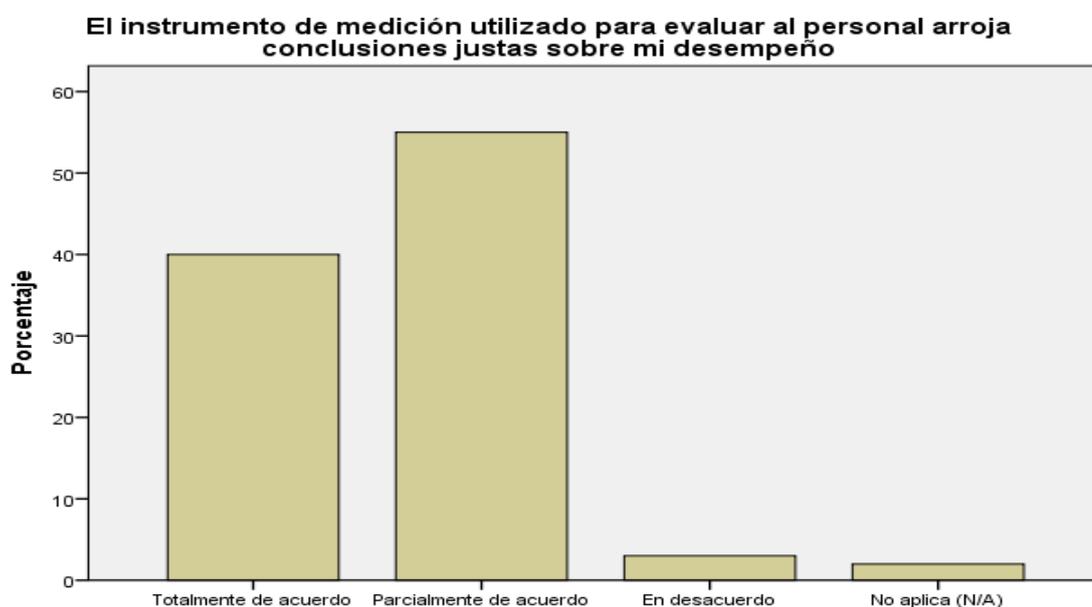
TABLA N° 49

El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	40	40.0 %	40.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	55	55.0 %	95.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 49



#### 4.1.5. SOBRE EQUIDAD.

El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato” en la **Tabla N° 50** se observa que el 74% están totalmente de acuerdo, un 21% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

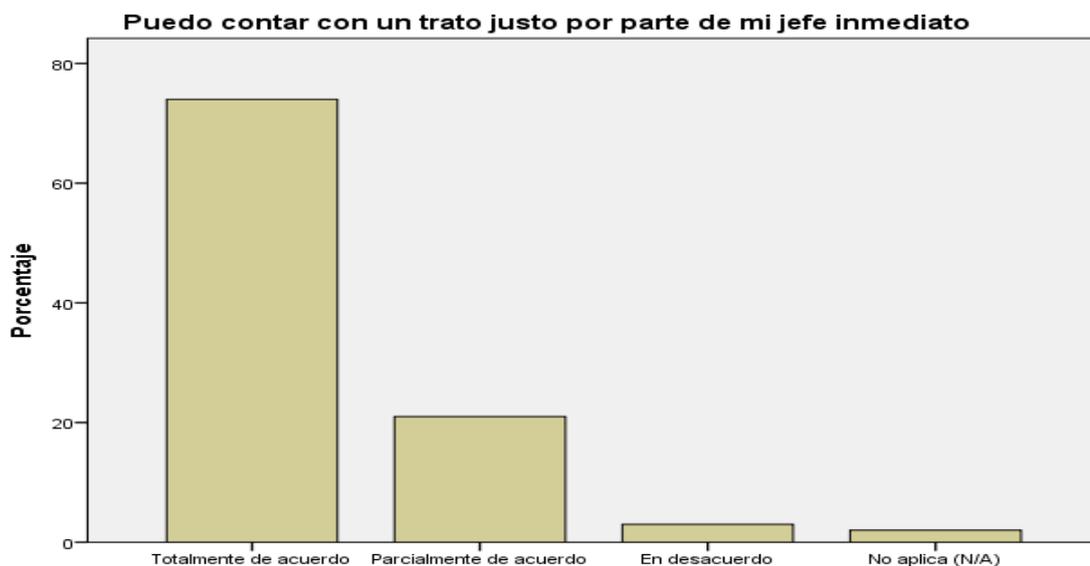
TABLA N° 50

<b>Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato</b>				
<b>Alternativas</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	74	74.0 %	74.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	21	21.0 %	95.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 50



El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “Los objetivos que fija la institución para mi trabajo son razonables” En la **Tabla N° 51** se observa que el 48% están totalmente de acuerdo, un 47% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

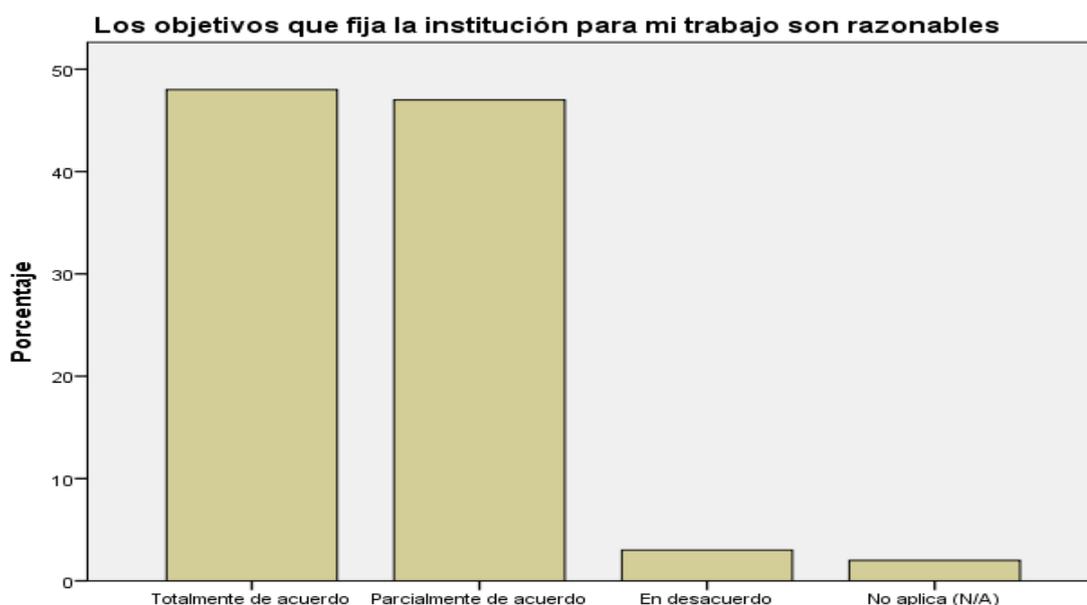
TABLA N° 51

Los objetivos que fija la institución para mi trabajo son razonables			
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a Totalmente de acuerdo	48	48.0 %	48.0 %
b Parcialmente de acuerdo	47	47.0 %	95.0 %
c En desacuerdo	3	3.0 %	98.0 %
d No aplica (N/A)	2	2.0 %	100.0 %
<b>Total</b>	100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 51



El trabajador opina sobre si “En la institución no existe favoritos” en la **Tabla N° 52** se observa que el 13% están totalmente de acuerdo, un 38% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 46% respondió “no aplica”.

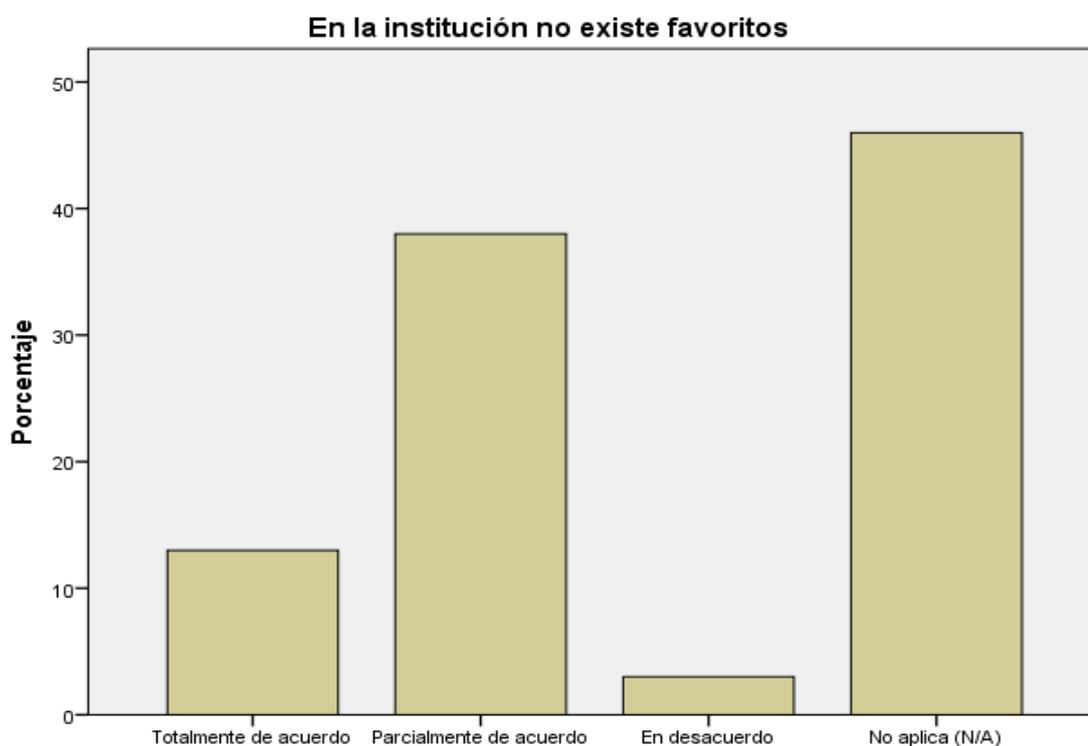
TABLA N° 52

En la institución no existe favoritos				
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	13	13.0 %	13.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	38	38.0 %	51.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	54.0 %
d	No aplica (N/A)	46	46.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 52



Opinión del trabajador sobre si “En la institución si se despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece” en la **Tabla N° 53** se observa que el 5% está totalmente de acuerdo, un 57% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 11% afirmaron estar en desacuerdo y el 27% respondió “no aplica”.

TABLA N° 53

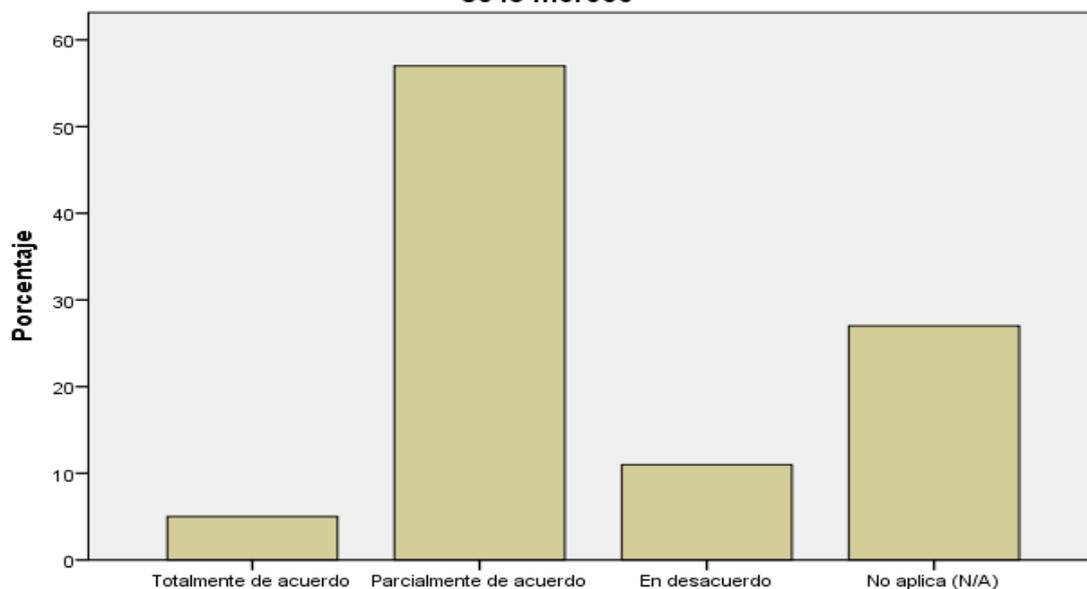
En la institución si se despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	57	57.0 %	62.0 %
c	En desacuerdo	11	11.0 %	73.0 %
d	No aplica (N/A)	27	27.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 53

En la institución si se despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece



#### 4.1.6. SOBRE INOVACION

El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “La institución me anima a desarrollar mis propias ideas” en la **Tabla N° 54** se observa que el 5% está totalmente de acuerdo, un 56% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 12% afirmaron estar en desacuerdo y el 27% respondió “no aplica”.

TABLA N° 54

La institución me anima a desarrollar mis propias ideas				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	56	56.0 %	61.0 %
c	En desacuerdo	12	12.0 %	73.0 %
d	No aplica (N/A)	27	27.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 54



El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “En la institución le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas” en la **Tabla N° 55** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 20% afirmaron estar en desacuerdo y el 62% respondió “no aplica”.

TABLA N° 55

En la institución le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	18.0 %
c	En desacuerdo	20	20.0 %	38.0 %
d	No aplica (N/A)	62	62.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 55



El trabajador opina sobre si “Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas” en la **Tabla N° 56** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 65% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 27% respondió “no aplica”.

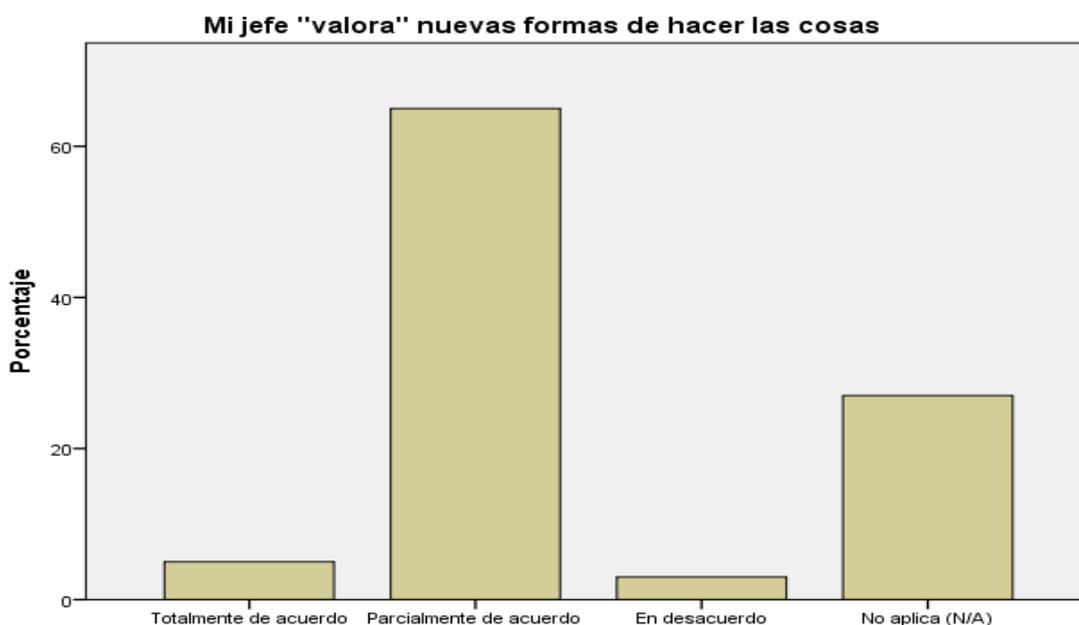
TABLA N° 56

Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	65	65.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %
d	No aplica (N/A)	27	27.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 56



Opinión del trabajador del distrito judicial de Ucayali sobre si “Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo” en la **Tabla N° 57** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 57% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 35% respondió “no aplica”.

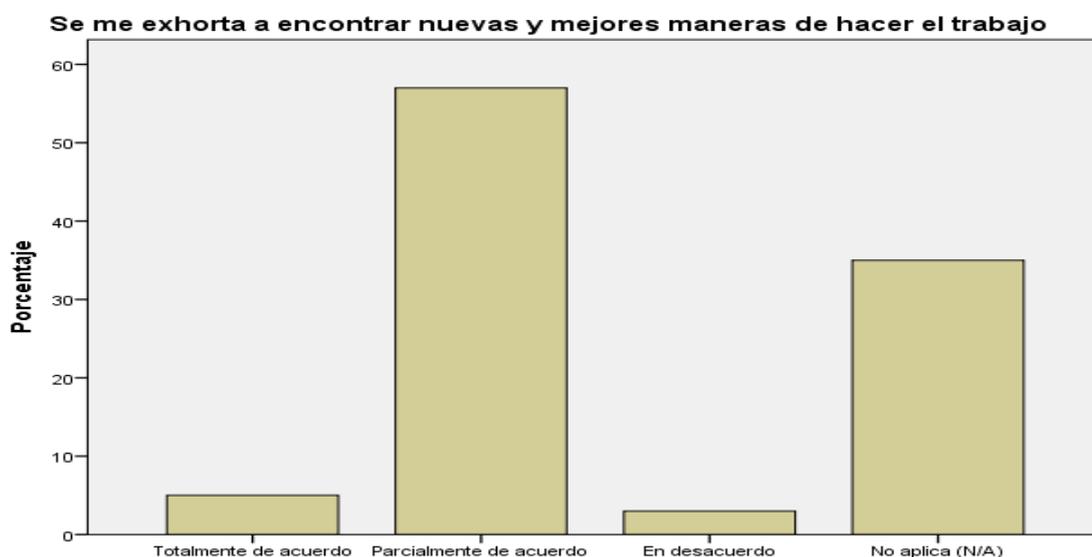
TABLA N° 57

<b>Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo</b>			
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	57	57.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	3	3.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	35	35.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 57



Opinión del trabajador sobre si “Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder” en la **Tabla N° 58** se observa que el 65% están totalmente de acuerdo, un 13% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 3% afirmaron estar en desacuerdo y el 19% respondió “no aplica”.

TABLA N° 58

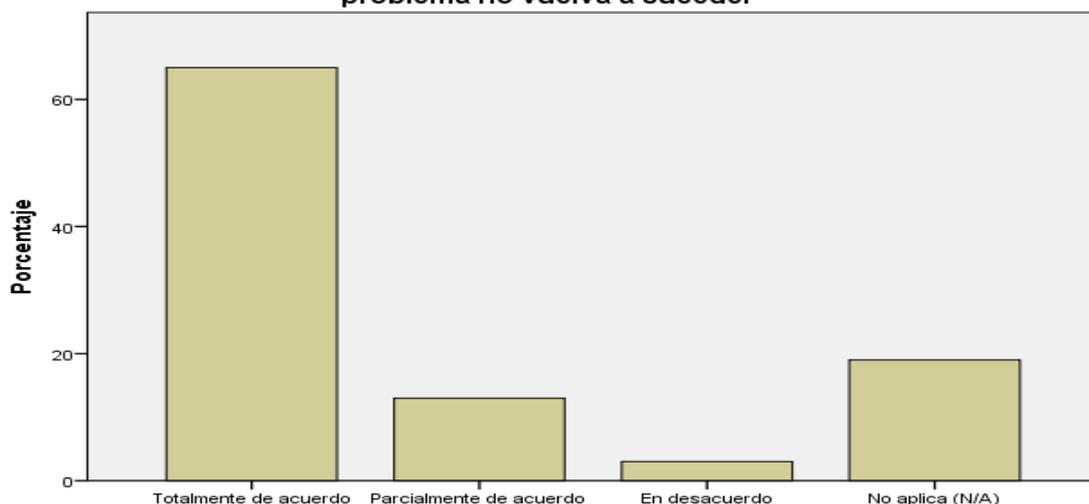
Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder				
Alternativas		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
a	Totalmente de acuerdo	65	65.0 %	65.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	13	13.0 %	78.0 %
c	En desacuerdo	3	3.0 %	81.0 %
d	No aplica (N/A)	19	19.0 %	100.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %	

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 58

Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder



Opinión del trabajador Judicial de Ucayali sobre si “Nuestro ambiente laboral apoya la innovación” en la **Tabla N° 59** se observa que el 30% están totalmente de acuerdo, un 56% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 12% afirmaron estar en desacuerdo y el 2% respondió “no aplica”.

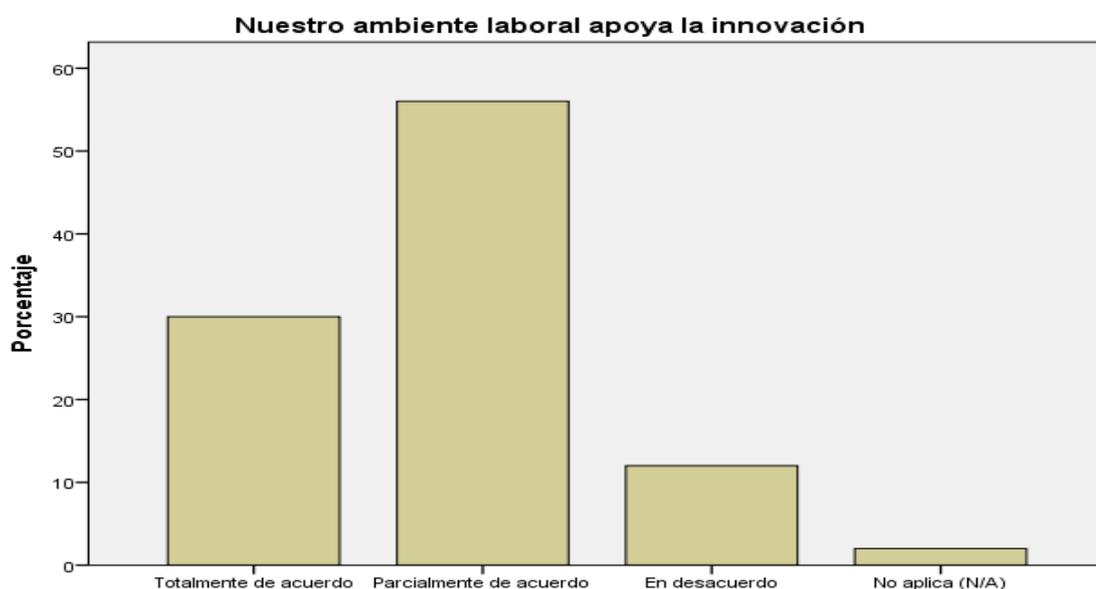
TABLA N° 59

Nuestro ambiente laboral apoya la innovación			
	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
a	Totalmente de acuerdo	30	30.0 %
b	Parcialmente de acuerdo	56	56.0 %
c	En desacuerdo	12	12.0 %
d	No aplica (N/A)	2	2.0 %
<b>Total</b>		100	100.0 %

Fuente: Cuestionario 2015

Elaboración: Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 59



El trabajador del Distrito Judicial de Ucayali tiene una opinión sobre el tema de “Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas” en la **tabla N° 60** se observa que el 5% están totalmente de acuerdo, un 73% respondieron que están parcialmente de acuerdo, un 11% afirmaron estar en desacuerdo y el 11% respondió “no aplica”.

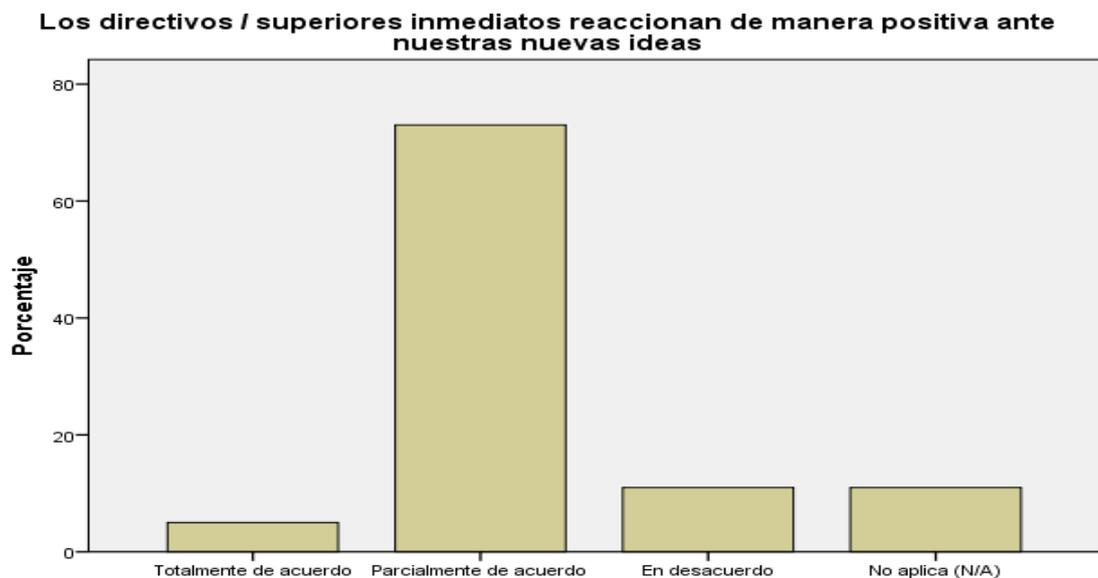
TABLA N° 60

<b>Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas</b>			
	<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>a</b>	Totalmente de acuerdo	5	5.0 %
<b>b</b>	Parcialmente de acuerdo	73	73.0 %
<b>c</b>	En desacuerdo	11	11.0 %
<b>d</b>	No aplica (N/A)	11	11.0 %
	<b>Total</b>	100	100.0 %

**Fuente:** Cuestionario 2015

**Elaboración:** Abg. CHRISTIAN REIF TORRES TORRES

GRÁFICO N° 60



## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.-**

Se ha plantado la siguiente hipótesis “El desarrollo organizacional influye positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali” se ha levantado una encuesta a los Trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, a muestra representativa de 100 trabajadores resultado de la formula estadística a quienes se les pregunto entre la escala utilizada del 1 (totalmente de acuerdo), 2 (Parcialmente de acuerdo), 3 (En desacuerdo) y 4 como la opción de elegir N/A (no aplica), después de aplicar el cálculo estadístico nos da el resultado - según el Anexos 3 - de un promedio de 2.44, estando dentro del rango de Parcialmente de acuerdo a en desacuerdo, de esto se puede determinar que el Desarrollo organizacional influye relativamente en forma positiva en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

Con respecto a la Hipótesis específicas se plantearon las siguientes: 1.- “Existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali, que no presentan un buen desarrollo organizacional.” y 2.- “Existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.”, para esto la encuesta se dividió en siete (7) factores: a.- Liderazgo, motivación y responsabilidad; b.- Autonomía; c.- Cohesión; d.- Apoyo; e.- Reconocimiento; f.- Equidad; g.- Innovación.

De la aplicación estadístico y cálculos se consiguió los siguientes resultados para demostrar las hipótesis específicas; con respecto a **Liderazgo, Motivación y Responsabilidad** se obtuvo de las respuesta de veinte preguntas la calificación de 1.76 que en la escala utilizada es de Parcialmente de acuerdo a Totalmente de acuerdo, esto nos demuestra que los trabajadores no están de todo conforme con este factor, con respecto a **Autonomía** se obtuvo la calificación de 1.51 que también es considerado que los trabajadores tiene cierta autonomía en cuanto a la decisiones a tomar en cuanto se presenta algún problema, para el factor **Cohesión** se utilizó 9 preguntas o motivos obteniéndose la calificación de 1.33 que nos indica que existe una conexión entre Directivos y trabajadores que se puede determinar un buen clima organizacional; **Apoyo** es un factor importante dentro el clima organizacional, se realizó cuatro preguntas que nos da el calificativo de 1.84, que de acuerdo a lo manifestado por los trabajadores que el apoyo que dan los directivos no es total conforme para un buen clima laboral; Sobre el tema de **Reconocimiento** se tiene el calificativo de 2.01 de esto se puede determinar que los trabajadores no están de todo conforme con el reconocimiento de su trabajo por parte de los jefes; sobre tema de **Equidad** es otro de los factores importante para un buen clima laboral en el Distrito Judicial de Ucayali, en este factor de obtuvo el calificativo de 2.09, que es de una satisfacción parcial, de lo que podemos decir que la trabajadores no están conformes con la imparcialidad de sus directivos; y en el factor **Innovación** se tiene el calificativo de 2.28 lo que demuestra que la organización es reacio a los cambios del tiempo y dela tecnología. De todo esto factores analizados se concluye que las hipótesis específicas están demostrado, de que existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali,

que no presentan un buen desarrollo organizacional y que existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

(Ver los Cuadros 01 al 07)

## CUADRO N° 01

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	TOTAL	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	PROMEDIO TOTAL
<b>LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RESPONSABILIDAD</b>										
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	57	38	3	2	100	0.57	0.76	0.09	0.08	1.50
2. En el Distrito Judicial de Ucayali está claramente definida su Misión y Visión.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
3. La Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	5	21	3	71	100	0.05	0.42	0.09	2.84	3.40
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	5	13	72	10	100	0.05	0.26	2.16	0.40	2.87
5. Yo aporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	48	13	3	36	100	0.48	0.26	0.09	1.44	2.27
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.	13	82	3	2	100	0.13	1.64	0.09	0.08	1.94
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
10. Me gusta mi trabajo	57	38	3	2	100	0.57	0.76	0.09	0.08	1.50
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	66	29	3	2	100	0.66	0.58	0.09	0.08	1.41
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país	47	48	3	2	100	0.47	0.96	0.09	0.08	1.60
14. Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
15. En esta organización valoran mi trabajo	5	65	28	2	100	0.05	1.30	0.84	0.08	2.27
16. Conozco mi cliente final	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
17. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
18. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo	13	13	72	2	100	0.13	0.26	2.16	0.08	2.63
19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo	12	83	3	2	100	0.12	1.66	0.09	0.08	1.95
20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
						0.50	0.63	0.33	0.30	1.76

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 02

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						1	2	3	4	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>AUTONOMIA</b>						0.50	0.63	0.33	0.30	1.76
21. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	13	82	3	2	100	0.13	1.64	0.09	0.08	1.94
22. Soy responsable del trabajo que realizo	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
23. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
24. Conozco las exigencias de mi trabajo	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
25. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
26. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	22	13	63	2	100	0.22	0.26	1.89	0.08	2.45
						0.67	0.37	0.39	0.08	1.51

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 03

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						1	2	3	4	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>COHESIÓN</b>						0.67	0.37	0.39	0.08	1.51
27. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	74	12	12	2	100	0.74	0.24	0.36	0.08	1.42
28. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	83	12	3	2	100	0.83	0.24	0.09	0.08	1.24
29. En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
30. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
31. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
32. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.	82	4	12	2	100	0.82	0.08	0.36	0.08	1.34
33. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	49	37	12	2	100	0.49	0.74	0.36	0.08	1.67
34. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
35. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
						0.77	0.30	0.18	0.08	1.33

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 04

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>APOYO</b>						0.77	0.30	0.18	0.08	1.33
36. Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	40	47	3	10	100	0.40	0.94	0.09	0.40	1.83
37. Considero que mi jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicito	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
38. Puedo contar con la ayuda de mi jefe inmediato cuando la necesito	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
39. A la institución le interesa que me desarrolle profesionalmente.	5	82	3	10	100	0.05	1.64	0.09	0.40	2.18
						0.31	1.20	0.09	0.24	1.84

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 05

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>RECONOCIMIENTO</b>						0.31	1.20	0.09	0.24	1.84
40. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato	74	13	3	10	100	0.74	0.26	0.09	0.40	1.49
41. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	40	13	37	10	100	0.40	0.26	1.11	0.40	2.17
42. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	39	48	11	2	100	0.39	0.96	0.33	0.08	1.76
43. Mi jefe inmediato conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	40	47	3	10	100	0.40	0.94	0.09	0.40	1.83
44. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido	79	13	3	10	105	0.79	0.26	0.09	0.40	1.54
45. Las promociones se las dan a quienes se las merecen	5	48	3	44	100	0.05	0.96	0.09	1.76	2.86
46. Mi jefe inmediato es rápido para reconocer una buena ejecución.	39	48	11	2	100	0.39	0.96	0.33	0.08	1.76
47. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	5	82	3	10	100	0.05	1.64	0.09	0.40	2.18
48. Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado	5	13	80	2	100	0.05	0.26	2.40	0.08	2.79
49. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
						0.37	0.76	0.47	0.41	2.01

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 06

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						1	2	3	4	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>EQUIDAD</b>						0.37	0.76	0.47	0.41	2.01
50. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
51. Los objetivos que fija la institución para mi trabajo son razonables.	48	47	3	2	100	0.48	0.94	0.09	0.08	1.59
52. En la institución no existe favoritos	13	38	3	46	100	0.13	0.76	0.09	1.84	2.82
53. En la institución despiden a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	5	57	11	27	100	0.05	1.14	0.33	1.08	2.60
						0.35	0.82	0.15	0.77	2.09

Fuente: En base de los cuadro de la Encuesta

Elaboración: Propia

## CUADRO N° 07

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						1	2	3	4	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
<b>INNOVACIÓN</b>						0.35	0.82	0.15	0.77	2.09
54. La institución me anima a desarrollar mis propias ideas.	5	56	12	27	100	0.05	1.12	0.36	1.08	2.61
55. En la Institución le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	5	13	20	62	100	0.05	0.26	0.60	2.48	3.39
56. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	5	65	3	27	100	0.05	1.30	0.09	1.08	2.52
57. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	5	57	3	35	100	0.05	1.14	0.09	1.40	2.68
58. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	65	13	3	19	100	0.65	0.26	0.09	0.76	1.76
59. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.	30	56	12	2	100	0.30	1.12	0.36	0.08	1.86
60. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	5	73	11	11	100	0.05	1.46	0.33	0.44	2.28
						0.17	0.95	0.27	1.05	2.44

## **CONCLUSIONES.**

1.- De los cálculos estadísticos aplicados a la encuesta realizado a los trabajadores del Distrito Judicial de Ucayali, se obtuvo la calificación de 2.44 del total de preguntas (60 presuntas), este resultado está dentro del rango de “parcialmente de acuerdo” a “en desacuerdo”, demostrando que el Desarrollo organizacional influye relativamente en forma positiva en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.

2.- De todo esto factores analizados, existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali, que no presentan un buen desarrollo organizacional como Reconocimiento, Equidad e Innovación; pero existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali como Liderazgo, Autonomía, Cohesión y Apoyo.

## RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda que la Institución del Distrito Judicial de Ucayali realice curso de capacitación a los trabajadores sobre: Gestión de Clima Laboral y Cambio Organizacional, para poder conseguir en sus directivos y trabajadores el reconocimiento, equidad e innovación que son las deficiencias existe en la organización.

2.- De estos resultados esperados de la aplicación de la encuesta se busca el impulso a la excelencia con respecto al rendimiento de la organización, usuarios, el personal, y la sociedad que se lograra mediante un liderazgo que dirija e impulse la política y estrategia, mediante alianzas recursos y procesos, lo que se debe tener presente cuando se realiza la autoevaluación en las organizaciones en forma integral.

**BIBLIOGRAFIA**

- Chiavenato, A. (1999). Administración de los Recursos Humanos (Quinta ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Drucker, P. (1981). La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas (Sexta ed.). Argentina: Editorial CEDSA.
- Elguera, A. (1991). Municipio Enciclopedia Jurídica Ameba (Vol. Tomo XIX). México: EDITORIAL BIBLIOGRAFICA.
- Gitlow, H. S. (1991). PLANIFICANDO PARA LA CALIDAD, la Productividad y una Posición Competitiva (R. A. INC., Trans.). México: VENTURA EDICIONES, S.A. de C.V.
- Gutierrez P., H. (1997). Calidad Total y Productividad (Primera ed.). México: McGraw - Hill / Interamericana Editoriales, S.A. de C.V.
- Gutiérrez, M. (1995). Administración para la Calidad (Quinta ed.). México: Editorial LIMUSA.
- Koth de Paredes, M. (1996). Estrategias para la Gestión Educativa. Perú: Universidad de Lima.
- Martinat Olivera, J. (1996). La Educación a Distancia como Alternativa de Capacitación Laboral. , Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima - Perú.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, J. D. R. (1996). Administración (I. Prentice - Hall, Trans. Cuarta ed.). México: PRENTICE - HALL HISPANOAMERICANO. S.A.
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., & Gilbert, J. D. R. (1997). Administración (I. Prentice - Hall, Trans. Sexta ed.). México: PRENTICE - HALL HISPANOAMERICANO. S.A.

# **ANEXOS**

ANEXO 1

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es el efecto de un desarrollo organizacional sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali en el 2013?	Determinar en qué medida el desarrollo organizacional influye en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	El desarrollo organizacional influye positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	Variable independiente: Desarrollo organizacional	Analítico	Recaba información muy importante sobre el desarrollo organizacional en el Distrito Judicial de Ucayali.	UNIVERSO: Distrito Judicial de Ucayali MUESTRA: GRUPO EXPERIMENTAL: Áreas del Distrito Judicial de Ucayali. GRUPO DE CONTROL: Áreas del Distrito Judicial de Ucayali
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> ¿Cómo es el desarrollo organizacional de las diversas áreas del Distrito Judicial de Ucayali? ¿Cuáles son los factores más importantes de un desarrollo organizacional que influyen sobre un clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> Determinar el tipo de desarrollo organizacional de las áreas de trabajo del Distrito Judicial de Ucayali. Determinar y analizar los factores más influyentes del desarrollo organizacional sobre el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	Existen algunas áreas del Distrito Judicial de Ucayali, que no presentan un buen desarrollo organizacional. Existen diversos factores del desarrollo organizacional, que influyen positivamente en el clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	Variable dependiente: Clima laboral del Distrito Judicial de Ucayali.	Aplicativo Extensión	Con el análisis obtenido aplica conceptos de manera útil. Utiliza lo aprendido para que en el futuro se desarrolle una reforma organizativa. Se formulara estrategias para mejorar el desarrollo organizacional. Reformulara el plan organizativo con el fin de que la institución presente un buen clima laboral.	<b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo <b>DISEÑO:</b> Cuasi experimental: Pre-test y post-test, con un mismo grupo tanto para lo experimental y de control. G: O1... X... O2 Donde al mismo grupo G se le aplica una prueba previa (O1) al tratamiento experimental, después se le administra el tratamiento (X) y finalmente se le aplica una prueba posterior al tratamiento (O2). <b>Instrumentos:</b> Pre-test: Encuesta de 10 preguntas que se aplicaran al inicio de la investigación. De proceso: Encuesta de 10 preguntas que se aplicaran durante la investigación. Post-test: Encuesta de 10 preguntas que se aplicaran al finalizar la investigación.

## **ANEXO 2**

### **CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI**

El propósito de este Cuestionario es encontrar las áreas de oportunidad que nos permitan **MEJORAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL** de trabajo en la institución.

Recuerda que las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia de trabajo, por lo tanto no hay respuestas correctas o incorrectas.

Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y marca con una **X** en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa tu opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

**La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 3 (En desacuerdo).** Tienes la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así lo consideres.

- 1- Totalmente de acuerdo
- 2- Parcialmente de acuerdo
- 3- En desacuerdo
- 4- No Aplica ( N/A )

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
<b>LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RESPONSABILIDAD</b>				
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo				
2. En el Distrito Judicial de Ucayali está claramente definida su Misión y Visión.				
3. La Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros				
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.				
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.				
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.				
7. Si hay un nuevo <b>Plan Estratégico</b> , estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.				
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo				
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo				
10. Me gusta mi trabajo				
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.				
12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho				
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país				
14. Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros				
15. En esta organización valoran mi trabajo				
16. Conozco mi cliente final				
17. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.				
18. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo				
19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo				
20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo				
<b>AUTONOMIA</b>				
21. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor				
22. Soy responsable del trabajo que realizo				
23. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
24. Conozco las exigencias de mi trabajo				
25. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.				

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
26. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales				
<b>COHESIÓN</b>				
27. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.				
28. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.				
29. En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".				
30. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.				
31. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.				
32. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.				
33. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.				
34. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.				
35. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.				
<b>APOYO</b>				
36. Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo				
37. Considero que mi jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicito				
38. Puedo contar con la ayuda de mi jefe inmediato cuando la necesito				
39. A la institución le interesa que me desarrolle profesionalmente.				
<b>RECONOCIMIENTO</b>				
40. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato				
41. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.				
42. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.				
43. Mi jefe inmediato conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.				
44. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido				
45. Las promociones se las dan a quienes se las merecen				
46. Mi jefe inmediato es rápido para reconocer una buena ejecución.				

PREGUNTAS	1	2	3	N/A
47. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución				
48. Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado				
49. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.				
<b>EQUIDAD</b>				
50. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato.				
51. Los objetivos que fija la institución para mi trabajo son razonables.				
52. En la institución no existe favoritos				
53. En la institución despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.				
<b>INNOVACIÓN</b>				
54. La institución me anima a desarrollar mis propias ideas.				
55. En la Institución le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas				
56. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.				
57. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.				
58. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.				
59. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.				
60. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.				

## ANEXO 03

TABULACION DE FRECUENCIA DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI										
PREGUNTAS	1	2	3	4	TOTAL	PESO DE LAS RESPUESTAS				PROMEDIO TOTAL
						Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
CRITERIOS	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica		Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	En desacuerdo	No Aplica	
LIDERAZGO, MOTIVACIÓN Y RESPONSABILIDAD										
1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo	57	38	3	2	100	0.57	0.76	0.09	0.08	1.50
2. En el Distrito Judicial de Ucayali está claramente definida su Misión y Visión.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
3. La Administración Judicial manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros	5	21	3	71	100	0.05	0.42	0.09	2.84	3.40
4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	5	13	72	10	100	0.05	0.26	2.16	0.40	2.87
5. Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	48	13	3	36	100	0.48	0.26	0.09	1.44	2.27
6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
7. Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.	13	82	3	2	100	0.13	1.64	0.09	0.08	1.94
8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
10. Me gusta mi trabajo	57	38	3	2	100	0.57	0.76	0.09	0.08	1.50
11. Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	66	29	3	2	100	0.66	0.58	0.09	0.08	1.41
13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país	47	48	3	2	100	0.47	0.96	0.09	0.08	1.60
14. Nuestros usuarios externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
15. En esta organización valoran mi trabajo	5	65	28	2	100	0.05	1.30	0.84	0.08	2.27
16. Conozco mi cliente final	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
17. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
18. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo	13	13	72	2	100	0.13	0.26	2.16	0.08	2.63
19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo	12	83	3	2	100	0.12	1.66	0.09	0.08	1.95
20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo	82	13	3	2	100	0.82	0.26	0.09	0.08	1.25
<b>AUTONOMIA</b>						<b>0.50</b>	<b>0.63</b>	<b>0.33</b>	<b>0.30</b>	<b>1.76</b>

21. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor	13	82	3	2	100	0.13	1.64	0.09	0.08	1.94
22. Soy responsable del trabajo que realizo	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
23. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
24. Conozco las exigencias de mi trabajo	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
25. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
26. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	22	13	63	2	100	0.22	0.26	1.89	0.08	2.45
<b>COHESIÓN</b>						0.67	0.37	0.39	0.08	1.51
27. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.	74	12	12	2	100	0.74	0.24	0.36	0.08	1.42
28. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	83	12	3	2	100	0.83	0.24	0.09	0.08	1.24
29. En mi institución existe un espíritu o mística de que "estamos todos juntos en esto".	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
30. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
31. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.	91	4	3	2	100	0.91	0.08	0.09	0.08	1.16
32. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.	82	4	12	2	100	0.82	0.08	0.36	0.08	1.34
33. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	49	37	12	2	100	0.49	0.74	0.36	0.08	1.67
34. Mi superior inmediato escucha lo que dice su personal.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
35. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
<b>APOYO</b>						0.77	0.30	0.18	0.08	1.33
36. Hay evidencia de que la institución me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	40	47	3	10	100	0.40	0.94	0.09	0.40	1.83
37. Considero que mi jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicito	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
38. Puedo contar con la ayuda de mi jefe inmediato cuando la necesito	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
39. A la institución le interesa que me desarrolle profesionalmente.	5	82	3	10	100	0.05	1.64	0.09	0.40	2.18
<b>RECONOCIMIENTO</b>						0.31	1.20	0.09	0.24	1.84
40. Cuando hay una vacante primero se busca dentro de la misma organización al posible candidato	74	13	3	10	100	0.74	0.26	0.09	0.40	1.49
41. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.	40	13	37	10	100	0.40	0.26	1.11	0.40	2.17
42. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.	39	48	11	2	100	0.39	0.96	0.33	0.08	1.76
43. Mi jefe inmediato conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	40	47	3	10	100	0.40	0.94	0.09	0.40	1.83
44. Dentro de la dirección se reconoce la trayectoria del personal de mi departamento para ser promovido	79	13	3	10	105	0.79	0.26	0.09	0.40	1.54
45. Las promociones se las dan a quienes se las merecen	5	48	3	44	100	0.05	0.96	0.09	1.76	2.86
46. Mi jefe inmediato es rápido para reconocer una buena ejecución.	39	48	11	2	100	0.39	0.96	0.33	0.08	1.76
47. Existe reconocimiento de dirección para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la institución	5	82	3	10	100	0.05	1.64	0.09	0.40	2.18
48. Mi jefe inmediato me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado	5	13	80	2	100	0.05	0.26	2.40	0.08	2.79
49. El instrumento de medición utilizado para evaluar al personal arroja conclusiones justas sobre mi desempeño.	40	55	3	2	100	0.40	1.10	0.09	0.08	1.67
<b>EQUIDAD</b>						0.37	0.76	0.47	0.41	2.01

50. Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe inmediato.	74	21	3	2	100	0.74	0.42	0.09	0.08	1.33
51. Los objetivos que fija la institución para mi trabajo son razonables.	48	47	3	2	100	0.48	0.94	0.09	0.08	1.59
52. En la institución no existe favoritos	13	38	3	46	100	0.13	0.76	0.09	1.84	2.82
53. En la institución despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	5	57	11	27	100	0.05	1.14	0.33	1.08	2.60
<b>INNOVACIÓN</b>						0.35	0.82	0.15	0.77	2.09
54. La institución me anima a desarrollar mis propias ideas.	5	56	12	27	100	0.05	1.12	0.36	1.08	2.61
55. En la Institución le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas	5	13	20	62	100	0.05	0.26	0.60	2.48	3.39
56. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	5	65	3	27	100	0.05	1.30	0.09	1.08	2.52
57. Se me exhorta a encontrar nuevas y mejores maneras de hacer el trabajo.	5	57	3	35	100	0.05	1.14	0.09	1.40	2.68
58. Cuando algo sale mal, nosotros corregimos el motivo del error de manera que el problema no vuelva a suceder.	65	13	3	19	100	0.65	0.26	0.09	0.76	1.76
59. Nuestro ambiente laboral apoya la innovación.	30	56	12	2	100	0.30	1.12	0.36	0.08	1.86
60. Los directivos / superiores inmediatos reaccionan de manera positiva ante nuestras nuevas ideas.	5	73	11	11	100	0.05	1.46	0.33	0.44	2.28
						0.17	0.95	0.27	1.05	2.44