



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA
UNIDAD DE POSGRADO**

**EL COMPORTAMIENTO LABORAL Y LA MOTIVACIÓN
PARA AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
SERVIDORES DEL MÓDULO PENAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO, SEDE COLONIAL,
LIMA 2021**



**PRESENTADO POR
DEISY YULIANA LLERENA GARCÍA**

**ASESOR
ANA MARÍA ÁNGELES LAZO**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**LIMA – PERÚ
2023**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EL COMPORTAMIENTO LABORAL Y LA MOTIVACIÓN PARA
AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES DEL
MÓDULO PENAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL
CALLAO, SEDE COLONIAL, LIMA 2021**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:
DEISY YULIANA LLERENA GARCÍA**

**ASESORA:
DRA. ANA MARÍA ÁNGELES LAZO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA, PERÚ
2022**

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es determinar como el comportamiento laboral y la motivación influye en el rendimiento y producción de los servidores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia del Callao [en adelante CSJ del Callao].

Esta investigación, está dirigida a una muestra de cincuenta (50) participantes, entre personal jurisdiccional y administrativo.

Asimismo, la metodología utilizada en esta investigación es descriptiva, con un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y correlacional, diseño No Experimental-Transversal; por lo cual, se hará uso de una encuesta aleatoria, que servirá para analizar las variables del clima organizacional y la productividad laboral; con sus respectivas dimensiones.

En virtud de ello, se determinó que, de la **dimensión de recursos humanos**, el 30.33% “nunca” son considerados para la institución, mientras que, para el 38% solo “algunas veces”, son considerados por parte de la institución. De otro lado, en la **dimensión de desempeño y productividad**, el 27.25% de los trabajadores determinan que, la institución “nunca” apoya su desempeño, mientras que, para el 37% “algunas veces” se sienten apoyados por la CSJ del Callao; vale decir que, para el 35.75% consideran “casi siempre” y “siempre” sentirse satisfechos y motivados por el apoyo brindado por la institución. Lo que respecta a la **dimensión de organización**, el 42% consideran que, “algunas veces” se encuentran comprometidos con el trabajo, mientras que, el 20.66% “nunca” se han identificado con la institución. Asimismo, cabe mencionar que, de la **dimensión de remuneración y prestaciones**, el 67.2% se encuentra disconforme con la remuneración que percibe; por cuanto alegan que otros servidores perciben mejor, y realizan las mismas funciones. Sin embargo, en la

dimensión de relaciones labores, el 16.33% de los trabajadores indican que, “nunca” tienen un buen clima laboral, mientras que para el 34.33% solo “algunas veces”, y para el 49.33% “casi siempre” y “siempre”, existe un buen clima laboral, por lo que ese margen hace que el personal trabaje desmotivado; y solo cumple limitadamente con su horario laboral, lo que genera además restricción en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Y, en la última **dimensión de metas y objetivos**, se puede descifrar que, el 24.80% de los servidores “nunca” están vinculados con las metas institucionales, mientras que, el 32.40% solo “algunas veces”; por consiguiente, el 42.80% se sienten comprometidos con la CSJ del Callao.

Finalmente, en el resultado de la presente investigación, se puede advertir que, el comportamiento laboral, está asociado al rendimiento y productividad de los servidores de la CSJ del Callao, por lo que se determina la baja productividad de los trabajadores; es a causa de la insatisfacción por baja remuneración, ausencia del área de recursos humanos, a pesar de que cuentan con el apoyo del jefe inmediato, y el poco interés que tiene el empleador para motivar a los trabajadores; como prueba de ello, se precisa que según la estadística realizada, solo el 35% del Módulo Penal de la CSJ del Callao, se identifican con la institución; mientras que el 65% son servidores con comportamiento displicente; y para ello es necesario tomar acciones que coadyuven a mejorar el rendimiento y producción de los trabajadores judiciales.

Palabras claves: Clima organizacional, productividad laboral, comportamiento laboral, motivación, personal jurisdiccional y administrativo, Módulo Penal.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine how work behavior and motivation influence the performance and production of the servers of the Criminal Module of the Superior Court of Justice of Callao [hereinafter CSJ del Callao].

This research is aimed at a sample of fifty (50) participants, including jurisdictional and administrative personnel.

Likewise, the methodology used in this research is descriptive, with a qualitative, descriptive and correlational approach, Non-Experimental-Cross-sectional design; Therefore, a random survey will be used, which will serve to analyze the variables of the organizational climate and labor productivity; with their respective dimensions.

By virtue of this, it was determined that, of the dimension of human resources, 30.33% "never" are considered by the institution, while, for 38% only "sometimes", they are considered by the institution. On the other hand, in the dimension of performance and productivity, 27.25% of the workers determine that the institution "never" supports their performance, while for 37% "sometimes" they feel supported by the CSJ of Callao; that is to say, for 35.75% they consider "almost always" and "always" to feel satisfied and motivated by the support provided by the institution. Regarding the organizational dimension, 42% consider that "sometimes" they are committed to the work, while 20.66% "never" have identified with the institution. Likewise, it is worth mentioning that, of the remuneration and benefits dimension, 67.2% are dissatisfied with the remuneration they receive; because they allege that other servers perceive better, and perform the same functions. However, in the dimension of labor relations, 16.33% of workers indicate that they "never" have

a good work environment, while for 34.33% only "sometimes", and for 49.33% "almost always" and "always", there is a good working environment, so that this margin makes the staff work unmotivated; and it only complies with its working hours to a limited extent, which also generates restrictions in the fulfillment of institutional objectives.

And, in the last dimensión of goals and objectives, it can be deciphered that 24.80% of the servers "never" are linked to institutional goals, while 32.40% only "sometimes"; therefore, 42.80% feel committed to the CSJ of Callao.

Finally, in the result of the present investigation, it can be noticed that work behavior is associated with the performance and productivity of the servers of the CSJ of Callao, which is why the low productivity of the workers is determined; It is due to dissatisfaction due to low remuneration, the absence of the human resources área, despite the fact that they have the support of the immediate boss, and the little interest that the employer has in motivating workers; As proof of this, it is specified that according to the statistics carried out, only 35% of the Criminal Module of the CSJ of Callao, identify with the institution; while 65% are servers with complacent behavior; and for this it is necessary to take actions that help to improve the performance and production of judicial workers.

Keywords: Organizational climate, labor productivity, work behavior, motivation, jurisdictional and administrative personnel, Penal Module.

RESULTADOS DEL TURNITY

Similarity Report

PAPER NAME	AUTHOR
Turnitin Trabajo Final%2C Deisy Llerena. pdf	DEISY YULIANA LLERENA GARCIA

WORD COUNT	CHARACTER COUNT
15365 Words	84091 Characters

PAGE COUNT	FILE SIZE
71 Pages	496.0KB

SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Apr 12, 2023 11:50 PM GMT-5	Apr 12, 2023 11:55 PM GMT-5

● 19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material

Summary