

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**



**Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor  
público en la Corte Superior de Justicia en Tumbes, 2023**

**TESIS**

**Para optar el grado académico de Maestro en Derecho con  
mención en Derecho Constitucional y Administrativo**

**Autor: Br. Víctor Luis Balladares Cornejo**

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia en Tumbes, 2023.**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

**Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa (presidente)**

**Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez (secretario)**

**Dra. Carmen R. Alcántara Mio (vocal)**

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO



**Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia en Tumbes, 2023.**

**El suscrito declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:**

**Br. Víctor Luis Balladares Cornejo (autor)**

**Dra. Carmen Rosa Alcántara Mio (asesora)**  
**Reg. ORCID 0000000187940844**

**Tumbes, 2025**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
ESCUELA DE POSGRADO  
Tumbes - Perú

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

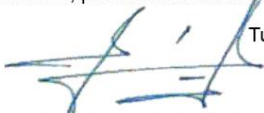
En Tumbes, a los 20 días del mes de noviembre del dos mil veinticinco, siendo las diecinueve horas y cinco minutos, se reunieron mediante la modalidad **virtual, mediante plataforma Google meet y link: <https://meet.google.com/ted-gxwx-muh>**, los miembros del jurado calificador constituido con la Resolución N°614 N°614-2023/UNTUMBES-EPG-CE, de fecha 22 de diciembre de 2023: presidido por el Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa, e integrado por el Mg. Hugo Chanduvi Vargas (Secretario) y la Dra. Carmen Rosa alcántara Mio (Vocal), Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2023" presentada por el egresado Víctor Luis Balladares Cornejo, para optar el grado académico de **MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**.

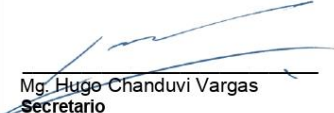
Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante aprobado, con el calificativo de **MUY BUENA**


Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Administrativo, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veinte horas y cincuenta minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 20 de noviembre de 2025

  
Dr. Perú Valentín Jiménez La Rosa  
**Presidente**  
DNI:  
Código ORCID: 0000-0001-9539-0731

  
Mg. Hugo Chanduvi Vargas  
**Secretario**  
DNI:  
Código ORCID: 0000-0002-7655-8487

  
Dra. Carmen Rosa alcántara Mio  
**Vocal y asesor**  
DNI:  
Código ORCID: 0000000187940844

C.c.  
Jurado de Tesis (05).  
Asesor  
Interesado  
Coasesor (es)  
Unidad de Investigación.  
Archivo (Director EPG).

## RESUMEN TURNITIN

# Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia en Tumbes, 2023

por VICTOR LUIS BALLADARES CORNEJO



Dr. Carmen H. Alcántara Mio  
ABOGADA ICAT Reg. 078  
BOCATE MUNICIPAL PDCP - TUMBES

**Fecha de entrega:** 06-jul-2025 12:46p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2710842130

**Nombre del archivo:** final\_de\_tesis\_Maestrando\_Victor\_Balladares.Rev\_5\_jul.25..pdf (2.23M)

**Total de palabras:** 10539

**Total de caracteres:** 60537

## Relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia en Tumbes, 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.upci.edu.pe">repositorio.upci.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad de Cartagena Trabajo del estudiante	<1%

[repositorio.upn.edu.pe](https://repositorio.upn.edu.pe)

Dr. Carlos E. Alcántara-Mo  
ABOGADO ICAT Reg. 078  
BOCATE PRINCIPAL FOP - TUMBES

9	Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
15	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	mail.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
20	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

  
 Dr. Carolina B. Alcántara Mio  
 ABOGADA ICAT Reg. 076  
 BOCCORTE PRINCIPAL FICP - UPTURBES

<1 %

---

21 [repositorio.unsaac.edu.pe](http://repositorio.unsaac.edu.pe)  
Fuente de Internet


<1 %

---

22 Mamani Yucra, Claudio Avelino. "Clima organizacional y desempeño directivo en las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local el Collao 2017.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)  
Publicación

<1 %

---



Dr. Carmen R. Alcántara Miro  
ABOGADA ICAT Reg. 078  
BOCATE PRINCIPAL FICP - UPTUMBE

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía Activo

## ***DEDICATORIA***

Esta tesis es un tributo a quienes han sido mi sostén fundamental. A mi núcleo familiar, cuyo amor incondicional ha sido mi luz en los momentos más difíciles. A mis compañeros, creadores de momentos alegres y confidentes que han aligerado mi camino. A mis mentores académicos, cuyas enseñanzas han moldeado mi trayectoria intelectual y personal. Este documento representa el resultado de todas las experiencias, apoyos y conocimientos que he recibido. Expreso mi más profunda gratitud a todos los que han sido parte de mi viaje formativo.

## ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
I. INTRODUCCIÓN .....	16
II. ESTADO DEL ARTE .....	23
2.1. Antecedentes .....	23
2.1.1. Antecedentes a nivel internacional .....	23
2.1.2. Antecedentes a nivel nacional .....	25
2.2. Bases teórico-científicas .....	26
2.3. Glosario de términos.....	27
3. MATERIALES Y MÉTODOS .....	30
3.1. Tipo de investigación.....	30
3.2. Nivel de investigación.....	30
3.3. Población, muestra y muestreo.....	31
3.4. Muestreo y muestra .....	31
3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	31
3.7. Variables .....	33
4. RESULTADOS Y DISCUSIONES.....	34
4.1 Resultados .....	34
4.2 Discusión .....	40
5. CONCLUSIONES .....	46
6. RECOMENDACIONES.....	47
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla 1. Tabla cruzada de niveles de Satisfacción Laboral y Clima laboral.....	34
Tabla 2. Prueba de normalidad para los cuestionarios de Clima laboral y satisfacción laboral .....	34
Tabla 3. Relación entre el clima laboral y satisfacción del servidor público.....	35
Tabla 4. Relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción del servidor público. ....	36
Tabla 5. Relación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción del servidor público. ....	37
Tabla 6. Relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción del servidor público. ....	38
Tabla 7. Nivel de Variable Clima Laboral.....	39
Tabla 8. Nivel de variable Satisfacción Laboral .....	40

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página</b>
Figura 1. Ruta de contrastación de hipótesis y del esquema relacional. ....	30
Figura 2. Nivel de variable clima laboral .....	39
Figura 3. Nivel de Satisfacción Laboral .....	40

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Página</b>
Anexo 1. Operacionalización de las variables .....	53
Anexo 2. Instrumento de recolección de información CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA LABORAL.....	54
Anexo 3. Matriz de consistencia .....	58
Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos .....	59

## RESUMEN

La presente investigación analizó la correlación entre el entorno laboral y el grado de satisfacción laboral de los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023. Con el fin de alcanzar este propósito, se llevó a cabo una investigación cuantitativa no experimental, que recolectó y evaluó la información proveniente de las percepciones del personal mediante encuestas sistemáticas. Los descubrimientos evidencian una correlación directa entre un ambiente laboral propicio y el bienestar de los empleados. Elementos como la satisfacción en el cumplimiento de sus responsabilidades, el nivel de compromiso con la institución y la competencia de los líderes supervisores desempeñan un papel determinante en la determinación directa del grado de satisfacción laboral de los trabajadores del sector público. Considerando estos descubrimientos, se postula que la optimización del clima institucional permite no solo incrementar la satisfacción del recurso humano, sino también incrementar la productividad y la eficacia en el ámbito jurisdiccional. Por consiguiente, se recomienda la implementación de estrategias orientadas a robustecer y perfeccionar las condiciones del entorno laboral.

Palabras Claves: Clima laboral, satisfacción laboral, servidores públicos, Corte Superior de Justicia, Tumbes, 2023.

## **ABSTRACT**

This research analyzed the correlation between the work environment and the job satisfaction among public servants at the Superior Court of Justice of Tumbes during 2023. To achieve this purpose, a non-experimental quantitative study was conducted, which collected and evaluated information from staff perceptions through systematic surveys. The findings reveal a direct correlation between a conducive work environment and employee well-being. Elements such as satisfaction in fulfilling their responsibilities, level of commitment to the institution, and the competence of supervisory leaders play a determining role in directly influencing the degree of job satisfaction among public sector workers. Taking into account these findings, it is established that through the improvement of the institutional climate it becomes feasible not only to elevate human resource satisfaction, but also to enhance productivity and effectiveness in the jurisdictional sector. Therefore, it is suggested to implement strategic initiatives aimed at strengthening and optimizing work environment conditions.

**Key Words:** Work environment, job satisfaction, public servants, Superior Court of Justice, Tumbes, 2023.

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones, incluyendo el sector público, se están dando cuenta de lo importante que es mantener contentos y satisfechos a sus empleados. La demanda de un alto rendimiento y eficiencia por parte de los servidores públicos se ha intensificado. En consecuencia, atender la satisfacción laboral se ha vuelto fundamental para fomentar el compromiso y aumentar la productividad, aspectos cruciales para alcanzar metas organizacionales y brindar servicios públicos de excelencia.

Organismos internacionales han desempeñado un papel vital al analizar las dinámicas laborales en diversas instituciones gubernamentales, con el propósito de comprender cómo estos fenómenos pueden traducirse en mejores prácticas para la gestión pública (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa, OSCE). La creciente inquietud respecto al bienestar y conformidad de los trabajadores en el contexto gubernamental subraya la imperiosa necesidad de iniciar investigaciones más exhaustivas y centradas en este asunto, con el objetivo de discernir qué factores están realmente influyendo en las circunstancias que hemos analizado en relación con los trabajadores del sector público.

En la Corte Superior de Justicia de Tumbes hay una alarma que no se puede ignorar: el ambiente de trabajo y el grado de felicidad de sus funcionarios. Cuando quienes laboran allí no se sienten a gusto o no ven mejoras en sus condiciones, el rendimiento de toda la institución empieza a tambalear. Un equipo desmotivado rinde menos, lo que se traduce en trámites más lentos, resoluciones que demoran y, en última instancia, un servicio más pobre para los ciudadanos que esperan justicia. Y, claro, cuando el clima es pesado, las renunciadas se vuelven comunes. Cada baja deja un vacío de saber y práctica que la Corte tarda en llenar, pues la formación de un nuevo trabajador requiere tiempo y paciencia. Todo esto debilita la solidez y el funcionamiento adecuado del sistema judicial en toda la región.

Una encuesta de RPP Noticias de 2022 mostró un dato inquietante: más de la mitad

de los trabajadores peruanos (55%) dejaría su empleo si el clima en la oficina siguiera siendo tóxico. Esa cifra debería alertarnos porque prueba que el problema del mal ambiente laboral en el país es más grave de lo que quisiéramos admitir. Lo que dice la encuesta es claro: primero, cuando el espacio de trabajo hiere, las empresas pierden a sus mejores talentos; segundo, no hay tiempo que perder y debemos actuar ya para crear condiciones dignas y sanas.

En las instituciones del gobierno peruano se pueden observar varios problemas complicados que tienen que ver con el ambiente de trabajo y cómo se sienten los empleados públicos en sus puestos. La limitación presupuestaria genera condiciones laborales que obstaculizan el óptimo desempeño institucional. Investigaciones especializadas revelan que la carencia de recursos financieros y materiales genera un panorama laboral caracterizado por la desmotivación y el estrés. Esta situación afecta la capacidad de aplicar estrategias efectivas y, por tanto, reduce tanto la eficiencia como la calidad de la labor diaria de los expertos en el sector público. El corpus bibliográfico existente enfatiza que las intervenciones deben abordar de forma integral las condiciones estructurales que influyen en el bienestar y el crecimiento laboral de dichos trabajadores.

Este estudio se focaliza en concordancia con el confort y la satisfacción laboral que experimentan los empleados públicos, se enfatiza su importancia no solo en el contexto corporativo, del mismo modo, en el impacto que tienen en las instituciones estatales, con un énfasis especial en el poder judicial. De esta manera, la pregunta clave que orienta la investigación surge de manera natural:

¿Existe una relación entre el clima laboral y la satisfacción del servidor público en una institución judicial ubicada en Tumbes durante el año 2023?

Explorar este vínculo implica un análisis profundo más allá de la mera descripción de obstáculos internos en el contexto judicial. La investigación busca generar un marco comprensivo que permita diseñar intervenciones estratégicas orientadas a transformar el ecosistema laboral.

El propósito fundamental radica en desarrollar un modelo de comprensión integral que no solo diagnostique las condiciones actuales, sino que proporcione herramientas concretas para la transformación organizacional. Se trata de construir

un enfoque prospectivo que permita cultivar un entorno profesional dinamizador, donde los servidores judiciales encuentren espacios de realización, compromiso y desarrollo. Este estudio no se limita a señalar las dificultades existentes, sino que aspira a ser una fuente de innovación para la institución, generando recomendaciones concretas que mejoren la excelencia en el servicio, el entusiasmo del equipo y la agilidad en el trabajo influyen en la Corte Superior de Justicia de Tumbes. El objetivo o meta es superar el enfoque diagnóstico convencional y desarrollar una propuesta de intervención que tenga en cuenta las personas, las estructuras organizativas y la cultura del lugar, buscando, en última instancia, optimizar el rendimiento institucional desde una perspectiva sistémica e integradora.

El análisis de investigaciones globales y locales revela sobre la interacción entre el ambiente organizacional y el bienestar profesional. Múltiples referencias académicas en el contexto latinoamericano han profundizado en esta temática. Investigadores de diferentes países han desarrollado marcos interpretativos que exploran los factores determinantes en la dinámica laboral. El contexto laboral mexicano se caracteriza por la presencia de factores estructurales con incidencia directa en la percepción de los trabajadores. Análogamente, en el ámbito colombiano, se ha constatado la existencia de vínculos sustanciales entre los elementos culturales institucionales y la experiencia profesional de los servidores públicos.

En el contexto nacional, las investigaciones llevadas a cabo por Espinoza y Fabián (2022) en el Gobierno Regional de Junín, en conjunción con las investigaciones más recientes de Inga y Rosales (2023) en la Municipalidad de Pangoa, ponen de manifiesto el impacto directo que ejerce el entorno laboral en el bienestar de los empleados. En el contexto del marco de Pangoa, dentro del contexto de Pangoa, se encuentra dentro del marco de Pangoa. se identificó particularmente una correlación positiva (aunque no extremadamente intensa) entre la percepción laboral de los trabajadores y las circunstancias organizacionales que los circundan, demostrando que un ambiente de trabajo propicio efectivamente impacta en el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, la investigación desarrollada en Junín reveló que más de la mitad de los participantes percibía el clima institucional como

promedio, constituyendo esto una clara advertencia sobre la necesidad imperativa de optimizar dicho ambiente para lograr que los empleados experimenten mayor satisfacción profesional. Estos resultados funcionan como marco de referencia fundamental para examinar las condiciones actuales presentes en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

La finalidad de esta investigación es determinar la correlación existente entre el ambiente laboral en las instituciones públicas y el bienestar emocional que experimentan los empleados de forma diaria en la región de Tumbes, centrándose específicamente en el personal de una institución judicial a lo largo del año 2023. El objetivo es comprender mejor las complejidades del entorno de trabajo, investigando cómo factores como la realización personal, el compromiso en el trabajo y la dirección recibida afectan el bienestar de los empleados en este ámbito.

Mediante un análisis sistemático, se pretende revelar las interacciones que configuran el ambiente de trabajo, identificando los factores que determinan la percepción y el bienestar profesional. El objetivo fundamental es construir un conocimiento profundo que permita proponer estrategias para mejorar la atmósfera en el trabajo y aumentar la felicidad de los empleados públicos que trabajan en el sistema judicial.

### **Situación Problemática**

La elevada rotación de personal contribuye directamente a la disminución de la satisfacción de los funcionarios judiciales, por ende, que el Tribunal Superior de Justicia de Tumbes se encuentra inmerso en un problema de importantes proporciones. Las frecuentes fluctuaciones en los niveles de personal tienen un efecto perjudicial en la capacidad del Tribunal para llevar a cabo eficazmente sus funciones para con la población de Tumbes, además de crear molestias operativas como retrasos e irregularidades en los procedimientos judiciales.

La inestabilidad constante que hoy vive el personal judicial no solo afecta a los trabajadores, sino que acaba arrastrando a todo el sistema. Ese clima incierto hiere de forma directa la calidad de los trámites internos, interrumpe el rendimiento de la institución y debilita la gestión pública. Además, provoca un sentimiento de desilusión en el personal que les mina el ánimo y, a la larga, afecta el día a día del

servicio. Cuando hay menos compromiso y motivación, se inicia un ciclo negativo que impacta la calidad de los procedimientos y la efectividad de la justicia. Las condiciones laborales precarias gradualmente debilitan la estructura y dinámica interna de cualquier institución pública, ejercen una influencia determinante sobre la eficiencia y bienestar que logran proporcionar a la ciudadanía, así como sobre su propia habilidad para adaptarse y resolver problemas colectivos con agilidad para satisfacer las demandas de los ciudadanos de forma eficiente.

Para tratar estos asuntos de manera integral, se propone como punto de partida fundamental el análisis de las variables del funcionario público previamente señaladas. En la medida que se optimizan las condiciones de protección laboral y se incrementa la capacidad institucional del Tribunal para cumplir con sus responsabilidades jurídicas, se genera un efecto favorable que no se limita únicamente al equipo de trabajo de la entidad, sino que alcanza también a la población de Tumbes, quien se beneficia directamente de los servicios de justicia que esta institución proporciona.

### **Formulación del problema**

Los cambios de servidores en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el 2023 y la poca felicidad de los trabajadores que allí laboran representan un problema serio que debemos tomar en serio.

#### **Problema general:**

¿Cuál es la naturaleza de la vinculación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Corte Superior de Justicia de Tumbes?

#### **Problemas específicos:**

1. ¿De qué manera la dimensión de autorrealización en el ambiente laboral se relaciona con el nivel de satisfacción que los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes experimentaron durante el periodo 2023?
2. ¿Cómo se establece una correlación entre el grado de participación y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023.

3. ¿De qué manera la supervisión en el ambiente laboral se correlaciona con la satisfacción de los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023?
4. ¿Cómo evalúan los empleados de la Corte Superior de Justicia de Tumbes el clima organizacional en el año 2023?
5. ¿Cuál es el grado de satisfacción que manifiestan los servidores públicos con su trabajo en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023?

### **Justificación**

La realización de esta investigación se torna imperativa, considerando que, según datos recopilados por RPP Noticias (2022), aproximadamente el 55% de los trabajadores en el Perú están dispuestos a renunciar a sus empleos debido a un deficiente clima laboral. Ante esta cifra significativa, se torna imprescindible abordar la situación del ambiente laboral en los trabajos de nuestro país es un problema serio. El ambiente en que trabajamos afecta mucho si los empleados se quedan o se van. Además, ya no es posible postergar más la implementación de acciones concretas, dado que esto afecta de manera directa el día a día de los ciudadanos y las perspectivas futuras del sector empresarial, sino también es crucial, de manera apremiante, poner en práctica enfoques prácticos dirigidos a elevar y optimizar la calidad y el bienestar en los espacios donde se desarrolla la actividad profesional cotidianamente.

Realizar esta investigación tiene muchas ventajas, estos hallazgos son valiosos porque tienen el potencial de construir una fundación concreta para diseñar y activar planes específicos que verdaderamente importan. No solo pueden mejorar el bienestar de quienes trabajan día a día, sino también ayudar a retener a las personas en sus cargos, reteniendo así su experiencia y conocimientos valiosos dentro de la organización.

Los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Tumbes se beneficiarán directamente de este estudio, ya que mejorará su entorno de trabajo y aumentará su satisfacción laboral, lo que contribuirá a la estabilidad de la plantilla. Además, disponer de información específica que fundamente la implementación de ciertas propuestas orientadas a optimizar el entorno laboral resultará ventajoso para los

directivos y encargados de ejecutar medidas y resolver determinaciones en la Corte.

Los usuarios principales de los resultados de esta investigación serán los directivos y encargados de recursos humanos de la institución, quienes podrán utilizar la información para implementar estrategias específicas que aborden las deficiencias identificadas en el clima laboral.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar cuál es la relación existente entre las variables clima laboral y satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2023.

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar la correlación específica entre la dimensión de autorrealización y el nivel de satisfacción que experimentan los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023.
2. Determinar la forma en que se relaciona el involucramiento y el nivel de satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2023.
3. Conocer cómo influye la calidad de la supervisión en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023.
4. Evaluar el nivel del clima organizacional que perciben los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2023.
5. Analizar el nivel de satisfacción que manifiestan los servidores públicos con respecto a su trabajo en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023.

## **II. ESTADO DEL ARTE**

### **2.1. Antecedentes**

Este apartado analizará los contextos internacionales y nacionales que fundamentan y complementan la presente investigación. Se estudiarán tendencias, investigaciones y experiencias a escala global con el fin de contextualizar la importancia del tema. En el ámbito nacional, se revisarán antecedentes específicos que inciden en el contexto local, proporcionando una visión general que facilita la comprensión de los problemas analizados.

#### **2.1.1. Antecedentes a nivel internacional**

Pedraza (2020), con el objetivo de indagar la conexión que existe entre el clima laboral y la satisfacción en el trabajo según la mirada de los empleados públicos, llevó a cabo una investigación en México. Para explorar los desafíos del ámbito laboral, el estudio combinó dos enfoques que se apoyan mutuamente: una consulta extensa, complementada con un cuestionario que se inspira dentro del modelo sugerido por Litwin y Stringer. Los descubrimientos señalaron una correlación directa entre el entorno laboral y el grado de satisfacción y bienestar que los empleados experimentan en su rutina diaria. Expresado de manera sencilla, cuando las circunstancias son apropiadas, los servidores públicos manifiestan mayor bienestar y satisfacción en sus responsabilidades. Desde una perspectiva causal, lógica y empírica, el estudio también señaló que la satisfacción, tanto externa como interna, puede comprenderse a través de tres dimensiones específicas del ambiente organizacional.

En el ámbito sanitario ecuatoriano, un equipo liderado por Del Angel-Salazar emprendió en 2020 una investigación para Exploro cómo el ambiente donde se desarrolla la labor diaria influye en la percepción de bienestar de quienes trabajan en él, centrándome en empleados del sector público. La investigación, de naturaleza observacional y transversal, recolectó percepciones de 182 expertos Mediante el uso de instrumentos de contraste: el cuestionario de satisfacción

laboral Mell y Peir, utilizado por Mell y Peir, junto con la escala EDCO, ambos evaluados científicamente para asegurar su validez. Los hallazgos evidenciaron una correlación moderada entre las condiciones del ambiente laboral y la percepción de felicidad por parte de los trabajadores Impacto en el entorno laboral y la percepción de felicidad por parte de los trabajadores.

Esto subraya la necesidad de instaurar medidas sistemáticas para optimizar de manera progresiva el ambiente laboral, buscando así elevar la motivación y el compromiso de quienes prestan servicios en salud, ámbito en el que su bienestar a la calidad asistencial.

En Colombia, un equipo de investigadores dirigido por GARCÍA et al. (2020) se propuso determinar si el clima laboral incidía en la satisfacción de los educadores y personal administrativo de una institución educativa pública. El estudio no experimental y se centra en describir y relacionar datos mediante la observación directa en un momento específico, evidenció un coeficiente de Spearman de 0,899 señala una relación positiva sumamente estrecha entre las variables examinadas. Este descubrimiento refuerza la noción de que un ambiente de trabajo favorable motiva al personal, por lo que mantener estas condiciones resulta fundamental para incrementar el compromiso profesional.

En México, durante 2019, el equipo de SORIA et al. propuso explorar cómo el entorno organizacional de una universidad pública influye en el bienestar y la complacencia laboral de sus trabajadores. El propósito es examinar la interacción entre las partes implicadas. aspectos como la estructura administrativa, la comunicación interna y las políticas institucionales, y cómo estos elementos impactan en el día a día laboral del personal, buscando identificar factores que potencien un ambiente propicio para el desarrollo profesional. Consultaron a 208 empleados mediante un cuestionario estructurado y entrevistas breves. El análisis evidenció una relación estadísticamente muy significativa, y los autores determinaron que fortalecer vínculos positivos y establecer con precisión los roles dentro del equipo constituyen pasos fundamentales para incrementar el bienestar en la institución educativa.

En 2019, Véliz y su equipo llevó a cabo una investigación en Chile con la finalidad

de comprender la percepción de los empleados públicos de una universidad estatal respecto a su situación laboral y su grado de satisfacción profesional. Para alcanzar dicho propósito, se empleó un cuestionario de complacencia laboral en combinación con la reconocida escala de clima organizacional, desarrollada por Koys y DeCotiis, se encuentra en consonancia con la satisfacción laboral. La muestra consistió en 42 empleados, y los hallazgos evidenciaron una correlación estadísticamente significativa entre La percepción del entorno laboral y la satisfacción en el trabajo. En términos generales, los empleados expresaron elevados grados de satisfacción tanto en relación con su rendimiento individual como con el ambiente institucional predominante en la entidad.

### **2.1.2. Antecedentes a nivel nacional**

Con la finalidad de examinar la repercusión del ambiente laboral en el bienestar de los empleados en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Junín, se realizó una investigación correlacional no experimental con 95 empleados, evaluando la satisfacción y el ambiente utilizando instrumentos estandarizados. Los descubrimientos evidenciaron una correlación positiva entre la intensidad leve y moderada, lo cual podría guiar las decisiones basadas en datos y robustecer la cultura estructural, con la finalidad de optimizar el bienestar laboral.

De manera similar, Espinoza y Fabín (2022) exploraron esta misma temática en el Gobierno Regional de Junín, considerando inicialmente a 610 empleados para posteriormente seleccionar una muestra representativa de 236 participantes. Los hallazgos revelaron que el 57,20% de los participantes identifica un ambiente laboral de nivel intermedio, en tanto que el 53,39% manifiesta un grado de satisfacción catalogado como aceptable. Se confirmó una asociación moderada y positiva entre ambos factores, por lo cual un entorno saludable resulta fundamental para mantener el compromiso laboral y alcanzar las metas organizacionales.

Asimismo, Campos (2020) analizó en 112 profesionales de enfermería la conexión entre el bienestar laboral y el ambiente de trabajo, identificando una correlación directa entre estos elementos. Para desarrollar su investigación, empleó el cuestionario del Ministerio de Sanidad combinado a través de la métrica de satisfacción en el trabajo desarrollada por Sonia Palma.

Por último, Escobedo (2020) analizó la correlación entre la satisfacción docente y el clima organizacional en el contexto académico de centros educativos de Tumbes, colaborando con 110 educadores. Pese a encontrar una correlación positiva significativa, la satisfacción global se mantenía en grados reducidos, circunstancia que probablemente obedece a instalaciones deficientes y un aprovechamiento limitado de los medios existentes.

Huamán (2019), en su tesis, determinó la asociación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en trabajadores de Santa Elena. El estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, involucró a 50 trabajadores y reveló un excelente clima laboral que impacta positivamente en la satisfacción y productividad, mostrando una asociación directa y sustancial.

## **2.2. Bases teórico-científicas**

### **2.2.1. Teoría del comportamiento organizacional**

El principal objetivo de la Teoría del Comportamiento Organizativo es comprender cómo actúan los individuos dentro de las instituciones mediante la observación de su relación con los entornos laborales. Un autor representativo fundamental en este enfoque es Douglas McGregor, conocido por su contribución con la Teoría X e Y. Esta doble clasificación ofrece diferentes perspectivas sobre el comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo. Mientras que la Teoría Y adopta una postura más optimista y sostiene que los trabajadores son impulsivos por naturaleza y anhelan la responsabilidad independiente, la Teoría X presenta un punto de vista más pesimista y sostiene que los trabajadores son fundamentalmente perezosos y necesitan un control estricto. Para entender las interacciones humanas en el trabajo, la Teoría del Comportamiento Organizacional ofrece un marco de análisis que influye en la gestión y el liderazgo.

### **2.2.2. Teoría de la Satisfacción Laboral**

Cuando hablamos de satisfacción laboral, lo que buscamos es entender qué elementos afectan el bienestar de los empleados. Esto incluye cosas como las condiciones de su puesto, cómo interactúan con sus compañeros y jefes, y las políticas de su empresa. Una teoría importante en este tema es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg. Según su planteamiento, existen dos categorías de

factores: los motivacionales, que incluyen elementos como el reconocimiento y el desarrollo profesional que generan verdadera satisfacción, y los de higiene, que abarcan aspectos como la remuneración y el ambiente laboral, que si son malos nos hacen insatisfechos, pero si son buenos no necesariamente nos motivan. La idea es que, para tener empleados contentos, hay que prestar atención a ambos tipos de factores.

### **2.2.3. Teoría del clima laboral**

La Teoría de Schein (1996) ofrece una perspectiva intrigante sobre el clima laboral, conceptualizándolo como la manifestación de cómo una organización piensa y lleva a cabo sus acciones, moldeada por las interacciones pasadas y presentes. Esta adaptación constante busca ajustarse a las circunstancias del entorno y a las tensiones internas. Schein sostiene básicamente que mecanismos como los símbolos, los lenguajes distintivos, los rituales y los sistemas de recompensa tanto financieros como no financieros contribuyen a formar y solidificar la cultura de una organización. Estos mecanismos son los que crean el clima organizativo.

### **2.3. Glosario de términos**

Se plantean una serie de definiciones que permitirán orientar las discusiones y evitar las ambigüedades en el presente estudio, estas definiciones son:

#### **Término 1: Clima Laboral**

De acuerdo con Schein (1996), el clima laboral simboliza las percepciones y vivencias diarias de los empleados en su contexto de trabajo. Abarca elementos como los estímulos ofrecidos, los procesos comunicativos empresariales, el estilo directivo de los supervisores, la configuración organizacional y las estrategias motivacionales implementadas. Estos componentes influyen de manera directa en el contexto donde se desempeñan los individuos.

#### **Término 2: Satisfacción laboral**

Conforme a Locke (1976), la satisfacción laboral se conceptualiza como el nivel de bienestar que experimenta un individuo hacia su empleo y ambiente organizacional, abarcando elementos físicos y contextuales del trabajo.

Representa una percepción favorable derivada de la interpretación personal de la

vivencia profesional de cada trabajador. En síntesis, implica desarrollar aprecio hacia las actividades laborales y el espacio donde se ejecutan, trascendiendo las responsabilidades cotidianas. Comprender este concepto resulta fundamental para evaluar el estado anímico del personal y, consecuentemente, su dedicación y productividad organizacional.

**Término 3: Desempeño**

Según la definición de Pérez y Merino (2017), abarca tanto el acto como las consecuencias de llevar a cabo una actividad, cumplir con una obligación o dedicarse a una tarea específica. Este concepto se relaciona estrechamente con la representación de un papel y se proyecta de manera significativa en el entorno laboral. El desempeño, en este contexto, se refiere al rendimiento de una persona en función de sus habilidades y capacidad para superar desafíos.

**Término 4: Políticas**

Las políticas organizacionales, según la definición de Chávez (2015), son directrices que establecen acciones específicas para alcanzar y dirigir los objetivos de una organización. Estas políticas se destacan por su flexibilidad y amplitud, ya que no están limitadas y poseen principios generales que fundamentan diversas disposiciones.

**Término 5: Cultura organizacional**

La cultura organizativa hace referencia a las creencias, actitudes, prácticas y acciones compartidas que confieren a una organización su carácter único. La cultura organizativa afecta a la forma en que sus miembros se comunican, toman decisiones y se relacionan entre sí, lo que a su vez determina el comportamiento y el entorno de trabajo (Robbins y Judge, 2009).

**Término 6: Servidor público**

Pérez y Gardey (2009) definen al servidor público como una persona que presta servicios de alta calidad a la Administración por el bien de los demás, sin intentar ganar más dinero para sí mismo que el que se le paga como empleado. Estos trabajadores están empleados en diversas organizaciones públicas y son cruciales para la gestión de asuntos relacionados con el interés público y la

prestación de servicios.

**Término 7: Compromiso organizacional**

La conexión emocional y psicológica que los empleados de una organización establecen con su trabajo y con la organización para la que trabajan se conoce como compromiso organizativo. Ese compromiso, que se ve en una dedicación activa y entusiasta en el trabajo diario, evidencia una vinculación profunda y constructiva con los objetivos, valores y metas de la organización. Según Robbins y Judge (2009), cuando un empleado está muy comprometido con su organización, está más dispuesto a contribuir al éxito de la misma. Esto genera un entorno laboral eficiente y fortalece la fidelidad y permanencia de los trabajadores.

**Término 8: Motivación**

Cuando se utiliza en un entorno profesional, la motivación es el impulso interior que empuja a los trabajadores a perseguir las metas y objetivos de la empresa (Chiavenato, 2002). Este impulso puede verse influenciado por una variedad de factores, tales como la necesidad de reconocimiento y la búsqueda de reconocimiento, recompensas, sensación de logro y satisfacción en el trabajo. Dado que la motivación ayuda a mantener un nivel constante de esfuerzo y dedicación por parte de los empleados, es esencial para el rendimiento y la productividad. En el lugar de trabajo, la motivación debe entenderse y cultivarse para crear un ambiente en el que los trabajadores estén contentos y comprometidos con su trabajo, lo que puede mejorar el rendimiento de la organización.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

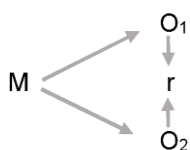
#### 3.1. Tipo de investigación

La investigación se planteó como básica, priorizando la exploración teórica del tema. Este estudio, sin buscar una aplicación directa en el sistema judicial, se centró en realizar un análisis de la correlación entre el ambiente laboral y la satisfacción de los trabajadores públicos. Sus objetivos centrales fueron expandir el conocimiento sobre este fenómeno, identificar patrones y generar ideas generales que sirvieran como fundamento para futuras investigaciones o, en un futuro, para su posible aplicación práctica. En concordancia con Hernández et al. (2010), la investigación básica, también denominada pura o fundamental, se caracteriza por la búsqueda de conocimiento *per se*, sin una finalidad práctica inmediata.

#### 3.2. Nivel de investigación

El estudio, se llevó a cabo a través de un método correlacional y descriptivo, se centró en analizar la presencia de una correlación estadística entre el clima laboral —el cual engloba elementos como el ambiente laboral, las interacciones interpersonales y las políticas organizacionales— y la satisfacción de los empleados públicos. De acuerdo con las pautas establecidas por Hernández et al. (2010), este tipo de estudio se centra en examinar la interrelación de las variables sin alterar el contexto circundante. En consecuencia, se seleccionó este diseño con la finalidad de determinar la existencia de una correlación entre las variables y determinar su intensidad.

**Figura 1. Ruta de contrastación de hipótesis y del esquema relacional.**



Dónde:  
M: Muestra

O1: Clima laboral  
O2: Satisfacción  
laboral R:  
Relación.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En este estudio, se analizó a 250 empleados públicos de una institución judicial en Tumbes. Este grupo incluía a todo el personal laboral de la institución y fue clave para entender cómo se relacionan las variables estudiadas.

### **3.4. Muestreo y muestra**

Se definió una muestra de 100 servidores públicos para el presente estudio, seleccionados con el propósito de asegurar su representatividad con respecto a la población general. El método de muestreo empleado fue no aleatorio por conveniencia, siguiendo los lineamientos de Hernández (2014). Este método se eligió estratégicamente debido a la accesibilidad de los participantes, lo que permitió una selección basada en la disponibilidad de los individuos. El muestreo por conveniencia permitió incluir a los trabajadores que podían aportar de manera relevante a la investigación y optimizó la adquisición de datos de manera práctica y eficiente.

### **3.5. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. El método**

Tres enfoques esenciales, descriptivo, inductivo y analítico, Se adecuaron a la metodología implementada en el estudio. La metodología descriptiva resultó fundamental para la identificación y pronóstico de posibles tendencias en las variables objeto de estudio. El enfoque inductivo guió el proceso mediante la recopilación detallada de información relevante, lo que permitió una comprensión profunda de la realidad que rodeaba las variables específicas de la investigación. Finalmente, el enfoque analítico se desplegó a través de un análisis riguroso de la problemática y los datos obtenidos, revelando relaciones y patrones que contribuyeron a una comprensión integral del impacto del clima laboral en la satisfacción de los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

### **3.5.2. Técnica**

El estudio usó una encuesta como principal método para recopilar datos, dado que tiene la capacidad de recolectar de manera sistemática las percepciones, opiniones y experiencias de los empleados públicos respecto a su entorno laboral y su nivel de satisfacción. Con un cuestionario estructurado, se obtuvieron datos cuantitativos y cualitativos sobre aspectos específicos del lugar de trabajo, lo que ayudó a evaluar cómo cada empleado percibe su experiencia en ese entorno.

### **3.5.3. Instrumento**

En esta investigación, se utilizó un cuestionario como herramienta principal. Incluía una escala tipo Likert que ayudó a recopilar datos cuantitativos, facilitando así el análisis de los resultados. Además, al combinar preguntas abiertas y cerradas con la escala Likert, se logró obtener una visión detallada y completa de las percepciones y opiniones de los participantes. Esto permitió evaluar en profundidad el clima laboral y la satisfacción de los empleados públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

## **3.6. Hipótesis**

### **3.6.1. Hipótesis general**

El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

### **3.6.2. Hipótesis específicas**

- 1** La dimensión de autorrealización del clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.
- 2** La dimensión de involucramiento del clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.
- 3** La dimensión de supervisión del clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

### **3.7. Variables**

#### **Variable 01: Clima laboral.**

##### **Definición conceptual:**

Las condiciones, actitudes y experiencias que conforman el lugar de trabajo están representadas por el clima laboral. Esta variable incluye componentes materiales e inmateriales, como la disposición física del lugar, la dinámica del equipo y la cultura organizativa. Así, el clima laboral va más allá de los factores externos manifiestos, incluyendo también aspectos emocionales y psicológicos que inciden directamente en la percepción de los empleados y, en consecuencia, en sus comportamientos y actitudes en el ámbito laboral (Litwin y Stringer, 1968). Comprender adecuadamente estos elementos proporciona una perspectiva integral sobre cómo el clima organizacional impacta en la dinámica interna empresarial. Resulta fundamental para identificar áreas de optimización y promover un ambiente de trabajo más saludable y eficiente.

#### **Variable 02: Satisfacción**

##### **Laboral Definición**

##### **conceptual:**

La calidad de vida de una empresa puede venir determinada por su satisfacción laboral, su cultura organizativa y su rendimiento en el trabajo. Estos elementos juntos muestran lo bien que una organización gestiona y sostiene su desarrollo típico, al tiempo que es eficiente y eficaz al hacerlo (Palma, 2004). Además, estos elementos indican la necesidad de adoptar precauciones ante posibles inconvenientes. También, sugieren la importancia de iniciar o mantener cambios para abordar los problemas o puntos críticos que requieren intervención. Evaluar las fuentes de descontento y conflicto que provocan malas actitudes en la empresa es crucial. Cuando se utiliza junto con otros métodos, este enfoque ofrece un diagnóstico global que ayuda a la institución a tomar decisiones sobre planes y políticas.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIONES

### 4.1 Resultados

#### Análisis descriptivo

Tabla 1.

*Tabla cruzada de niveles de Satisfacción Laboral y Clima laboral*

		Medio	Alto	Total
Clima Laboral	Malo	4	9	13
	Regular	5	65	70
	Bueno	1	16	17
Total		10	90	100

*Nota:* Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 1 muestra cómo se distribuyen los niveles de clima y satisfacción laboral. Es interesante ver que el 9% de los encuestados dice estar muy satisfechos con su trabajo, aunque consideran que el ambiente laboral es malo. Por otro lado, un 4% asocia un mal clima laboral con una satisfacción media. En el otro extremo, un 1% experimenta un buen clima laboral, pero con una satisfacción solo media. La combinación más frecuente, con un 65%, es la de un clima laboral regular con alta satisfacción laboral, seguida por un 16% que reporta tanto buen clima como alta satisfacción. El 5% restante reporta niveles medios en ambas variables.

#### Prueba de normalidad

Tabla 2.

*Prueba de normalidad para los cuestionarios de Clima laboral y satisfacción laboral.*

	Kolmo Estadístico	gorov-Smirnov <sup>a</sup> gl	Sig.
Clima laboral	,359	100	,000
Satisfacción laboral	,530	100	,000

*Nota:* Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 2 indica que el test de normalidad aplicado a los cuestionarios arrojó un valor  $p < 0.05$ . Como este valor se encuentra por debajo del límite de 0.05 que se emplea para determinar la normalidad de los datos, sugiere que los datos no exhiben una distribución normal. Por consiguiente, se requirió la utilización de estadísticas no paramétricas.

### **Análisis inferencial Objetivo General:**

Determinar cuál es la relación existente entre las variables clima laboral y satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia de Tumbes, 2023.

### **Contrastación de la hipótesis general:**

**H<sub>0</sub>:** El clima laboral no se relaciona significativamente con la satisfacción del servidor público en una institución judicial en Tumbes, 2023.

**H<sub>1</sub>:** El clima laboral se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**Tabla 3.**

### ***Relación entre el clima laboral y satisfacción del servidor público***

		<b>Clima laboral</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	0,804
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	100

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 3 ilustra la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción en el trabajo, establecida a través del coeficiente de Spearman (%). El coeficiente experimentó un incremento hasta alcanzar 0,804, lo que evidencia una relación positiva sólida. La significancia estadística ( $p = 0,000$ ) es inferior a 0,05, evidenciando así la relevancia de la correlación y respaldando la hipótesis propuesta en el estudio. Este descubrimiento pone de manifiesto una correlación significativa entre ambos componentes, lo que respalda los objetivos de

investigación sugeridos.

### **Objetivo Específico 1:**

Identificar la correlación específica entre la dimensión de autorrealización y el nivel de satisfacción que experimentan los servidores públicos en la Corte Superior de Justicia de Tumbes durante el año 2023.

### **Contrastación de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** La dimensión de autorrealización no se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**H<sub>1</sub>:** La dimensión de autorrealización se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**Tabla 4.**

***Relación entre la dimensión autorrealización y la satisfacción del servidor público.***

		Dimensión autorrealización
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Satisfacción Laboral</b>	Coeficiente de correlación
		0,204
		Sig. (bilateral)
		0,042
		N
		100

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

El análisis correlacional entre la dimensión de autorrealización y la satisfacción laboral se llevó a cabo utilizando el coeficiente de Spearman. La evaluación arrojó un valor de 0,204, lo que sugiere una correlación positiva, aunque de magnitud reducida, entre ambas variables. Adicionalmente, el valor de significancia ( $p = 0,042$ ) es inferior al umbral de 0,05, lo que habilita la afirmación de que la asociación identificada posee fundamento estadístico y corrobora la hipótesis inicial del estudio. Este hallazgo evidencia que, a pesar de que el nivel de correlación no sea significativo, existe una relación significativa que respalda los objetivos delineados en el estudio.

### **Objetivo Específico 2:**

Determinar la forma en que se relaciona el involucramiento y el nivel de satisfacción del servidor público en la Corte Superior de Justicia de Tumbes en el año 2023.

### **Contrastación de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** La dimensión de involucramiento no se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023

**H<sub>1</sub>:** La dimensión de involucramiento se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**Tabla 5.**

***Relación entre la dimensión involucramiento y la satisfacción del servidor público.***

		<b>Dimensión Involucramiento laboral</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Satisfacción laboral</b>	Coeficiente de correlación	0,803
		Sig. (bilateral)	0,013
		N	100

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 5 ofrece un análisis meticuloso de la correlación entre la dimensión del compromiso laboral y la satisfacción en el trabajo; para tal fin, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman. El análisis ha generado un valor de 0,803, lo cual señala una correlación notablemente positiva y sólida. Adicionalmente, el valor alcanzado de significancia ( $p = 0,013$ ), al ser inferior a 0,05, valida la significancia estadística de la correlación. Este procedimiento valida y corrobora la hipótesis inicialmente postulada en el estudio, estableciendo de este modo una correlación significativa entre ambas variables.

**Objetivo Específico 3:** Conocer cómo influye la calidad de la supervisión en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Corte Superior de Justicia de

Tumbes durante el año 2023.

**Contrastación de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** La dimensión de supervisión no se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**H<sub>1</sub>:** La dimensión de supervisión se relaciona significativamente con la satisfacción de los servidores públicos en una institución judicial en Tumbes durante el año 2023.

**Tabla 6.**

***Relación entre la dimensión supervisión y la satisfacción del servidor público.***

		Dimensión supervisión	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	0,136
		Sig. (bilateral) N	0,176 100

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 6 ofrece un examen exhaustivo de la correlación entre la dimensión supervisoria y el bienestar laboral del personal, llevado a cabo mediante el uso del coeficiente de correlación Spearman. En el análisis realizado, se estableció que el valor obtenido fue de 0,136, lo cual señala una correlación positiva, aunque de magnitud extremadamente baja, entre las dos variables examinadas. Adicionalmente, en el proceso de evaluación del valor de significancia estadística, se corroboró que este alcanzó un valor de 0,176, lo que supera el umbral máximo aceptable de 0,05 para considerar una correlación como estadísticamente de relevancia. A partir de estos hallazgos, se postula que no existe una correlación significativa entre la dimensión supervisoria y el bienestar laboral en el contexto analizado. Por lo tanto, se desestima la hipótesis inicialmente propuesta y, en su lugar, se acepta la hipótesis nula previamente formulada.

**Tabla 7.**

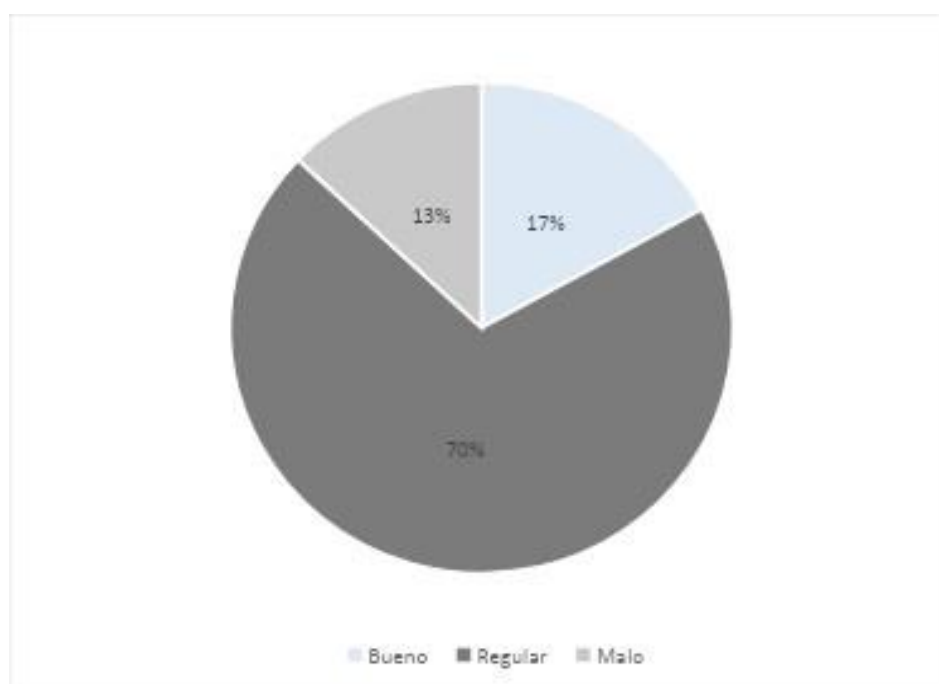
***Nivel de Variable Clima Laboral***

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Válido	Malo	13	13,0	13,0	13,0
	Regular	70	70,0	70,0	83,0
	Bueno	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 7 revela que, dentro del conjunto de participantes en la encuesta, un 13% sostiene que las condiciones organizativas no son las más propicias para el bienestar laboral. Por otro lado, la mitad de los participantes (70%) indica que el clima institucional es de carácter intermedio. Finalmente, un 17% percibe que se establece un ambiente laboral propicio.

**Figura 2. Nivel de variable clima laboral**



**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

**Tabla 8.**

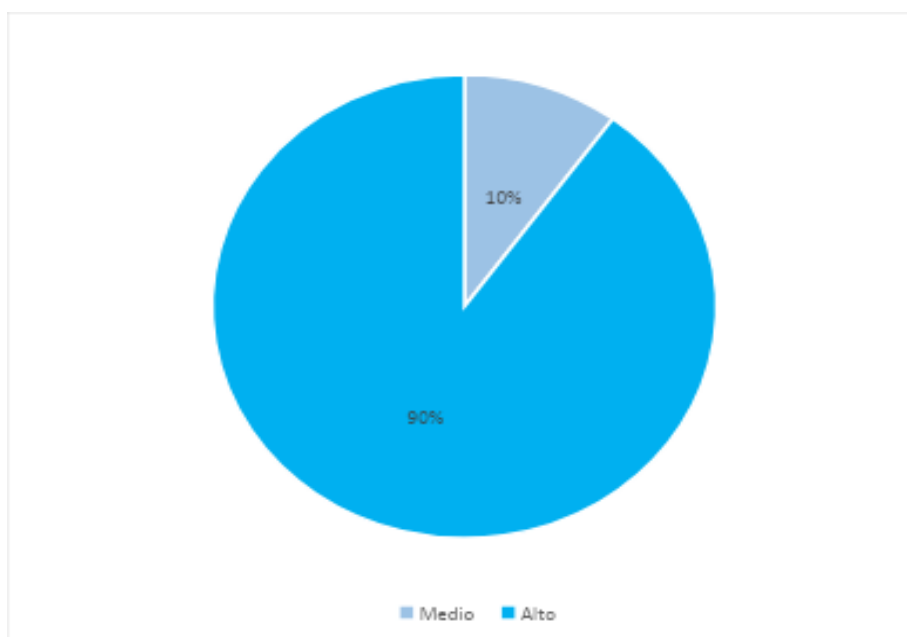
***Nivel de variable Satisfacción Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Medio	10	10,0	10,0	10,0
	Alto	90	90,0	90,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

La Tabla 8 muestra que una décima parte de los participantes en el estudio refiere tener bienestar laboral dentro de la organización, mientras que nueve de cada diez personas encuestadas refieren que su satisfacción profesional es considerablemente elevada.

**Figura 3. Nivel de Satisfacción Laboral**



**Nota:** Cuestionario adaptado V. Balladares.

## **4.2 Discusión**

El estudio revela una fuerte relación existente entre el clima organizacional y la satisfacción del personal en el órgano jurisdiccional de Tumbes. Los datos muestran una correlación positiva bastante elevada ( $r = 0.804$ ) entre estas dos variables, y lo más importante, esta relación no es casual porque es

estadísticamente significativa ( $p < 0.05$ ). Esto indica que ambas están verdaderamente relacionadas.

Según la teoría organizacional, lo cual subraya la relevancia del ambiente organizacional para el bienestar del personal, esta fuerte vinculación sugiere que un ambiente laboral percibido positivamente va de la mano con una mayor satisfacción, mientras que un ambiente visto de manera negativa se asocia con menor satisfacción.

La intensidad de esta conexión resulta llamativa, lo que señala que el ambiente laboral podría ser un elemento fundamental para el bienestar del personal que labora en esta entidad pública. Por consiguiente, esto resalta la relevancia de atender y fortalecer dicho componente como una táctica efectiva para incrementar la satisfacción profesional de los trabajadores.

Aunque es cierto que la correlación no demuestra causalidad, la fuerza de esta relación indica que esfuerzos encaminados a optimizar las condiciones del entorno organizacional muy posiblemente genere un impacto favorable en el bienestar laboral del personal. Por tanto, esto podría reflejarse en beneficios importantes para la entidad, tales como el incremento en la productividad, la reducción en la rotación de personal y el fortalecimiento de la calidad en la provisión de servicios, tales como el fortalecimiento de la calidad en la provisión de servicios son algunos de los beneficios clave que se pueden derivar de una gestión adecuada en el ámbito organizacional.

Este descubrimiento está en consonancia con investigaciones previas realizadas en Perú, como el estudio de Huamán (2019), que también identificó una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y el bienestar laboral de los trabajadores. Sin embargo, la magnitud de esta correlación supera considerablemente a la documentada por Espinoza y Fabián (2022) en su estudio llevado a cabo en el Gobierno Regional de Junín. Esto sugiere que dicha relación podría exhibirse con mayor intensidad en el contexto judicial de Tumbes.

Esta significativa correlación suscita interrogantes respecto a los procesos específicos que inciden en el bienestar de los trabajadores públicos de la mencionada entidad. En las subsiguientes secciones, se examinará la

interrelación entre las diversas dimensiones del entorno organizacional y la satisfacción, con la finalidad de lograr una comprensión más profunda de esta interacción.

La investigación también evaluó tres aspectos particulares del entorno laboral: desarrollo personal, identificación institucional y liderazgo, descubriendo tendencias significativas respecto a su conexión con el bienestar profesional.

Respecto al desarrollo personal, si bien se detectó una correlación positiva ( $r = 0.204$ ) que demostró ser estadísticamente relevante ( $p < 0.05$ ), su influencia en el bienestar laboral resulta moderadamente restringida. Esto podría indicar que, aunque los trabajadores valoran las posibilidades de crecimiento, existen otros elementos que tienen mayor peso en su satisfacción integral. Igualmente podría evidenciar que estas oportunidades son limitadas o no se aprecian con claridad, lo cual constituye un ámbito de mejora potencial para la gestión del talento humano.

Contrariamente, la identificación institucional mostró una correlación robusta y relevante ( $r = 0.803$ ) con el bienestar laboral. Este descubrimiento resulta notable, puesto que la intensidad de esta correlación es equiparable a la identificada entre el ambiente laboral general y la satisfacción. Esto indica que los empleados que se identifican y comprometen más profundamente con sus funciones y las metas institucionales suelen experimentar mayores grados de satisfacción.

Concerniente al liderazgo, se identificó una correlación débil ( $r = 0.136$ ) que no demostró ser estadísticamente relevante ( $p > 0.05$ ). La ausencia de una relación significativa podría explicarse porque la calidad del liderazgo es relativamente homogénea en toda la organización, lo cual restringe su variación. Otra posible explicación es que elementos laborales más pertinentes para el bienestar de los empleados superan la importancia del liderazgo propiamente dicho. Además, la naturaleza del trabajo jurisdiccional, que implica un elevado nivel de autonomía, podría reducir la relevancia percibida del liderazgo en este ambiente.

El estudio demuestra que las correlaciones entre las facetas del ambiente laboral y el bienestar profesional fluctúan considerablemente, lo cual proporciona información importante para optimizar la administración institucional. Los

hallazgos indican que las estrategias para incrementar la satisfacción laboral resultarían más efectivas si se concentran en consolidar la identificación institucional y, secundariamente, en promover oportunidades de desarrollo integral. En contraste, la ausencia de relación significativa con el liderazgo señala que es preciso examinar más detalladamente su impacto en este ambiente judicial específico.

Los descubrimientos de esta investigación proporcionan una perspectiva detallada de cómo los funcionarios perciben su entorno laboral y su bienestar en la institución judicial tumbesina. En relación al ambiente organizacional, la mayoría del personal (70%) lo considera "promedio", lo cual evidencia una mezcla de elementos favorables y aspectos que necesitan mejoras. Únicamente el 17% lo evalúa como "favorable", lo que demuestra que existe un considerable espacio para optimizar las condiciones laborales dentro de la organización.

En contraste, los grados de bienestar laboral son considerablemente elevados. Mientras que un 10% de los participantes reporta un nivel intermedio de satisfacción, el 90% manifiesta un elevado grado de bienestar con su trabajo. Esto sugiere que, pese a que el ambiente laboral se percibe principalmente como "promedio", la mayoría del personal experimenta una alta satisfacción en sus labores.

Esta aparente contradicción entre un ambiente laboral promedio y un bienestar laboral alto constituye un hallazgo interesante que requiere un análisis más detallado. Por ejemplo, podrían existir aspectos del trabajo, como el sentido de misión, la estabilidad ocupacional o las prestaciones, que compensan un ambiente laboral no ideal, generando elevados niveles de satisfacción. Adicionalmente, es posible que los empleados hayan adaptado sus expectativas respecto al ambiente laboral en el sector público, lo que les permite conservar altos niveles de satisfacción incluso en un entorno percibido como "promedio". El sentido de contribución a la justicia y al bienestar ciudadano también podría constituir un factor fundamental en su satisfacción, independientemente de cómo perciban el clima organizacional.

Estos resultados tienen repercusiones importantes para la administración

institucional. Por una parte, evidencian que existe un amplio margen para mejorar el ambiente laboral. Por otra, destacan que los empleados valoran aspectos de su labor que van más allá del entorno organizacional inmediato. Esto puede ser aprovechado para mantener y potenciar su bienestar laboral.

Además, los hallazgos de este estudio contrastan con los presentados por Inga y Rosales en su estudio llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de Pangoa, Junín. Aunque los autores mencionados registraron asociaciones positivas de grado débil a moderado entre el clima organizacional y el bienestar laboral, el presente estudio estableció una correlación positiva robusta ( $r = 0.804$ ) entre ambas variables. Esta discrepancia podría ser atribuida a factores como la estructura institucional (en comparación con el ámbito municipal), las variaciones geográficas entre Tumbes y Junín, y las divergencias en las estrategias de administración del capital humano. La correspondencia más coherente detectada en este estudio sugiere que, en el contexto judicial de Tumbes, el ambiente laboral ejerce una influencia más notable sobre la satisfacción del personal en comparación con el contexto municipal analizado por Inga y Rosales. Por lo tanto, se evidencia que el marco institucional desempeña un papel fundamental en la interrelación entre el clima laboral y la satisfacción laboral, un factor que debe ser considerado al diseñar estrategias de gestión.

Por otra parte, las investigaciones desarrolladas por Espinoza y Fabián en el Gobierno Regional de Junín, los hallazgos revelaron una correlación moderada y positiva entre el ambiente organizacional y el bienestar laboral, documentando un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a 0.472. No obstante, este estudio identificó una correlación mucho más intensa, alcanzando 0.804. Mientras que Espinoza y Fabián informaron que el 57.20% de sus participantes percibieron un ambiente organizacional intermedio y el 53.39% presentaron niveles normales de bienestar laboral, en este caso, el 70% de la muestra consideraron que el clima laboral es promedio, aunque el 90% declaró tener alta satisfacción laboral. Estas diferencias pueden atribuirse a las variaciones en las prácticas de gestión en diferentes tipos de instituciones públicas, las diferencias en la cultura organizacional entre regiones y la naturaleza específica del contexto judicial, que podría tener un impacto particular en la relación entre estas variables.

Además, la investigación realizada en Santa Elena sobre Huamán identificó una correlación directa y significativa entre el ambiente institucional y el bienestar profesional, lo cual se alinea con los hallazgos de este análisis. No obstante, Huamán concluyó que la empresa analizada contaba con un excelente ambiente laboral, lo que se reflejaba en empleados altamente satisfechos y productivos, una situación que contrasta con el contexto de este estudio, donde el ambiente laboral es percibido mayoritariamente como promedio. En esta investigación, a pesar de que el ambiente laboral es considerado promedio, se observan elevados niveles de bienestar laboral. Esta discrepancia podría deberse a diferencias entre el sector privado, como es el caso de Santa Elena, y el sector público judicial, así como a posibles variaciones en las expectativas de los empleados en diferentes sectores. También es importante considerar la influencia de factores específicos del contexto judicial que podrían compensar un ambiente laboral no óptimo.

Estas comparaciones subrayan la importancia de considerar el contexto específico al analizar las relaciones entre ambiente laboral y bienestar profesional. Sugieren que las dinámicas en las instituciones judiciales pueden ser diferentes a las de otras instituciones públicas en Perú, lo que implica que las estrategias de gestión deben adaptarse a las particularidades de cada entorno organizacional.

## V. CONCLUSIONES

Este estudio detectó una correlación significativa y positiva entre el ambiente organizacional y el bienestar profesional de los funcionarios públicos en una institución judicial de Tumbes durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman, de 0,804, demostró una conexión robusta entre las variables analizadas. Este descubrimiento demuestra que la mejora del clima organizacional puede influir de manera directa en el bienestar laboral de los empleados públicos.

Se ha identificado una correlación positiva moderada pero relevante ( $r = 0.204$ ,  $p = 0.042$ ) entre la dimensión de desarrollo personal del ambiente laboral y el bienestar profesional. Aunque la relación no presenta gran intensidad, esto sugiere que las acciones dirigidas a promover el crecimiento personal pueden producir un efecto favorable en la satisfacción del personal.

La dimensión de compromiso institucional ha evidenciado una intensa correlación positiva con el bienestar laboral ( $r = 0.803$ ,  $p = 0.013$ ). Este descubrimiento resalta la relevancia de impulsar la identificación y la implicación activa de los empleados en sus obligaciones y en el proceso de toma de decisiones organizacionales es esencial para potenciar su satisfacción laboral.

Por otro lado, la correlación entre la dimensión de liderazgo y el bienestar laboral demostró ser sumamente limitada y no significativa ( $r = 0.136$ ,  $p = 0.176$ ). Este hallazgo indica que, en el contexto específico analizado, el liderazgo no representa un factor esencial para la satisfacción profesional de los funcionarios públicos.

## VI. RECOMENDACIONES

1. **Mejorar el Clima Laboral:** Con el 70% de los servidores públicos percibiendo el clima laboral como "regular", se evidencia un amplio margen para su mejora. Se recomienda implementar programas de desarrollo de liderazgo que fortalezcan la calidad de la gestión, promover una comunicación más abierta y transparente en todos los niveles de la institución, y crear espacios que permitan la participación activa de los servidores en las decisiones que afectan su trabajo. Estas medidas no solo pueden mejorar el ambiente laboral, sino también fomentar un mayor compromiso y satisfacción entre los empleados.
2. **Fortalecer el Involucramiento Laboral:** La fuerte correlación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral ( $r = 0.803$ ) resalta esta dimensión como un área prioritaria de intervención. Se sugiere desarrollar programas que refuercen la conexión entre las actividades individuales y los objetivos de la institución, implementar sistemas de reconocimiento para valorar la contribución de los servidores, y fomentar la colaboración en proyectos interdepartamentales para fortalecer el sentido de pertenencia. Al aumentar el nivel de involucramiento, los empleados se sentirán más conectados con su trabajo y con la institución, lo que puede elevar significativamente su satisfacción laboral.
3. **Promover la Autorrealización:** Aunque la correlación entre la autorrealización y la satisfacción laboral fue débil ( $r = 0.204$ ), su significancia indica que merece atención. Se recomienda a la institución generar más oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento interno, implementar programas de mentoring o coaching, y considerar rotaciones laborales o asignaciones especiales para ampliar las competencias y habilidades de los servidores. Estas iniciativas pueden ayudar a los empleados a sentir que están avanzando en sus carreras y alcanzando su potencial máximo, lo que puede tener un impacto positivo en su satisfacción

general.

4. **Mejorar la Supervisión:** La falta de una relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral sugiere la necesidad de un análisis profundo de las prácticas actuales. Se propone realizar evaluaciones detalladas de los enfoques de supervisión existentes, ofrecer capacitación en liderazgo y gestión para los supervisores, y adoptar un sistema de retroalimentación 360 grados que permita mejorar la calidad de la supervisión. Al optimizar las prácticas de supervisión, se puede asegurar que los empleados reciban el apoyo y la guía necesarios para desarrollar su trabajo de manera efectiva.
5. **Identificar Factores Clave de Satisfacción:** A pesar de que el 70% de los servidores percibe el clima laboral como "regular", el 90% reporta alta satisfacción laboral. Esto indica que hay factores que compensan el clima laboral no óptimo y contribuyen significativamente a la satisfacción de los empleados. Se recomienda al equipo de recursos humanos y a la dirección identificar estos factores, realizar estudios cualitativos para comprender mejor las causas de esta discrepancia y desarrollar estrategias para mantener estos niveles altos mientras se trabaja en la mejora del clima laboral. Estos factores pueden incluir aspectos como el sentido de propósito, la estabilidad laboral, los beneficios o el sentido de contribución a la justicia y al bienestar público.
6. **Monitoreo Continuo:** Finalmente, se sugiere establecer un sistema de monitoreo constante del clima laboral y la satisfacción de los empleados. Esto permitirá detectar cambios de forma oportuna, evaluar la eficacia de las intervenciones implementadas y ajustar las estrategias según las necesidades identificadas. El monitoreo continuo no solo ayuda a mantener un ambiente laboral saludable, sino también a garantizar que las iniciativas de mejora sean efectivas y respondan a las necesidades reales de los empleados. De esta manera, se puede asegurar un entorno laboral que fomente la satisfacción y el bienestar a largo plazo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos, G. (2020). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima - 2018 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323348532.pdf>
- Chávez, C. (2015). Diccionario de Recursos Humanos: técnicas organizacionales y teorías administrativas. En Editorial Brujas (1º). Editorial Pax México, Editorial Brujas.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill.
- Comisión Nacional de Desarrollo y Vida sin Drogas (DEVIDA). (2020). Informe anual sobre el clima laboral en el sector público.
- Del Ángel-Salazar, E., Fernández-Acosta, C., Santes-Bastián, M., Fernández-Sánchez, H., & Zepeta-Hernández, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería Universitaria*, 17(3), 273–283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las Mypes del sector educación Tumbes. *Dialnet*, 11(3), 19–28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226602>
- Espinoza, L. & Fabian, C. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores civiles del Gobierno Regional Junín, 2022. (Tesis de maestría) Universidad Continental. Huancayo. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/1\\_V\\_P\\_G\\_MRHGO\\_TE\\_Espinoza\\_Fabian\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12075/2/1_V_P_G_MRHGO_TE_Espinoza_Fabian_2022.pdf)
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 41(37), 40–52. <https://www.revistaespacios.com>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Huamán, L. (2019). Impacto de la satisfacción laboral y clima organizacional del capital humano en la sede corporativa del grupo Santa Elena. (Tesis de Maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/625599>
- Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE). (2021). Avances y Retos en la Administración Pública en Europa Central. Editor: OSCE.
- Palma, S. (2004). Manual de la Escala de clima laboral SPC-CL. Academia. [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edición](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edición)
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Innovar, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2009). Definición de clima. <https://definicion.de/clima/> Pérez
- ,J., & Merino,m M. (2017). Definición de desempeño. <https://definicion.de/desempeno>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. (Octava edi). Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. (Decimoterc) Pearson Educación.
- RPP Noticias (2022). El 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo [RPP Noticias]. <https://rpp.pe/economia/economia/el-55-de-los-peruanos-quiere-renunciar-a-su-trabajo-noticia-1417724?ref=rpp>
- Sandoval, M. (2004). Ensayo Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. Schein, E. (1996). Organizational Culture and Leadership. San

Francisco:

Jossey-Bass.

Soria, A., Pedraza, N., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1–14.  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Universidad del Pacífico. (2019). Estudio sobre el clima laboral en el sector público peruano.

Véliz, A., Vidal, Y., & Chiguay, C. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad Pública Regional Chilena. *Revista Inclusiones*, 6(Especial), 312–326.  
<http://revistainclusiones.org/pdf32/19 VOL 6 NUM 4GIRALDO2019OCTUBDICIEMB19INCL.pdf>.

## VIII. ANEXOS

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Variable 1: Clima Laboral</b>	Calidad o propiedad del ambiente de trabajo que es percibida o experimentada por los miembros de una organización y que influye en su comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968)	Instrumento dirigido a conocer los niveles de clima laboral de los participantes del estudio, el cuestionario contiene 5 dimensiones, 19 indicadores y 50 ítems. (Juchani, 2022)	Autorrealización	Oportunidad de crecimiento	1-10	Ordinal
				Participación en objetivos del área		
				Reconocimiento del colaborador		
				Promoción del colaborador		
			Involucramiento laboral	Compromiso con la entidad	11-20	
				Logro de objetivos		
				Cumplimiento de Tareas diarias		
				Desarrollo personal del colaborador		
			Supervisión	Calidad de vida laboral	21-30	
				Apoyo de los líderes		
				Evaluación continua del equipo		
			Comunicación	Control de actividades	31-40	
				Comunicación dentro del área		
				Comunicación inter-áreas		
				Información oportuna		
			Condiciones laborales	Aceptación de opiniones	41-50	
Administración de recursos						
Trabajo en equipo						
Remuneración justa						
				Influencia idealizada como comportamiento		

**Anexo 1. Operacionalización de las variables**

<b>Satisfacción Laboral</b>	Predisposición hacia el trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales son generados por la rutina laboral. (Palma, 2005)	Instrumento dirigido a conocer los niveles de satisfacción laboral de los participantes del estudio, el cuestionario contiene 7 dimensiones, 14 indicadores y 36 ítems. (Palma, 2005)	Condiciones materiales	Comodidad dentro del trabajo	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal
				Ambiente físico		
			Beneficios laborales	Remuneración o salario	2, 7, 14, 22	
				Calidad de trabajo y oportunidad de ascenso		
			Políticas administrativas	Políticas de reconocimiento	8, 15, 17, 23, 33	
				Horarios laborales		
			Relaciones sociales	Relaciones interpersonales	4, 10, 18, 25, 29, 34	
				Funciones claras		
			Desarrollo personal	Felicidad laboral	4, 10, 18, 25, 29, 34	
				Realización personal		
			Desempeño de tareas	Rendimiento Laboral	5, 11, 19, 26, 30, 35	
				Productividad en el trabajo		
Relación con la autoridad	Apreciación valorativa	6, 12, 20, 27, 31, 36				
	Relación cordial y comprensión					

**Anexo 2. Instrumento de recolección de información CUESTIONARIO  
SOBRE EL CLIMA LABORAL**

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valora los altos niveles de desempeño.					
5	Los jefes expresan reconocimiento por los grupos					
6	Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La institución promueve el desarrollo del personal					
9	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
10	Se reconocen los logros en el trabajo					
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Me siento comprometido con el éxito en la institución.					
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.					
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18	Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.					
19	Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.					
20	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
<b>Dimensión 3: Supervisión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes.					
30	Existe un trato justo en la institución					

<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
32	En la oficina, la información fluye adecuadamente.					
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34	Existen suficientes canales de comunicación.					
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
40	Se conoce los avances en otras áreas u oficinas de la institución					

<b>Dimensión 5: Condiciones laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42	Los objetivos del trabajo son retadores.					
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46	Existe buena administración de los recursos					
47	La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas.					
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

## SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Nº		TA	A	I	D	TI
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					

21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi ( s ) jefe ( s )					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

### Anexo 3. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / Tipo / Diseño	Técnica e Instrumento
<p><b>Problema General:</b> ¿Existe relación entre el clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el clima laboral y satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p>				
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p> <p>PE4: ¿Cuál es el nivel de clima laboral del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p> <p>PE5: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>OE1 Identificar la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p> <p>OE3: Conocer la relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024</p> <p>OE4: Determinar el nivel del clima funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p> <p>OE5: Determinar el nivel de satisfacción laboral del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>HE1 Existe una relación significativa entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p> <p>HE2: Existe una relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024.</p> <p>HE3: Existe una relación entre la dimensión supervisión del clima laboral y la satisfacción del funcionario público en una institución judicial en Tumbes, 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima Laboral</li> <li>• Satisfacción Laboral</li> </ul>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por 250 servidores públicos de una institución judicial en Tumbes</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra corresponde a 100 servidores públicos</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal Correlacional</p>	<p>Encuesta Cuestionario</p>



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se entiende con facilidad, es decir, su estructura y significado son apropiados.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Clima laboral**

**Definición de la variable:**

Calidad o propiedad del ambiente de trabajo que es percibida o experimentada por los miembros de una organización y que influye en su comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968)

### Dimensión 1: Autorrealización

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.	4	4	4	
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Los jefes expresan reconocimiento por los grupos.	4	4	4	
Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
La institución promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

### Dimensión 2: Involucramiento laboral

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento comprometido con el éxito en la institución.	4	4	4	
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	4	4	4	
Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	
En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	4	4	4	

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	4	4	4	
Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
En la oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	

Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
Se conoce los avances en otras áreas de la institución.	4	4	4	


### Dimensión 5: Condiciones laborales

Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre si	4	4	4	
Los objetivos del trabajo son retadores	4	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	4	4	4	
Existe buena administración de recursos	4	4	4	
La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	4	4	4	

## Evaluación por juicio de expertos

### Validación por criterio de jueces para el Cuestionario de clima laboral

#### 1. Datos generales del Juez N°2

<b>Nombre del juez:</b>	Patricia Fuentes Rueda
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>DNI:</b>	09380639
<b>Firma del experto:</b>	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre clima laboral
<b>Autor (a):</b>	Juchani Laura, Juan Gabriel
<b>Objetivo:</b>	Instrumento dirigido a conocer los niveles de clima laboral
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	2022
<b>Ambito de aplicación:</b>	Virtual
<b>Dimensiones:</b>	Autorrealización, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo (22-51) / Medio (52-81) / Alto (82 -110)
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le proporciona el Cuestionario sobre el clima laboral elaborado por Juan Juchani (2022). Le solicitamos que evalúe cada uno de los ítems de acuerdo con los indicadores que se presentan a continuación y proporcione una calificación correspondiente.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una

El ítem se entiende con facilidad, es decir, su estructura y significado son apropiados.		modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;"><b>COHERENCIA</b></p> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;"><b>RELEVANCIA</b></p> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Clima laboral**

**Definición de la variable:**

Calidad o propiedad del ambiente de trabajo que es percibida o experimentada por los miembros de una organización y que influye en su comportamiento. (Litwin y Stringer, 1968)

### Dimensión 1: Autorrealización

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Existen oportunidades de progresar en la institución.	4	4	4	
El jefe se interesa por el éxito de sus subordinados.	4	4	4	
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	4	4	4	
Se valora los altos niveles de desempeño.	4	4	4	
Los jefes expresan reconocimiento por los grupos.	4	4	4	
Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.	4	4	4	
Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	4	4	4	
La institución promueve el desarrollo del personal.	4	4	4	
Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	4	4	4	
Se reconocen los logros en el trabajo.	4	4	4	

### Dimensión 2: Involucramiento laboral

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento comprometido con el éxito en la institución.	4	4	4	
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	4	4	4	
Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	4	4	4	
Los trabajadores están comprometidos con la institución.	4	4	4	
En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.	4	4	4	
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	4	4	4	

Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	4	4	
Los servicios de la institución, son motivo de orgullo personal.	4	4	4	
Hay clara definición de la visión, misión y valores en la institución.	4	4	4	
La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	4	4	4	
En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	4	4	4	
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	4	4	4	
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	4	4	4	
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	4	4	4	
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	4	4	4	
Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	4	4	4	
El trabajo se realiza en función a métodos o planes.	4	4	4	
Existe un trato justo en la institución.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	4	4	4	
En la oficina, la información fluye adecuadamente.	4	4	4	
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	4	4	4	

Existen suficientes canales de comunicación.	4	4	4	
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	4	4	4	
En la institución se afrontan y superan los obstáculos.	4	4	4	
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	4	4	4	
El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.	4	4	4	
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	4	4	4	
Se conoce los avances en otras áreas de la institución.	4	4	4	

### Dimensión 5: Condiciones laborales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	4	4	4	
Los objetivos del trabajo son retadores	4	4	4	
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4	4	4	
El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	4	4	4	
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	4	4	4	
Existe buena administración de recursos	4	4	4	
La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones públicas	4	4	4	
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	4	4	4	
Se dispone de tecnología que facilita el trabajo	4	4	4	
La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros	4	4	4	



<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se entiende con facilidad, es decir, su estructura y significado son apropiados.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Clima laboral**

#### **Definición de la variable:**

Predisposición hacia el trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales son generados por la rutina laboral. (Palma, 2005)

### Dimensión 1: Condiciones laborales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	
El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	4	4	4	
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

### Dimensión 2: Beneficios laborales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
Me siento mal con lo que hago	4	4	4	
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

### Dimensión 3: Políticas administrativas

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siento que recibo de parte de la entidad mal trato	4	4	4	
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explicando	4	4	4	
Me disgusta mi horario	4	4	4	
El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

#### Dimensión 4: Relaciones sociales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo	4	4	4	
La solidaridad es una virtud característica de mi equipo de trabajo	4	4	4	
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	

#### Dimensión 5: Desarrollo personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	

#### Dimensión 6: Desempeño de tareas

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	

Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	
--	---	---	---	--


#### **Dimensión 7: Relación con la autoridad**

<b>Item</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Mi(s) jefe(s) son (son) comprensivo(s)	4	4	4	
Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	4	4	4	

## Evaluación por juicio de expertos

### Validación por criterio de jueces para el Cuestionario de clima laboral

#### 1. Datos generales del Juez N°2

<b>Nombre del juez:</b>	Patricia Fuentes Rueda	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)	Doctor ( )
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
<b>DNI:</b>	09380639	
<b>Firma del experto:</b>		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
<b>Autor (a):</b>	Sonia Palma Carrillo.
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores.
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Año:</b>	1999
<b>Ambito de aplicación:</b>	Virtual
<b>Dimensiones:</b>	Condiciones materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo (22-51) / Medio (52-81) / Alto (82 -110)
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le proporciona el Cuestionario sobre el clima laboral elaborado por Sonia Palma (1999). Le solicitamos que evalúe cada uno de los ítems de acuerdo con los indicadores que se presentan a continuación y proporcione una calificación correspondiente.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se entiende con facilidad, es decir, su	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su

estructura y significado son apropiados.		significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Clima laboral**

#### **Definición de la variable:**

Predisposición hacia el trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales son generados por la rutina laboral. (Palma, 2005)

#### **Dimensión 1: Condiciones laborales**

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	4	4	4	

El ambiente donde trabajo es confortable	4	4	4	
La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable	4	4	4	
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente	4	4	4	
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	4	4	4	

### Dimensión 2: Beneficios laborales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	4	4	4	
Me siento mal con lo que hago	4	4	4	
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	4	4	4	
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	4	4	4	

### Dimensión 3: Políticas administrativas

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siento que recibo de parte de la entidad mal trato	4	4	4	
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explicando	4	4	4	
Me disgusta mi horario	4	4	4	
El horario de trabajo me resulta incómodo	4	4	4	
No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	4	4	4	

### Dimensión 4: Relaciones sociales

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones	4	4	4	
Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo	4	4	4	

La solidaridad es una virtud característica de mi equipo de trabajo	4	4	4	
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
Me agrada trabajar con mis compañeros	4	4	4	

#### Dimensión 5: Desarrollo personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4	4	4	
Mi trabajo permite desarrollarme personalmente	4	4	4	
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a)	4	4	4	
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	4	4	4	
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo	4	4	4	
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo	4	4	4	
Me siento complacido con la actividad que realizo	4	4	4	

#### Dimensión 6: Desempeño de tareas

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Me siento realmente útil con la labor que realizo	4	4	4	
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	4	4	4	
Mi trabajo me hace sentir realizado	4	4	4	
Me gusta el trabajo que realizo	4	4	4	
Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo	4	4	4	

#### Dimensión 7: Relación con la autoridad

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi(s) jefe(s) son (son) comprensivo(s)	4	4	4	

Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo	4	4	4	
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	4	4	4	
La relación que tengo con mis superiores es cordial	4	4	4	
No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)	4	4	4	