



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los servidores
jurisdiccionales del módulo básico de justicia de La
Esperanza-Trujillo, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Gavidia Gavidia, Francisco Alexander (orcid.org/0009-0009-7173-1808)

ASESORES:

Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto (orcid.org/0000-0001-8079-3167)

Mgtr. Díaz Agreda, Jorge Luis (orcid.org/0000-0003-1260-0727)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Deseo dedicar esta preciada investigación a Dios, como muestra de agradecimiento por la fortaleza y cuidados que él ha mostrado hacia mi vida y hacia mi familia.

A mi familia, que me acompañaron en este proceso muy importante para mí.

Francisco Alexander Gavidia Gavidia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de ser parte de esta casa de estudios. A mis asesores Mgtr. Murriel Santolalla, Luis Alberto y el Mgtr. Díaz Agreda, Jorge Luis por sus orientaciones, conocimiento y guía he podido concluir esta tesis, logrando así brindar un aporte más a la educación.

Francisco Alexander Gavidia Gavidia.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los servidores jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023", cuyo autor es GAVIDIA GAVIDIA FRANCISCO ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MURRIEL SANTOLALLA LUIS ALBERTO DNI: 32130801 ORCID: 0000-0001-8079-3167	Firmado electrónicamente por: MSANTOLALLAL el 11-01-2024 08:44:10

Código documento Trilce: TRI - 0727834



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GAVIDIA GAVIDIA FRANCISCO ALEXANDER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los servidores jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GAVIDIA GAVIDIA FRANCISCO ALEXANDER DNI: 41657020 ORCID: 0009-0009-7173-1808	Firmado electrónicamente por: FAGAVIDIA el 13-02- 2024 09:32:51

Código documento Trilce: INV - 1482648

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARATULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Respecto al objetivo general,.....	19
4.2 Respecto al objetivo específico 1,	20
4.3 Respecto al objetivo específico 2,	21
4.4 Respecto al objetivo específico 3,	23
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31

REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	39
Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables.....	39
Anexo 2. Matriz de consistencia	40
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	42
Anexo 4. Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional	46
Anexo 5. Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral	48
Anexo 6. MVE. Matriz de validación por juicio de expertos.	50
Anexo 7. Validación en confiabilidad del cuestionario de clima organizacional	74
Anexo 8. Validación en confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral ..	77
Anexo 9. Base de datos.....	79
Anexo 10. Prueba de Normalidad de datos.	81
Anexo 11. Resultado similitud del programa Turnitin.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Resumen de validación de expertos.</i>	17
Tabla 2: <i>Resumen de prueba de confiabilidad.</i>	17
Tabla 3: <i>Tabla cruzada entre clima organizacional y la satisfacción laboral.</i>	19
Tabla 4: <i>Prueba Rho entre los temas entorno laboral y felicidad por el trabajo.</i> ..	20
Tabla 5: <i>Nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales.</i>	20
Tabla 6: <i>Rango de felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales.</i>	21
Tabla 7: <i>Prueba Rho entre el indicador comunicación y la satisfacción laboral.</i> ..	23
Tabla 8: <i>Prueba Rho entre el indicador justicia y la satisfacción laboral.</i>	24
Tabla 9: <i>Prueba Rho entre el indicador estructura y la satisfacción laboral.</i>	25
Tabla 10: <i>Prueba de distribuciones clima organizacional y satisfacción laboral.</i> .	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.....</i>	21
Figura 2: <i>Nivel de satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.....</i>	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023. La metodología de investigación, según el propósito es básica y según el diseño de investigación es no experimental, transversal y correlacional, donde la muestra fue por conveniencia donde estuvo conformada por 30 colaboradores del Módulo Básico de Justicia. Asimismo, se utilizó un cuestionario de clima organizacional creado por Robalino (2019) y el cuestionario de satisfacción laboral, adaptada por Sabbagg (2019) como instrumentos de recolección de datos. Los resultados muestran que en el nivel del clima organizacional prevalece 53.3% (16) en la categoría proactiva, seguido 40.0% (12) en la categoría contemplativa, y solo 6.7% (2) en la categoría indiferente; en el nivel de satisfacción laboral predominó 53.3% (16) en la categoría proactiva, seguido 46.7% (14) en la categoría contemplativa, ninguno en la categoría indiferente. Se concluye que existe relación directa de intensidad alta entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023 ($Rho = 0.732$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

Palabras Clave: Clima organizacional; Módulo Básico de Justicia, Satisfacción laboral;

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction in the Jurisdictional Servants of the Basic Module of Justice of La Esperanza-Trujillo, 2023. The research methodology, according to the purpose, is basic and according to the research design, it is non-experimental, transversal and correlational, where the sample was by convenience where it was made up of 30 collaborators of the Basic Justice Module. Likewise, an organizational climate questionnaire created by Robalino (2019) and the job satisfaction questionnaire, adapted by Sabbagg (2019) were used as data collection instruments. The results show that at the level of the organizational climate, 53.3% (16) prevail in the proactive category, followed by 40.0% (12) in the contemplative category, and only 6.7% (2) in the indifferent category; In the level of job satisfaction, 53.3% (16) predominated in the proactive category, followed by 46.7% (14) in the contemplative category, none in the indifferent category. It is concluded that there is a direct relationship of high intensity between the organizational climate and job satisfaction in the Jurisdictional Servants of the Basic Module of Justice of La Esperanza-Trujillo, 2023 ($Rho = 0.732$, $p = 0.000$, $alpha = 0.05$).

Keywords: Basic Module of Justice, Job Satisfaction; Organizational Climate

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito global, el entorno laboral es un factor fundamental en el éxito de cualquier organización, motivo donde hoy en día la mayor parte de las empresas se preocupan por mantener un equipo altamente productivo, preocupándose por la salud y el bienestar de sus profesionales. De cierta manera, es un tema que ha ido ganando cada vez más relevancia dentro de las organizaciones, por lo que los directivos y demás líderes también prestan atención al clima organizacional. Para los países desarrollados han tomado mayor importancia en tener un buen clima organizacional, son conscientes que su economía es más competitiva y los clientes más exigentes, por lo que las organizaciones invierten en crear un clima organizacional positivo para que tengan más probabilidades de atraer y retener a los mejores talentos, aumentando la productividad y mejorando la satisfacción del cliente (Olivera et al., 2021).

Sin embargo en Latinoamérica, según el reporte de Gallup, informa que más de la mitad de la ciudadanía trabajadora (80%) no se sienten satisfechos en su lugar de trabajo (El Economista, 2022). Al paso del tiempo ha ido cobrando importancia en algunas organizaciones latinoamericanas, ya que el entorno laboral está vinculado a la eficiencia y el desempeño de los colaboradores; como es el caso de las empresas chilenas que han evidenciado un 70.38% de satisfacción en el lugar de trabajo, pues hoy en día cada vez más organizaciones se preocupan por la realización de sus trabajadores con el fin de medir su satisfacción con el ambiente laboral. Otra evidencia se da en Uruguay, donde el clima organizacional ha cobrado mucha más importancia que Chile, alcanzando un 71.88%, principalmente en el sector privado, donde las multinacionales en el territorio uruguayo contribuyen a la construcción de un clima en el que los trabajadores se encuentren a gusto e integrados. Otra evidencia se da en Ecuador, donde obtuvo un 82.23% de conformidad de sus empleados con su ambiente de trabajo, precedido únicamente por República Dominicana y seguido por Colombia (García, 2018).

El ámbito peruano no es ajeno a esta problemática que viene sucediendo en todas las organizaciones, donde un 86% de peruanos no se encuentran satisfechos en su lugar de trabajo, debido a que no le toman en cuenta en las

opiniones de la empresa, hay una deficiente motivación hacia sus empleados y no se sienten apreciados, además tienen todas las ventajas de un empleado formal, no se cuestiona la trayectoria profesional y se ofrecen recompensas como flexibilidad de horarios (El Comercio, 2018).

Un clima adecuado dentro de la organización favorece la asunción de riesgos, que anima a los colaboradores a poner a prueba e intercambiar información e ideas poco habituales; la cooperación es muy eficaz para crear un clima organizativo fuerte y se sientan satisfechos los trabajadores en su lugar de trabajo. De esta manera, los colaboradores satisfechos presentan rasgos de personalidad visibles, como un buen rendimiento laboral, independencia y locus de control. Otro elemento importante es el ambiente cooperativo que abre el diálogo entre los integrantes del grupo y fomenta la motivación personal para intercambiar información con los integrantes del grupo, aumentando así la productividad. Por eso, la dirección de la compañía debe procurar crear un clima organizativo agradable en la organización (Villanueva et al., 2023).

Los servidores jurídicos desempeñan un rol importante en la sociedad, defendiendo el estado de derecho y protegiendo los derechos de los ciudadanos, de cierta manera cuando los funcionarios jurídicos están satisfechos con su trabajo, es más probable que sean eficaces en su trabajo, permanezcan en sus puestos de trabajo, lo que reduce la necesidad de formación y contratación costosas y que consumen mucho tiempo.

La realidad problemática nos lleva al siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023?

Desde el criterio conveniente, este estudio se justifica porque la relación de estas dos variables contribuye en la efectividad del sistema legal y el bienestar de los propios servidores legales.

Desde el criterio práctico, se justifica porque la felicidad por el trabajo contribuye al compromiso de los subordinados a la organización, influyendo en gran medida en la motivación y productividad de los trabajadores, siendo de gran ayuda para atraer y retener a los mejores talentos.

Desde el criterio social, se justifica porque un adecuado clima organizacional genera un impacto positivo en la motivación y satisfacción de los funcionarios jurídicos, por lo tanto se comprometen más con su trabajo y prestan servicios de mayor calidad al público, reducen las tasas de criminalidad, mejoran la confianza pública en el sistema legal, promueven la justicia social, protegen los derechos y libertades individuales (Madhura, 2021).

Desde el criterio teórico, se justifica porque describe la aplicación empírica de los conceptos teóricos, dado que el clima organizacional se define en el entendimiento compartido o normas organizativas que se aplican en la realización de actividades en el puesto de trabajo; esto también afecta en gran medida al rendimiento de los colaboradores, ya que influye mucho en su motivación individual y en su satisfacción en el empleo.

Desde el criterio metodológico, se justifica porque permite desarrollar los instrumentos de investigación para medir las variables, a través de 3 expertos y en confiabilidad por alfa de Cronbach.

La realidad problemática justificada tiene de finalidad primordial determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Los propósitos específicos determinar el nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales. Identificar el nivel de satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales. Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales.

Propósitos específicos podremos explicar la siguiente hipótesis presenta asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto local destaco Sabbagg (2019) con su tesis el fin era constatar que la implantación de un programa basado en el ambiente organizativo incrementa la satisfacción profesional del personal administrativo del Ministerio Público. Metodologías experimentales, con diseño de grupos experimentales, donde la muestra consta de 20 funcionarios de gestión. Se evidenció que el 20% de los colaboradores administrativos del grupo experimental consideraban la satisfacción laboral mala, obtenida por pretest, incluso 0% postest; también el 80% en niveles moderados en el pretest y el 55% en el postest; contrariamente, ha aumentado el rango adecuado de 0% logrado pretest incluso 45% obtenido postest. En conclusión, se mejoró significativamente la satisfacción laboral del personal administrativo del ministerio público de la ciudad de Huaraz.

En el territorio peruano tenemos Aquino et al. (2023) con su tesis cuyo fin fue establecer vínculo entre el ambiente organizativo y la complacencia laboral en los colaboradores de la unidad de servicios jurídicos de la Corte Suprema de Justicia región Lima en el año 2016. Metodología, fue cuantitativo la muestra fue 94 colaboradores; como técnica se empleó la encuesta. Resultados, se obtuvo el 39,4% de los colaboradores calificó el ambiente organizativo en un nivel medio; de igual manera, la complacencia laboral se ubicó en un nivel típicamente bueno a malo. Se concluyó que existe una gran relación positiva entre el ambiente organizativo complacencia laboral $Rho = 0,733$.

Navarro (2019) en su tesis cuyo fin fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima - 2018. Metodología, fue enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal; la población estuvo conformada por 100 trabajadores, como técnica se empleó la encuesta. Resultados, se obtuvo en relación con la variable satisfacción laboral, se tiene que los trabajadores perciben el servicio como satisfactorio en un 75 % mientras que el 25 % lo percibe como muy satisfactorio.

Valqui (2022) en su tesis cuyo fin fue conocer el nivel de complacencia laboral de los colaboradores de la administración de justicia y administración financiera,

Lima-2018. Se desarrolló bajo el paradigma cualitativo cuya muestra fue de 100 trabajadores, como técnicas se empleó la encuesta. Resultados, se obtuvo el 75% de los colaboradores calificó el servicio como satisfactorio y el 25% como muy satisfactorio. En conclusión, existe vínculo significativo de correlación alta entre las condiciones y la complacencia laboral con un Rho 0,980.

Llaguento (2022) en su tesis cuyo fin fue conocer el vínculo entre el ambiente organizativo complacencia laboral de los colaboradores de las entidades públicas de la ciudad de Cajamarca. Metodología, fue descriptivo correlacional, la muestra fueron 184 colaboradores; como técnica se empleó la encuesta. Se evidenció un nivel de ambiente organizativo fue de 61% y el nivel promedio de complacencia laboral fue de 92%. Conclusión, existe un vínculo entre el ambiente organizativo y complacencia laboral de los colaboradores en Cajamarca.

Alfaro (2022) en su tesis cuyo fin fue conocer el vínculo entre el ambiente organizativo y la complacencia profesional de los funcionarios de la Oficina de Atención al Ciudadano. Se desarrolló bajo el paradigma cuantitativa, cuya muestra fueron 61 colaboradores, la técnica utilizada en el estudio. Se evidenció que el 72,13% de los colaboradores consideraron que el ambiente organizativo era muy bueno, mientras que la complacencia laboral ascendió a un nivel alto de 65,57% se sintieron satisfechos. En conclusión, existe una correlación positiva moderada entre las dos variables, con un Rho $r = 0,501$, siendo este estadísticamente significativo ($P < 0,01$).

Robalino (2019) en su pesquisa cuyo fin fue mostrar cómo afecta el ambiente organizativo a la complacencia laboral de los funcionarios de los Tribunales Fiscales. Fue hipotético deductivo, enfoque mixto, como técnica se empleó la encuesta, la población estuvo constituida por 210 servidores públicos. Resultados, un 48% considera que, si pudieran hacer preguntas a sus superiores y obtener respuestas directas, un 40,5% tratarían bien independientemente de su posición en la empresa, mientras que sólo un 29,75% declararon que sus superiores evitan el favoritismo. Conclusión si existe un vínculo positivo entre el ambiente organizativo a la complacencia laboral de los funcionarios de los tribunales fiscales.

Alfaro (2019) en su tesis; cuya finalidad fue conocer el efecto del ambiente organizativo en la complacencia profesional de recursos humanos del organismo autónomo del Estado. Metodología, cuantitativa, descriptiva, cuya muestra fueron 61 colaboradores, se empleó la encuesta. Resultados, se obtuvo que el 14,8% perciben como deficiente, el 44,3% bueno y el 41% que era eficaz. El 13,1% de los colaboradores consideró que la complacencia laboral era mala, el 39,3% buena y el 47,5% eficiente. Finalmente, si existe vínculo entre ambiente organizativo en la complacencia laboral de los colaboradores de la Fiscalía de Ventanilla.

A nivel internacional destacó Torres (2023) en su tesis cuyo fin fue valorar el impacto del ambiente organizativo en la complacencia laboral de la tripulación de la Armada ecuatoriana. Metodología, fue cuantitativa, causal, no experimental, corte transaccional. Resultados, no existe relación la relación entre la complacencia laboral y el ambiente organizativo. En conclusión, el clima organizacional en Coguaz es desfavorable, esto se debe principalmente a las escasas ocasiones para decidir y al tipo de control que tienen los colaboradores, además de la falta de espacios abiertos de discusión, de libertad de opinión o de poder decidir incluso en las situaciones más simples donde hay decisiones fáciles.

Burbano y Campi (2022) en su investigación científica, se desarrolló bajo el paradigma cuantitativa, como técnica se empleó la encuesta, cuya muestra fueron 183 funcionarios. Resultados, se reveló el impacto directo del clima organizativo en la complacencia laboral de los funcionarios del GADS y constató que el 74,9% se situaba entre satisfactorio y completamente insatisfactorio. Conclusión, si existe relación entre el ambiente organizativo en la complacencia laboral.

Alonso y Aguilera (2021) en su pesquisa; cuya finalidad fue investigar el vínculo entre ambiente organizativo en la complacencia laboral. Metodología, fue aplicada, tuvo enfoque de revisión sistemática, como técnica se empleó los criterios de selección; la muestra fueron 19 estudios. Resultados, se evidenció que existe correlación de moderada a alta entre las dos variables (0,65). Se hace hincapié en la diversidad de los dos constructos aportando información sobre los factores que los configuran.

González et al. (2021) en su investigación científica, se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, cuya muestra fueron 15 documentos científicos. Se evidencio que se reconoce la existencia de elementos psicológicos individuales, grupales y organizativos que influyen directamente en el clima de la empresa, lo que modifica la relación entre el nivel de compromisos, la motivación y el ambiente de la organización. Al mismo tiempo, se determinó que una elevada valoración del ambiente está vinculada a una elevada complacencia laboral, de modo que la suma de ambas se refleja en un importante rendimiento de los colaboradores.

La variable ambiente organizativo, es la percepción de los empleados sobre los aspectos que lo conforman, tales como liderazgo, motivación, toma de decisiones, entre otros; lo que coincide con lo propuesto por Madhura (2021), quien señala que es la percepción de los profesionales sobre el entorno en el que desarrollan su trabajo.

Según Dutta (2020), se entiende en manifestación particular de las concepciones de los colaboradores y directivos cubierta en la entidad a la que conciernen, que influye claramente en el rendimiento de la organización. Para otros autores, se refiere a las peculiaridades del entorno interno de una organización que viven sus integrantes (Manjul, 2020).

Según Chiavenato (2019), el ambiente organizativo es la atmósfera interna de los integrantes de la entidad que está íntimamente ligada a la moral de los integrantes (Mutonyi et al., 2020).

Rubiano et al. (2020), destacaron que el clima organizacional puede ser percibido por los individuos sin conocer las funciones y los indicadores que lo complementan, y el clima es dificultoso de calcular ya que no se sabe si los colaboradores son consecuentes de las ocupaciones y los componentes que lo componen, ya que los órganos lo valoran en función de su opiniones propias o de las características de la entidad (Hoßbach, 2019).

Hay dos tipos principales de ambiente organizacional: el de autoritarismo y el participativo, estos incluyen dos subdivisiones:

Tipo de clima autoritarismo: autoritarismo explotador i sistema, este se caracteriza en que la dirección se niega a facilitar la confiabilidad indispensable a sus colaboradores, se percibe miedo, castigos, amenazas, recompensas aleatorias en el ambiente de trabajo, las decisiones y fines elaborados por la cúpula directiva se entrelazan para la mayor satisfacción (Bastos, 2021).

Clima de tipo autoritario: II el autoritarismo del paternalismo, este régimen se distingue por la confiabilidad entre la cúpula directiva y sus colaboradores; mayormente las disposiciones tomadas por la cúpula directiva, y muy pocas escogen los rangos menores(Rodríguez, 2019).

Clima inclusivo: consultivo III: sistema caracterizado por la gran confianza de la cúpula directiva en los subalternos, que concede a los colaboradores la posibilidad de decidir, satisface la autonomía y la autoestima, y recurre a la recompensa y a la sanción sólo en ocasiones. Existe una interacción moderada entre la dirección y los empleados, y a veces una confianza elevada. La gestión es facultada de superior a inferior y existe sentidos de las responsabilidades desde lo alto y desde inferior(West y Sacramento, 2023).

Clima participativo: Compromiso, implicación y participación de los colaboradores, motivación mediante la instalación de metas de productividad, la mejora de los técnicas laborales y la valoración de la eficacia en funciones de las metas(Jáuregui y Louffat, 2019).

Para entender y evaluar el ambiente organizativo, es debe entender (Iglesias et al., 2020).

Respecto a la dimensión comunicación, favorecer y resolver el tráfico de datos de los integrantes de la entidad, la entidad y su medio, y a influenciar las dictámenes, las competencias y los hábitos intrínseca y externamente de la entidad. Se estudia bajo las siguientes categorías: fomento del desarrollo organizativo (Edo), promoción de la erudición organizativa (ACO), procesos de retroalimentaciones (PR) y comunicaciones (EC) (Romero, 2023).

Respecto a la dimensión justicia, es el nivel en que los colaboradores consideran que su entidad es justa en el trato que les dispensa. Incluye la discernimiento de justicia en la repartición de recompensas y castigos, los ordenamientos de toma

de decisión y la forma en que los directivos y compañeros tratan a los empleados (Madhura, 2021).

Respecto a la dimensión estructura, representa la concepción que tienen los integrantes de la organización de las normas, los protocolos, los documentos y otras limitaciones a las que se enfrentan en su trabajo habitual. Las organizaciones dan más importancia al grado de burocracia que a un entorno de trabajo libre, informal y estructurado (Coelho y Pires, 2021).

Para Baranidharan (2020) la variable complacencia laboral es la forma en que un empleado se siente respecto a su ambiente de trabajo, los empleados de estas entidades están insatisfechos debido a los bajos salarios, ambientes de trabajo inadecuados y mala gestión. Según Kumari (2019) existe un vínculo entre la complacencia laboral y el ambiente organizativo, por lo que se conoce los factores que afectan el desempeño y que están debidamente relacionados con la complacencia laboral, por lo que hay posibilidad de realizar acciones oportunas para mejorar el desempeño.

La complacencia laboral para Ward (2020) genera estímulos y a su vez, surge del elevado desempeño, que se equipara habitualmente con la cultura empresarial, pero posee sus propias particularidades, ya que la satisfacción depende del individuo en circunstancias individuales.

Es el nivel de identificación que un colaborador tiene con la entidad y depende de ellos para determinar la persistencia del empleado, es decir, el nivel en que el colaborador se encuentra en la entidad para querer permanecer en la empresa y hacer carrera (Bal, 2020). La complacencia laboral comprende diferentes factores como el sueldo, el tipo de trabajo, el nivel jerárquico, la seguridad, etc.

En esencia, la complacencia laboral se basa en la actitud que un colaborador muestra hacia sus actividades y responsabilidades. Esta condición depende del vínculo entre el trabajo existente y su vivencia.

Estas expectativas se basan en comparaciones con otros empleados o empleos pasados. Si un colaborador siente que está en desventaja en comparación a los otros del mismo sector o puesto, probablemente su grado de complacencia laboral sea baja, esto ocurre si el colaborador hace una comparación entre su

trabajo anterior y el actual, y esta comparación le lleva a la conclusión de que en su trabajo anterior tenía más ventajas (Dahal et al., 2022).

La teoría de la higiene está relacionada con la complacencia laboral y, a través de ella, con la insatisfacción (Madero, 2019). Lograr reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y condiciones se dan a través de la complacencia laboral, es transcendental que las compañías echen un vistazo al trabajo de su personal.

Por su parte Pudyaningsih et al. (2020) afirmaron que los individuos intentan satisfacer sus deseos a partir del empleo. Entonces, el agrado como el desagrado pronostican si el individuo dura en un lugar o lo dejará, esto puede utilizarse para predecir si el individuo alcanzará las metas y obtendrá el reconocimiento de su organización.

Por otro lado, la teoría del conflicto nos dice cómo se siente una persona y cuánto se la valora en el trabajo. También es un cambio emocional desagradable. Arifin et al. (2019) mencionan que la complacencia y la insatisfacción provienen de las apreciaciones que emplea el personal al diferenciar sus valoraciones con lo que promete el lugar laboral.

Por lo contrario, la teoría de la satisfacción facetas, debido al conflicto entre el personal lo que obtiene y lo que le correspondería obtener (Nawaz, 2020). Entonces, lo que le convendría obtener se debe a la cantidad que debería obtener, según su propia percepción de sus circunstancias. Por otro lado, la teoría de los sucesos situacionales proporciona aspectos de lo que se denomina características y acontecimientos situacionales.

Nandkishor y Sakharam (2023) mencionan que una persona debe ser evaluada antes de ocupar un puesto. Los empleados no consideran estos eventos como los aspectos previos de su trabajo, sino que se presentan cuando comienzan a laborar en su lugar de trabajo, ya sean efectivos o perjudiciales.

Hay muchos tipos diferentes de satisfacer el trabajo, sin embargo en este asunto se acepta la contribución de las teorías de Walker (2020), al describir los siguientes tipos de satisfacción:

Para la complacencia laboral progresiva, hace referencia al nivel en que el colaborador está satisfecho con su empleo a medida que se incrementa su nivel de deseo (Snyder, 2020).

Respecto a la felicidad por el trabajo constante, se concentra en rangos regulares de agrado en el que los colaboradores se encuentran incentivados para conservar sus deseos y satisfacción de un estado feliz, lo que aumenta sus deseos en otra perspectiva de la existencia debido a posibles elementos de baja motivación labora (Rafiq, 2023).

Respecto a la satisfacción laboral conformista, es una condición asociada a un mínimo esfuerzo y a una disposición mínima a cambiar o el acomodo (Rafiq, 2023).

Respecto a seudo – satisfacción, hace referencia a los indicadores que excitan a los empleados con falsas emociones como pretexto para saciar una necesidad, en cuyo caso no hay posibilidad de satisfacer suficientemente las demás necesidades. Cada individuo tiene su personalidad que le distingue del resto, por lo que cada uno expresa su felicidad de acuerdo a sus pretensiones o sentimientos hacia la labor y lo que espera del mismo (Pérez y Marte, 2019).

Para este estudio se consideraron las siguientes dimensiones: para la dimensión condiciones físicas del ambiente laboral, se definen los momentos del ambiente de trabajo como aquellas las circunstancias de trabajo deben ser favorecer en cuanto a iluminación, repartición del mobiliario, nivel de ruidos, temperaturas, área de trabajo, limpieza y orden. En ambos deberán cooperar, pues solo así se lograrán los propósitos, donde las condiciones de la compañía sean las adecuadas (Aoudi, 2019).

Respecto a la dimensión protección y permanencia profesional, es requisito indispensable que la entidad tenga equipos de protección que brinden protección al empleado y permanencia profesional para que dure muchos años y no se interrumpa de modo inesperada (Hynes, 2023).

Respecto a la dimensión relaciones interpersonales, son importantes para toda empresa porque es necesario que haya una comunicación constante entre socios

y dueños y con ello va el carisma que se tenga hacia el resto para que no haya conflictos laborales y para trabajar de manera cómoda(Djoemadi et al., 2019).

Respecto a la dimensión el reconocimiento, es muy importante reconocer a los empleados porque están incentivados y el aporte es para las compañías y el empleado y esto apoya a la consecución los fines. Se debe reconocer continuamente, y no cuando tiene éxito, también debe tomarse el tiempo para reconocer el trabajo. Hoy en día, las compañías privadas emplean diversos métodos para ayudar a reconocer al colaborador(Fahed, 2020).

Respecto a la dimensión desarrollo personal y profesional, se crea cuando se capacitan firmemente y dependen del empleado y de cuánto quiera su progreso, porque los individuos se encuentran en permanentes permutas y capacidades; la supervivencia en este planeta depende del individuo(Fahed, 2020).

El clima organizativo y la complacencia laboral dependen de las características y condiciones laborales de cada entidad, que a su vez son responsables de diferentes comportamientos organizativos. Sin embargo, los resultados de algunos estudios son contradictorios. Mientras que algunos estudios relacionan positivamente el clima organizacional con la satisfacción en el trabajo y los riesgos psicosociales se vinculan negativamente con la satisfacción en el trabajo, la remuneración, la relación interpersonal, la gestión del trabajo y las oportunidades de promoción son factores importantes de la misma, no parece haber apoyo para tales conclusiones (Nandkishor y Sakharam, 2023).

La complacencia laboral puede definirse en sentido amplio como la aptitud general de un colaborador hacia su trabajo. El trabajo de los empleados es algo más que la simple actividad que realizan, ya que deben relacionarse con sus colegas y jefes, respetar las normas y políticas de la comunidad, cumplir los requisitos de rendimiento, hacer frente a las condiciones de trabajo, etc. Esto significa que la evaluación de la satisfacción laboral es una combinación compleja de muchos componentes del trabajo. Esto significa que la evaluación de la satisfacción laboral es una mezcla compleja de muchos componentes del trabajo. Puede definirse también como la percepción y los valores de un colaborador hacia su puesto de trabajo (Obeng et al., 2021).

El presente estudio se basa en el criterio epistemológico del positivismo y afirma que todos los saberes veraces son capaces de entenderse objetos "positivo", esto es, reales, percibidas por los sentidos y comprobables. De acuerdo con esta perspectiva, todo saber verídico es afirmativo, o derivado únicamente de la vivencia del fenómeno natural, de sus cualidades y vínculos, o verídico por definición, es decir, analítico y tautológico. Como tal, el conocimiento adquirido a partir de la vivencia de los sentidos, explicado mediante la razón y la lógica, es una fuente especializada de todo conocimiento verdadero. La información verificada obtenida a través de los sentidos (hechos positivos) se denomina evidencia empírica; por tanto, el positivismo se basa en el empirismo. En otras palabras, desconoce otras formas de saber (tradicionales, folclóricas, cosmovisivas, religiosas, ideológicas) (García y García, 2012).

En el plano ontológico, la pedagogía es una disciplina basada en las teorías, la técnica y la axiología y tiene como objetivo explicar, justificar, resolver y determinar las prácticas de enseñanza. Esto supone un reto porque existen múltiples factores fenoménicos relacionados con el profesorado, factores ligados con el alumnado, factores asociados a la política, a la comunidad, el núcleo familiar, etc. Según este criterio, es empirista pues busca sus productos efectivos y necesarios. El empirismo consiste en una corriente filosófica que subraya el papel de la constatación, especialmente de la captación sensorial, en la creación y obtención del conocimiento de las nociones y costumbres innatas. En el empirismo esta polarizado, la vivencia es el fundamento de todo saber, no sólo de su fuente, sino incluso de su fondo. Para crear comprensión, empezamos por el universo racional y descubrimos la validez y los límites de nuestros sentidos (Pring y Amilburu, 2016).

Los criterios axiológicos son prácticos, basados en consecuencias concretas. Este idealismo es cuestionado por el pragmatismo, que propone una concepción "ecológica" al saber. La investigación se centra en cómo gestionan los organismos su entorno. Los hechos y la realidad constituyen las denominaciones operativas del estudio y no se entienden más allá de este ámbito (Díaz y Garay, 2015).

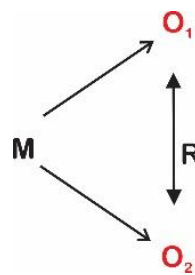
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Fue básica, un modo de indagación empleado en campos de la ciencia para conocer y profundizar en el conocimiento de un fenómeno o ámbito concreto. (CONCYTEC, 2018).Cuyo objetivo es mejorar las teorías científicas para una mejor comprensión y predicción de fenómenos naturales o de otro tipo (Baena, 2017).

Según su naturaleza fue cuantitativa, se ocupa de la recopilación y análisis de datos a base de medidas numéricas, cálculos y análisis estadísticos, lo que permite cuantificar las variables(Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: Fue no experimental, transversal y correlacional. Se entiende por indagación correlacional un método de investigación no experimental en el que los investigadores miden dos variables. Entienden y estiman el vínculo estadístico entre ellas sin la interferencia de variables extrañas (Navarro et al., 2017).



Donde:

M: Universo.

O₁: Observaciones de Clima organizacional.

R: Relación.

O₂: Observaciones de Satisfacción laboral.

3.2 Variables y operacionalización

Variable1: Clima organizacional

Definición conceptual: Madhura (2021), quien la define como la percepción de los profesionales sobre el entorno en el que desarrollan su trabajo.

Definición operacional: Variable alcanzada en cuestionario de clima organizacional, que cuantifica en las dimensiones: comunicación, justicia, estructura, en las categorías: indiferente, contemplativa y proactiva.

Indicadores: Comunicación, justicia, estructura.

Escala de medición: Intervalo.

Variable2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Para Baranidharan (2020) es la forma en que un empleado se siente respecto a su ambiente de trabajo, los empleados de estas instituciones no están plenamente satisfechos debido a los bajos salarios, ambientes de trabajo inadecuados y mala gestión.

Definición operacional: Variable alcanzada en cuestionario de satisfacción laboral, que cuantifica en las dimensiones: condiciones físicas del contexto laboral, protección y permanencia profesional, relaciones interpersonales, reconocimiento, mejora individual y profesional, en las categorías: indiferente, contemplativa y proactiva.

Indicadores: Condiciones físicas del contexto laboral, protección y permanencia profesional, relaciones interpersonales, reconocimiento, mejora individual y profesional.

Escala de medición: Intervalo.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: El universo consta de 30 participantes del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza en el año 2023.

Criterios de inclusión: Los colaboradores que han laborado menos de 6 meses.

Criterios de exclusión: Los colaboradores que han laborado más de 1 año.

3.3.2. Unidad de análisis: Conformado por los colaboradores del Módulo Básico de Justicia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Como técnica se aplicó la encuesta, las encuestas son una herramienta de investigación principal que proporciona datos como parte de una estrategia de investigación general, cuyo propósito es obtener información de un gran número de encuestados que se supone representan a una población determinada (Tafur y Izaguirre, 2022).

Instrumentos

El instrumento cuestionario de clima organizacional, creado por Robalino (2019) que evalúa la variable clima organizacional la cual consta de 3 dimensiones: comunicación (8 ítems), justicia (7 ítems) y estructura (3 ítems), siendo un total de 18 ítems. Con una escala de Likert (Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo). El instrumento cuestionario de satisfacción laboral, adaptada por Sabbagg (2019) que evalúa la variable satisfacción laboral, la cual consta de 5 indicadores: Condiciones físicas del contexto laboral (6 incógnitas), protección y permanencia profesional (2 incógnitas), relaciones interpersonales(3 incógnitas), reconocimiento(2 incógnitas), y mejora individual y profesional (2 incógnitas), siendo un total de 15 incógnitas. Con una escala de Likert (Totalmente insatisfecho, medianamente insatisfecho, ni satisfecho/ ni insatisfecho, medianamente satisfecho, totalmente satisfecho).

Validez y confiabilidad

Para la validación en constructo se utilizó la técnica de validación de juicio de expertos. La técnica de validación mediante juicio de expertos es un método que se utiliza para evaluar la calidad y la validez de un instrumento de investigación, como un cuestionario, una escala o una entrevista, consiste en solicitar la opinión de expertos en el tema que se está investigando sobre el instrumento (Fryer LK et al., 2018).

En la presente investigación participaron 3 expertos los mismos que muestran en la tabla 1 y se detallan en el anexo 6.

Para la validación en confiabilidad se utilizó la validación por encuesta piloto mediante el estadístico Alfa de Cronbach cuyos resultados se muestran en la tabla 2. La validación mediante encuesta piloto y alfa de Cronbach es una técnica que se utiliza para evaluar la validez y la fiabilidad de un instrumento de investigación. La encuesta piloto se utiliza para recopilar datos de un pequeño grupo de personas para identificar áreas de mejora en el instrumento. El alfa de Cronbach se utiliza para medir la consistencia interna del instrumento (Fryer LK et al., 2018). En la validación de los instrumentos se obtuvo valores superiores a 0.8 lo que indica una alta confiabilidad y se resume en la tabla 2 y detalla en los anexos 7 y 8.

Tabla 1

Resumen de validación de expertos.

Experto	Grado	Veredicto
Sandro Omar Fernández Rojas	Doctor	Aprueba
Wilson Danny Díaz Fernández	Maestro	Aprueba
César Augusto Benaute Flores	Maestro	Aprueba

Nota. Fuente anexo 6.

Tabla 2

Resumen de prueba de confiabilidad.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Veredicto
Cuestionario de clima organizacional	0,815	Confiable
Cuestionario de satisfacción laboral	0,885	Confiable

Nota. Fuente: Anexos 7 y 8.

3.5 Procedimientos

Para esta pesquisa se realizó coordinaciones previas con los respectivos administradores de los Módulos Básicos de Justicia, a quienes se les informó los propósitos investigativos, con el fin de obtener el permiso y facilidad para la obtención de los datos. Se consiguió fecha y hora para acceder al Módulo Básico de Justicia.

Consecutivamente, en cada Módulo Básico de Justicia se comunicó a los colaboradores, sobre el propósito, las éticas del trabajo y se requiere su aprobación informada.

Se aplicó los instrumentos siendo dos cuestionarios en un tiempo de 15 minutos cada uno; durante la diligencia se resolvió dudas; seguido se realizó el control de calidad del relleno evitando descuido de respuesta en los ítems, avalando así la efectividad de la diligencia del instrumento.

Cumplido el lapso de encuesta, se las acumuló, y se verificó la adecuada respuesta.

3.6 Método de análisis de datos

Para la evaluación de tablas se empleó el Microsoft Excel y para procesar datos de las pruebas de estadística inferencial se utilizó IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) para la comprobación de hipótesis; en el análisis inferencial los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad, luego se obtuvo mediante la estadística paramétrica la distribución del Rho de Spearman a un nivel de significación del 0.05, ya que se investiga la relación entre variables que presentan distribución normal.

3.7 Aspectos éticos

Esta pesquisa se ejecutó con originalidad de acuerdo con las directrices éticas básicas, y aunque los datos se han obtenido de diferentes fuentes, la interrogante de investigación y su desarrollo son originales y responsables de la misma. Además, se cumple la autoría del investigador, personas mencionadas en este informe de investigación, elaborado en la 7ª edición del estilo APA publicado en 2019, y todos los principios de ética del Código del Investigador Científico de la Universidad del Cesar (UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1 Respecto al OG, determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Tabla 3

Tabla cruzada para determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral.

		SATISFACCIÓN LABORAL				Total
		Contemplativa		Proactiva		
		f	%	f	%	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Indiferente	2	14.3%	0	0.0%	2
	Contemplativa	10	71.4%	2	12.5%	12
	Proactiva	2	14.3%	14	87.5%	16
Total		14	100.0%	16	100.0%	30

Nota. Fuente $p < 0.01$ resultados de correlación de campo de variables clima organizacional y satisfacción laboral.

En la tabla 3 se aprecia a la variable satisfacción laboral, donde destaca la categoría contemplativa con 71.4% (10 colaboradores) en la categoría contemplativa del tema entorno laboral y 14.3% (2 colaboradores) en las categorías indiferente y proactiva; la categoría proactiva destacó 87.5% (14 colaboradores) en la categoría proactiva y 12.5% (2 colaboradores) en la categoría contemplativa.

Prueba de hipótesis general:

Ho: No presenta asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

H1: Presenta asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Tabla 4

Prueba Rho para comprobar la vinculación entre los temas entorno laboral y felicidad por el trabajo.

Rho de Spearman		Entorno laboral	Felicidad por el trabajo
Entorno laboral	Rho	1,000	,732**
	p	.	,000
	N	30	30
Felicidad por el trabajo	Rho	,732**	1,000
	p	,000	.
	N	30	30

Nota. Fuente Software estadístico SPSS.

Se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H1 “Presenta asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023” y esta relación es directa de intensidad alta (Rho = 0.732, $p = 0.000$, alfa = 0.05).

4.2 Respecto al OE1, determinar el nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales

Tabla 5

Nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales

Categoría	Comunicación		Justicia		Estructura		CLIMA ORGANIZACIONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Indiferente	5	16.7%	2	6.7%	7	23.3%	2	6.7%
Contemplativa	9	30.0%	15	50.0%	12	40.0%	12	40.0%
Proactiva	16	53.3%	13	43.3%	11	36.7%	16	53.3%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

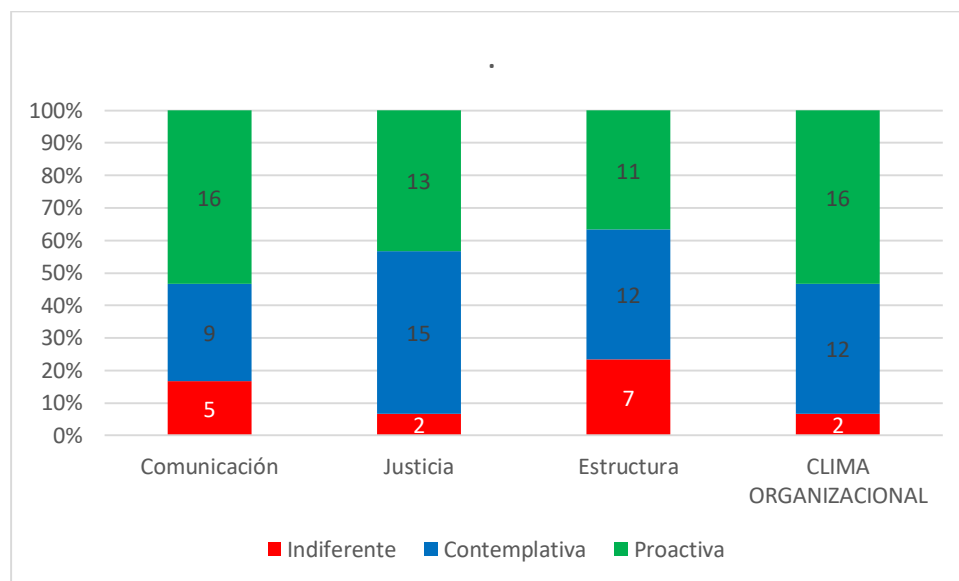
Nota. Fuente resultados de encuesta.

En la tabla 5 se aprecia la variable clima organizacional, destacando 53.3% (16 colaboradores) en la condición proactiva, continuo de 40% (12 colaboradores) en la condición contemplativa y 6.7% (2 colaboradores) en la condición indiferente.

Respecto a los indicadores, el indicador comunicación recalcó 53.3% (16 colaboradores) en la categoría proactiva. La dimensión justicia destacó 50% (15 colaboradores) en la categoría contemplativa. La dimensión estructura destacó 40% (12 colaboradores) en la categoría contemplativa.

Figura 1

Nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales.



Nota. Fuente cuadro anterior.

4.3 Respecto al OE2, conocer el nivel de felicidad por el trabajo en personal jurisdiccional del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023

Tabla 6

Rango de felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales.

Categoría	Condiciones físicas del entorno de trabajo		Seguridad y estabilidad laboral		Relaciones interpersonales		Reconocimiento		Desarrollo personal y profesional		Satisfacción laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Indiferente	3	10.0%	2	6.7%	2	6.7%	3	10.0%	2	6.7%	0	0.0%
Contemplativa	10	33.3%	12	40.0%	17	56.7%	9	30.0%	8	26.7%	14	46.7%
Proactiva	17	56.7%	16	53.3%	11	36.7%	18	60.0%	20	66.7%	16	53.3%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

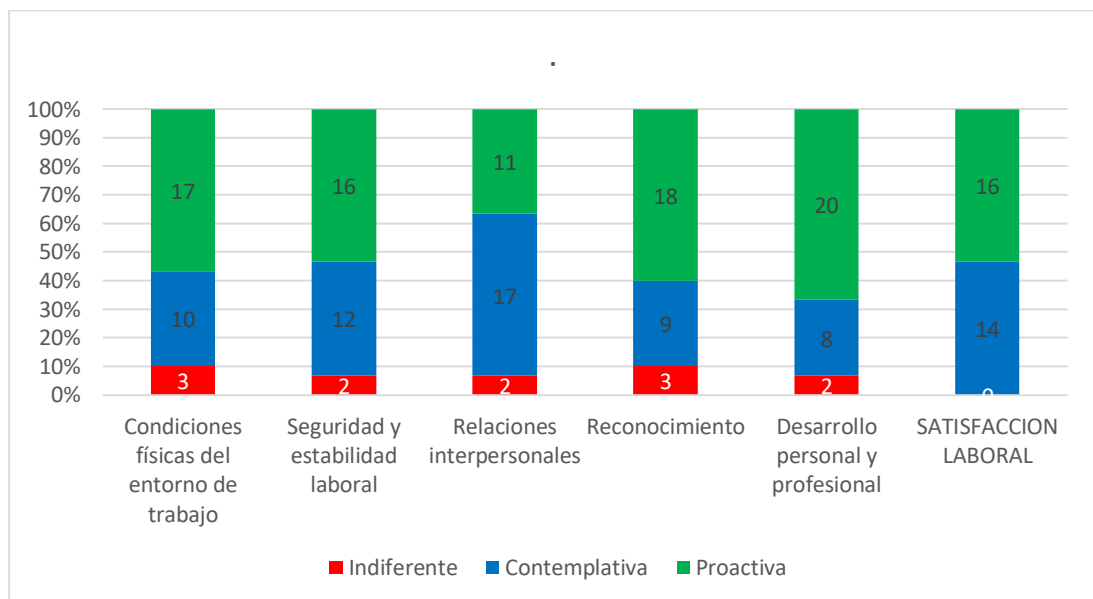
Nota. Fuente resultados de encuesta.

En el cuadro 6 tenemos el tema felicidad laboral, destacando 53.3% (16 colaboradores) en la categoría proactiva y 46.7% (14 colaboradores) en la categoría contemplativa.

A nivel dimensional, e indicador estado físico del contexto laboral destacó 56.7% (17 colaboradores) en la categoría proactiva. La dimensión seguridad y estabilidad laboral destacó 53.3% (16 colaboradores) en la categoría proactiva. La dimensión relaciones interpersonales destacó 56.7% (17 colaboradores) en la categoría contemplativa. La dimensión reconocimiento destacó 60% (18 colaboradores) en la categoría proactiva. La dimensión desarrollo personal y profesional destacó 66.7% (20 colaboradores) en la categoría proactiva.

Figura 2

Rango de felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales.



Nota. Fuente cuadro anterior.

4.4 Respecto al objetivo específico 3, determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No presenta asociación entre la dimensión comunicación y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

H1: Presenta asociación entre la dimensión comunicación y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Tabla 7

Prueba Rho para comprobar la vinculación entre el indicador comunicación y la satisfacción laboral.

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
Comunicación	Rho	,743**
	p	,000
	N	30

Nota. Fuente Software estadístico SPSS.

Se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H1 “Presenta asociación entre la dimensión comunicación y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023” y esta relación es directa de intensidad alta (Rho = 0.743, $p = 0.000$, alfa = 0.05).

Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No presenta asociación entre la dimensión justicia y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

H1: Presenta asociación entre la dimensión justicia y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Tabla 8

Prueba Rho para comprobar la relación entre el indicador justicia y la satisfacción laboral.

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
	Rho	,498**
Justicia	p	,005
	N	30

Nota. Fuente Software estadístico SPSS.

Se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H1 “Presenta asociación entre la dimensión justicia y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023” y esta relación es directa de intensidad moderada (Rho = 0.498, $p = 0.005$, alfa = 0.05).

Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No presenta asociación entre la dimensión estructura y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

H1: Presenta asociación entre la dimensión estructura y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Tabla 9

Prueba Rho para comprobar la relación entre el indicador estructura y la satisfacción laboral.

	Rho de Spearman	Satisfacción laboral
	Rho	,607**
Estructura	p	,000
	N	30

Nota. Fuente Software estadístico SPSS.

Se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H1 “Presenta asociación entre la dimensión estructura y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023” y esta relación es directa de intensidad moderada (Rho = 0.607, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Respecto al OG, se determinó la asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales, encontrándose que esta es significativa y de alta intensidad ($Rho = 0.732$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Estos hallazgos confluyen con el estudio de Burbano y Campi (2022), encontró asociación entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo, infiriendo que la planificación del entorno laboral, vinculando todos los factores permite que el funcionario perciba un mejor entorno de trabajo, el cual debe permitirle crecer como persona y profesional, sentirse satisfecho con el liderazgo, motivar el trabajo en equipo y darle seguridad, dado que refleja la preocupación y acción por mejorar la relación y generar un mejor nivel de motivación y satisfacción del empleado con el ambiente, de tal forma que se perciba compromiso en todo nivel jerárquico.

Estas consecuencias también desembocan con la pesquisa de Llaguento (2022) en Cajamarca quien encontró relación entre clima organizacional y satisfacción laboral ($P = 0.037$, $\alpha = 0.05$), lo cual es positivo ya que se trata de un fenómeno complejo influenciado por una serie de factores como el liderazgo, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, las políticas y procedimientos y tiene un impacto significativo en el satisfacción de los empleados trasladándose a la calidad de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos

Aquino et al. (2023) concluyó que existe una gran relación positiva entre el ambiente organizativo complacencia laboral $Rho = 0,733$ en los colaboradores de la unidad de servicios jurídicos de la Corte Suprema de Justicia región Lima, esto porque hay una gran interrelación entre actividades, gran capacidad de progresar, si bien no pueda ser en la institución, es una experiencia valiosa para otras instituciones donde la experiencia da grandes ventajas, por ello, a pesar de que puede haber congestionamiento, hacinamiento, estar repartido entre múltiples oficinas, la experiencia laboral de por si aporta favorablemente al clima organizacional.

Estos efectos coinciden con la teoría filosófica de Chiavenato (2019), señala que el ambiente organizativo es la atmósfera interna de los integrantes de la entidad que está íntimamente ligada a la moral de los integrantes determinando el

componente más principal que es las relaciones interpersonales, el reconocimiento vinculadas con a la satisfacción laboral, la misma que en los países emergentes, tener trabajo formal ya es un motivo de satisfacción, la existencia de vínculo laboral ya es un factor de satisfacción, que se potencia con otras dimensiones como la capacidad de crecer económicamente, profesionalmente, lo que requiere de un clima de justicia y reconocimiento.

Esta indagación también confluyen con la teoría de Pudyarningsih et al. (2020) quien señala que los individuos intentan satisfacer sus deseos a partir del empleo, lo que tiene especial relevancia cuando se trata de profesiones, de valores sociales, familiares, un empleo, según la empresa da prestigio y valor social a la persona, por otro lado, en el caso de la administración pública son servicios que tienen valor tanto para la gente común como para empresarios y toda la población, además de poder seguir la carrera de funcionario público, esto implica que la labor publica tiene que tener el clima adecuado organizacional adecuado que permita el desarrollo armonioso de sus miembros.

En base al OE1, se determinó el nivel del entorno laboral en los Servidores Jurisdiccionales.

Sabbagg (2019) señala la importancia del clima organizacional en encontrando que este puede mejorarse, mediante políticas de comunicación asertivas, empáticas, justicia e igualdad de trato, justicia laboral y de oportunidades, y por ello esta es una propiedad mejorable, esto mejora mucho de acuerdo con el nivel de servicios de la entidad, existiendo también factores intervinientes como la competencia.

Esa pesquisa concurre con los hallazgos por Robalino (2019), indica un clima favorable desde la perspectiva de comunicación son sus superiores así como idónea supervisión y mentoría, aunque solo un 29,75% declararon que sus superiores evitan el favoritismo, esto en una variable interviniente en el clima laboral, en particular cuando se necesita compromiso del personal y esto tiene que valorarse y como tal puede ser origen de favoritismo.

En base al OE2, se determinó el nivel de felicidad por el trabajo en el personal jurisdiccional.

Navarro (2019) encontró niveles de satisfacción de un 75 % y 25 % muy satisfactorio, en el caso del Poder Judicial, es de particular relevancia, por cuanto es el liderazgo en la profesión, el alto valor de lo que se gestiona no solo en términos económicos sino uno de los bienes más preciados de la sociedad que es la justicia, la alta especialización del trabajo, todo ello hace que ya de por sí haberlo logrado sea un privilegio, y ya es motivo de satisfacción laboral, por otro lado, es una institución que brinda estabilidad laboral lo que se fortalece con la especialización, la naturaleza del trabajo crea relaciones interpersonales fuertes, y reconocimiento y amplia posibilidad de desarrollo profesional.

En base al OE3, se determinó la vinculación entre los indicadores del entorno laboral y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales, encontrándose que la dimensión comunicación fue de intensidad alta ($Rho = 0.743$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$) y las dimensiones justicia y estructura fue de intensidad moderada ($Rho = 0.498, 0.607$; $p = 0.005, 0.000$; $\alpha = 0.05$). Hallazgos que coinciden con la indagación de Alfaro (2019) señala que el clima organizacional está vinculado al ambiente y relaciones entre personas, siendo uno de los principales factores la comunicación, dado que los trabajos no son individuales sino interdependientes, la comunicación y flujo de información es fundamental para el desarrollo laboral y con la satisfacción, esto es de especial importancia cuando es cordial, clara, empática asertiva, lo que va depender tanto de la cultura de sus integrantes como de las políticas de la institución, la misma que puede implementar una comunicación cordial y un desempeño que a la larga va influir en la satisfacción laboral.

Valqui (2022) aporta que la justicia en el centro laboral, entendida como trato meritorio, igualdad de oportunidades de promoción y desarrollo, estabilidad de políticas administrativas, son un tema importante y motivador en el clima laboral y en la satisfacción laboral, y es de particular relevancia en la administración pública y en el sector justicia, pues permite el ascenso que incrementa el sueldo y el valor del funcionario público, siempre y cuando exista justicia, igualdad de trato, meritocracia entre otros muchos factores, la estructura también es importante, pues una gran estructura da muchas oportunidades de desarrollo, y promoción, por otro lado, en caso de tener una estructura pequeña (como es el caso de los distritos y provincias) puede ser muy limitado las expectativas, y según el carácter

y meta de los empleados puede llevar a una insatisfacción de no progresar, como también estar cómodo, lo que depende del perfil.

El producto hallado en esta indagación están acordes con el sustento teórico de Kumari (2019) existe un vínculo entre la complacencia laboral y el ambiente organizativo, por lo que se conoce los factores que afectan el desempeño y que están debidamente relacionados con la complacencia laboral, por lo que hay posibilidad de realizar acciones oportunas para mejorar el desempeño, en esencia se basa en la actitud que un colaborador muestra hacia sus actividades y responsabilidades requiriendo de comunicación y buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, resiliencia para afrontar las adversidades y retos, convergiendo entre su trabajo existente y su vivencia.

Siguiendo esta línea de ideas, es oportuno la contribución teórica de (Obeng et al., 2021), el trabajo de los empleados es algo más que la simple actividad que realizan, ya que deben relacionarse con sus colegas y jefes, respetar las normas y políticas de la comunidad, cumplir los requisitos de rendimiento, hacer frente a las condiciones de trabajo, todo ello confluye en una evaluación de la satisfacción laboral es una mezcla compleja de muchos componentes del trabajo que se resume en un sentimiento inconsciente de percepción y valores de un colaborador hacia su puesto de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

1. En base al OG, se utilizó la prueba de normalidad de distribución no normal ($p < 0.05$), y para la prueba de hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Spearman. Se demostró que presenta asociación de intensidad alta entre el entorno laboral y felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023 ($Rho = 0.732$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$).
2. En base al OE1, se identificó el nivel del clima organizacional prevaleciendo 53.3% (16 colaboradores) en la categoría proactiva, seguido 40.0% (12 colaboradores) en la categoría contemplativa, y solo 6.7% (2 colaboradores) en la categoría indiferente.
3. En base al OE2, se determinó el nivel de satisfacción laboral predominando 53.3% (16 colaboradores) en la categoría proactiva, seguido 46.7% (14 colaboradores) en la categoría contemplativa, y ningún colaborador en la categoría indiferente.
4. En base al OE3, se comprobó que existe asociación de intensidad alta entre la dimensión comunicación y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales ($Rho = 0.743$, $p = 0.000$, $\alpha = 0.05$). Existe asociación de intensidad moderada entre las dimensiones justicia, estructura y la felicidad por el trabajo en los Servidores Jurisdiccionales ($Rho = 0.498, 0.607$; $p = 0.005, 0.000$; $\alpha = 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fomentar la comunicación y la participación, pues los servidores deben sentirse escuchados y tener la oportunidad de participar en la toma de decisiones, esto contribuye a que se sientan más involucrados en la organización y que tengan un mayor sentido de pertenencia.
2. Se recomienda realizar encuestas de clima organizacional de forma periódica para identificar los puntos fuertes y débiles del clima actual.
3. Se recomienda promover actividades de integración y formación para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración.
4. Se recomienda ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos, capacitaciones y programas de formación.

REFERENCIAS.

- Alfaro, J. F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el distrito fiscal de Ventanilla 2019* [Tesis Licenciado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42571>
- Alfaro, J. F. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio Público en el distrito fiscal Lima Noroeste, 2021* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84507>
- Alonso, P., & Aguilera, A. M. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: Un metaanálisis. *Biblioteca de la Universidad de Sevilla*.
<https://idus.us.es/handle/11441/129035>
- Aoudi, E. (2019). *The Secret of Job Satisfaction*. Lulu.com.
- Aquino, J. P., Marroquin, M. E., & Quispe, J. R. (2023). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la unidad de servicios judiciales de las áreas del Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2016* [Tesis Maestría, Universidad Continental].
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12448>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
<https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Grupo Editorial Patria.
https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/DFEyxQEACAAJ?hl=es
- Bal, D. S. (2020). *Quality of work life, job satisfaction and job performance*. Ashok Yakkaldevi.
- Baranidharan, S. (2020). *The Effect and Degree of Job Satisfaction on Employee Performance in Larson Toyota Car Service Company Private Ltd in Pondicherry*. SSRN.

- Bastos, N. M. (2021). *Clima organizacional: Pesquisa e diagnóstico*. Saint Paul Editora.
- Burbano, J. S., & Campi, C. F. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los servidores públicos de los GADM del Ecuador. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 6(45), 297–312. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol6iss45.2022pp297-312>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana.
- Coelho, D. R., & Pires, R. T. S. (2021). *Impact of Organizational Climate*. 14(1). <https://pdfs.semanticscholar.org/8524/b816a1774647d3d6a805e0bd1acb4ec42576.pdf>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento renacyt*. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Dahal, A. K., Ph.D. (Anjay), K., Chaudhary, M. K., & Aithal, P. S. (2022). *Job Satisfaction in Federal Structure—A Case of Bhojpur, Nepal*. SSRN.
- Devore I. (2008). *Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias*. CENGAGE Learning.
- Díaz Genis, A., & Garay, G. (2015). *Filosofía de la educación: Tradición y actualidad*. Appris Editora e Livraria Eireli - ME.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, Vol. 19, No. 2. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Dutta, S. (2020). *Organizational Climate and Employees Commitment in a Public Enterprise*. Mittal Publications.
- El Comercio. (2018, agosto 20). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

- El Economista. (2022). *El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
- Fahed, J. (2020). *Career Development and Job Satisfaction*. BoD – Books on Demand.
- Fernández, M. I., Villagrasa, J. R., Fe, M. ^a, Vazquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. V., & Aragonés, V. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 487–497.
- García, C. (2018). *La percepción sobre el clima organizacional en Latinoamérica* [Universidad de Varsovia]. https://www.academia.edu/28274829/LA_PERCEPCION_SOBRE_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_LATINOAMERICA
- García, M., & García, J. (2012). *Filosofía de la educación: Cuestiones de hoy y de siempre*. Narcea Ediciones.
- González, J., López, R. R., Ayay, N. T. T., & Alvarado, G. del P. P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1^a ed.). Mc Graw - Hill.
- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hynes, G. (2023). *Interpersonal Communication in the Diverse Workplace: Get Along, Get It Done, Get Ahead*. Taylor & Francis.
- Iglesias, A. L. I., Torres, J. M., & Pérez, Y. M. (2020). Organizational climate studies: Integrative review. *MediSur*, 18(6), 1189–1197.
- Jáuregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación.

- Kumari, G. (2019). *The Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Software Professionals in Software Industry: A Case Study of Wipro Technologies, Greater Noida, India*. SSRN.
- Llaguento, L. E. (2022). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad pública en la ciudad de Cajamarca, 2022*[Tesis Maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30847>
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Madhura, D. (2021). *The Impact of Organizational Climate on Organizational Commitment*. SSRN.
- Manjul, G. k. (2020). *A study on organization climate an attribute to hrd*. Ashok Yakkaldevi.
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Nandkishor, D. L., & Sakharam, Dr. R. (2023). *Job satisfaction and performance appraisal*. Ashok Yakkaldevi.
- Navarro E, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez. (2017). Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. *ResearchGate*, 6(961). https://www.researchgate.net/publication/317937065_Fundamentos_de_la_investigacion_y_la_innovacion_educativa
- Navarro, I. M. (2019). *Satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas del Poder Judicial, Lima—2018* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29307>
- Nawaz, N. (2020). *To Assess the Level of Employee Satisfaction on Hris Usage in Select Software Companies in Bangalore Karnataka, India*. SSRN.
- Obeng, A. F., Zhu, Y., Azinga, S. A., & Quansah, P. E. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member

- Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), 21582440211008456.
<https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., Napán, A. C., Olivera, Y. J., Leyva, L. L., & Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3–12.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Pérez, C. J., & Marte, M. A. (2019). *Análisis del nivel de satisfacción laboral de los empleados operarios del Grupo Rica, Sucursal Santiago y como incide en el desempeño*.
- Pérez HE. (2012). *Estadística para las ciencias sociales del comportamiento y de la salud*. CENGAGE Learning.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Pring, R., & Amilburu, M. G. (2016). *Una filosofía de la educación políticamente incómoda*. Narcea Ediciones.
- Pudyaningsih, A., Dwiharto, J., & Ghifary, M. (2020). The role of work satisfaction as a mediation leadership on employee performance. *Management Science Letters*, 10(16), 3735–3740.
- Rafiq, N. (2023). *The Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employee Retention. A Case Study on Zara*. GRIN Verlag.
- Robalino, J. J. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Tribunal Fiscal* [Tesis Licenciada, Universidad Tecnológica del Perú].
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2237>
- Rodríguez, P. (2019). *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Psicología. Mención: Psicología Social.
- Romero, D. J. (2023). Clima organizacional y gestión pública en tiempos de incertidumbre: Organizational climate and public management intimes of uncertainty. *Revista Transdisciplinaria del Saber*, 6.
<http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rtsa/article/view/2144>

- Rubiano, M., Vesga, J. J., & Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Universidad Católica de Colombia.
- Sabbag, J. F. (2019). *Programa De Capacitación De Clima Organizacional Para Mejorar La Satisfacción Laboral En El Ministerio Público—Distrito Fiscal De Ancash, 2018* [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38515>
- Snyder, M. J. (2020). *Employee Satisfaction and Stock Performance*. Butler University.
- Tafur, R., & Izaguirre, M. (2022). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Alpha Editorial.
- Torres, J. D. (2023). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador, Coguaz, año 2022* [Tesis Maestría, Universidad Politecnica Salesiana]. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25052>
- UCV. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV:Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Valqui, D. H. (2022). *Condiciones y satisfacción laboral en la corte superior de justicia de San Martín, Moyobamba—2022* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105533>
- Villanueva, G., & et al. (2023). *La importancia del clima organizacional en la productividad de las empresas* [Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html>
- Walker, R. I. (2020). *Work Satisfaction Through Person-environment Fit: Integrating Ability, Personality, and Interest*. Michigan State University. Psychology.
- Ward, B. (2020). *The Motivated Worker: A Manager's Guide to Improving Job Satisfaction*. McFarland.
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). Chapter 21 - Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. En R. Reiter-Palmon & S. Hunter (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity (Second Edition)* (pp.

317–337). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91840-4.00024-4>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Madhura (2021), quien señala que es la percepción de los profesionales sobre el entorno en el que desarrollan su trabajo.	Variable alcanzada en cuestionario de clima organizacional, que cuantifica en las dimensiones: Comunicación, justicia, estructura, en las categorías: Indiferente Contemplativa Proactiva	Comunicación	Intercambio de información.	Intervalo
				Accesibilidad	
				Coordinación	
				Delegación	
			Justicia	Visión	
				Trato	
				Ausencia de favoritismo	
			Estructura	Discriminación	
				Funciones establecidas	
	Distribución de personas				
	Niveles jerárquicos definidos				
Satisfacción Laboral	Para Baranidharan (2020) es la forma en que un empleado se siente respecto a su ambiente de trabajo, los empleados de estas instituciones no están plenamente satisfechos debido a los bajos salarios, ambientes de trabajo inadecuados y mala gestión.	Variable alcanzada en cuestionario de satisfacción laboral, que cuantifica en las dimensiones: Condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad laboral, relaciones interpersonales, reconocimiento, desarrollo personal y profesional, en las categorías: Indiferente Contemplativa Proactiva	Condiciones físicas del entorno de trabajo	Instalaciones y equipos actualizados	Intervalo
				Satisfacción con el salario	
				Horario adecuado	
				Capacitación constante	
				Condiciones ergonómicas	
			Seguridad y estabilidad laboral	Espacio de trabajo adecuado	
				Estabilidad laboral	
			Relaciones interpersonales	Adecuado periodo de prueba	
				Descansos y periodos de almuerzos	
				Espíritu de camaradería	
			Reconocimiento	Control de actitudes negativas	
				Política de reconocimientos	
			Desarrollo personal y profesional	Reconocimiento del grupo	
Oportunidad de crecimiento profesional					
Desarrollo de carrera					

Anexo 2. Matriz de consistencia

TITULO: Clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Metodología
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023?</p> <p>ESPECIFICAS ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.</p> <p>ESPECIFICAS Determinar el nivel del clima organizacional en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023. Determinar el nivel de satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023. Determinar la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia</p>	<p>GENERAL Existe relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.</p> <p>ESPECIFICAS Existe relación entre la dimensión comunicación y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023. Existe relación entre la dimensión justicia y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023. Existe relación entre la dimensión estructura y la satisfacción laboral en los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Comunicación</p> <p>Justicia</p> <p>Estructura</p> <p>Condiciones físicas del entorno de trabajo</p> <p>Seguridad y estabilidad laboral</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Desarrollo personal y profesional</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Población: 30 colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza.</p> <p>Muestra: Conveniencia</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cuestionario de clima organizacional <input type="checkbox"/> Cuestionario de satisfacción laboral

los Servidores Jurisdiccionales del Módulo Básico de Justicia de La Esperanza-Trujillo, 2023?	de La Esperanza-Trujillo, 2023.				
--	------------------------------------	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Datos personales:

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Indicaciones:

A continuación encontrará un cuestionario de preguntas referidas al clima organizacional, el cual le rogamos que resuelva con toda veracidad.

Las preguntas serán respondidas de acuerdo con las siguientes alternativas:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

En el cuestionario, marque con una x la alternativa que crea conveniente.

N°	Ítems	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
01	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.					
02	Los jefes comunican claramente sus expectativas.					
03	Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.					
04	Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.					
05	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.					
06	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.					
07	En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.					
08	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.					
09	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.					
10	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.					
11	Los jefes evitan el favoritismo.					
12	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de					

	su edad.					
13	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.					
14	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.					
15	De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.					
16	Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.					
17	Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.					
18	Se conoce el organigrama de la institución.					

Cuestionario de satisfacción laboral

Escala valorativa “Satisfacción laboral”

Se le pide responder con absoluta libertad este cuestionario anónimo, pues sus respuestas serán estrictamente confidenciales y de uso académico.

Instrucciones: A continuación, se le pide responder a cada una de las preguntas eligiendo una sola opción de respuesta y marcando con una “X” el valor de la opción que se ajuste más a su percepción su opinión, de acuerdo con el cuadro de valoración siguiente:

Totalmente insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Ni satisfecho/ni insatisfecho	Medianamente Satisfecho	Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
Condiciones físicas del entorno de trabajo						
1	Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público					
2	El salario que percibe como trabajador					
3	La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público					
4	Los espacios de capacitación en el área en que usted labora					
5	La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar					
6	La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo					
Seguridad y estabilidad laboral						
7	La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público					
8	La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba					
Relaciones interpersonales						
9	Las políticas de descansos y periodos de almuerzas					
10	La práctica de un sincero espíritu de camaradería					
11	La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo					
Reconocimiento						
12	La política de reconocimientos que brinda la institución hacia los empleados eficientes					
13	El reconocimiento del grupo que se brinda a quienes					

	alcanzan logros institucionales					
Desarrollo personal y profesional						
14	El interés de la institución en el desarrollo de carrera de los empleados					
15	La perspectiva de ascenso que existe en el lugar donde labora					

Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Ficha técnica del cuestionario de clima organizacional

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario de clima organizacional.

2. Autor original:(Robalino, 2019)

3. Adaptación: Francisco Alexander Gavidia Gavidia.

4. Administración: Individual

5. Duración: 15 minutos

6. Usuarios: Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza

7. Puntuación y escala de calificación: Según escala

Escala de ítem:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	2	3	4	5

Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Comunicación	8	8-40	Indiferente	0-50%
Justicia	7	7-35	Contemplativa	+50% – 75%
Estructura	3	3-15	Proactiva	+75%

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
3	18	18-90	Indiferente	0-50%
			Contemplativa	+50% – 75%
			Proactiva	+75%

Ítems:

Dimensión	Indicador	Ítems
Comunicación	Intercambio de información.	1 Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.
		2 Los jefes comunican claramente sus expectativas.
	Accesibilidad	3 Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.
	Coordinación	4 Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.
		5 Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.
	Delegación	6 Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.
		7 En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.
	Visión	8 Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.
Justicia	Trato	9 Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.
		10 Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.
	Ausencia de favoritismo	11 Los jefes evitan el favoritismo.
	Discriminación	12 Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.
		13 Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.
		14 Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.
		15 De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.
Estructura	Funciones establecidas	16 Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.
	Distribución de personas	17 Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.
	Niveles jerárquicos definidos	18 Se conoce el organigrama de la institución.

Anexo 5. Ficha técnica del cuestionario de satisfacción laboral

1. **Nombre del instrumento:**

Cuestionario de satisfacción laboral.

2. **Autor original:** (Fernández et al., 1995)

3. **Adaptación:** (Sabbagg, 2019)

4. **Administración:** Individual

5. **Duración:** 10 minutos

6. **Usuarios:** Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza

7. **Puntuación y escala de calificación:** Según escala

Escala de ítem:

Totalmente insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Ni satisfecho/ni insatisfecho	Medianamente Satisfecho	Totalmente Satisfecho
1	2	3	4	5

Escala de dimensión:

Dimensión	Ítems	Rango	Categoría % escala	
Condiciones físicas del entorno de trabajo	6	6-30		
Seguridad y estabilidad laboral	2	2-10	Indiferente	0-50%
Relaciones interpersonales	3	3-15	Contemplativa	+50% – 75%
Reconocimiento	2	2-10	Proactiva	+75%
Desarrollo personal y profesional	2	2-10		

Escala de variable:

Dimensiones	Ítems	Rango	Categoría % escala	
5	15	15-75	Indiferente	0-50%
			Contemplativa	+50% – 75%
			Proactiva	+75%

Ítems:

Dimensión	Indicador		Ítems
Condiciones físicas del entorno de trabajo	Instalaciones y equipos actualizados	1	Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público
	Satisfacción con el salario	2	El salario que percibe como trabajador
	Horario adecuado	3	La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público
	Capacitación constante	4	Los espacios de capacitación en el área en que usted labora
	Condiciones ergonómicas	5	La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar
	Espacio de trabajo adecuado	6	La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo
Seguridad y estabilidad laboral	Estabilidad laboral	7	La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público
	Adecuado periodo de prueba	8	La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba
Relaciones interpersonales	Descansos y periodos de almuerzos	9	Las políticas de descansos y periodos de almuerzas
	Espíritu de camaradería	10	La práctica de un sincero espíritu de camaradería
	Control de actitudes negativas	11	La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo
Reconocimiento	Política de reconocimientos	12	La política de reconocimientos que brinda la institución hacia los empleados eficientes
	Reconocimiento del grupo	13	El reconocimiento del grupo que se brinda a quienes alcanzan logros institucionales
Desarrollo personal y profesional	Oportunidad de crecimiento profesional	14	El interés de la institución en el desarrollo de carrera de los empleados
	Desarrollo de carrera	15	La perspectiva de ascenso que existe en el lugar donde labora

Anexo 6. Validación por juicio de expertos.

Anexo 6. MVE. Matriz de validación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario de clima organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de clima organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	César Augusto Benavite Flores
Grado profesional:	Magister
Área de formación académica:	Psicología de la Salud
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	MIMP. CEM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 años
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
ORCID del juez evaluador	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario de clima organizacional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Robalino, 2019)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de clima organizacional

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de clima organizacional	Comunicación	Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.
	Justicia	Es la virtud de dar a cada uno lo que le corresponde

	Estructura	Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
--	------------	--

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de comunicación entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información.	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	4	3	3	

	Los jefes comunican claramente sus expectativas.	3	4	4	
Accesibilidad	Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	3	4	4	
Coordinación	Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.	4	3	4	
	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.	3	4	3	
Delegación	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	4	3	3	
	En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.	4	3	4	
Visión	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Justicia
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de justicia entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	4	4	4	
	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.	4	4	4	
Ausencia de favoritismo	Los jefes evitan el favoritismo.	4	4	4	
Discriminación	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.	4	4	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.	4	4	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.	4	4	4	
	De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estructura
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de estructura entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones establecidas	Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.	4	3	4	
Distribución de personas	Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.	4	3	4	

Niveles jerárquicos definidos	Se conoce el organigrama de la institución.	4	3	4
-------------------------------	---	---	---	---

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Apellidos y nombres del juez validador:	
Especialidad:	DNI: 42220432
 <p>MMP - P.N. AURORA CEM EC. PUNTA FLORES Mg. Cesar A. Puente Flores PSICOLOGO C.P.S.P 18576</p>	



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario de satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	César Augusto Benavente Flores
Grado profesional:	Magister
Área de formación académica:	Ciencias de la Salud
Áreas de experiencia profesional:	Clinica
Institución donde labora:	MIMP - CEM
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 años
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
ORCID del juez evaluador	



6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Cuestionario de satisfacción laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral.
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Fernández et al., 1995)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de satisfacción laboral

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de satisfacción laboral	Condiciones físicas del entorno de trabajo	Contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo.
	Seguridad y estabilidad laboral	Es la permanencia en el puesto de trabajo, lo cual implica que el profesional no puede ser despedido sin causa justa y legal.

	Relaciones interpersonales	Es el modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, etc.
	Reconocimiento	Implica darle a alguien aprecio por algo que ha logrado.
	Desarrollo personal y profesional	Hace referencia a la etapa en que una persona experimenta satisfacción y crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Condiciones físicas del entorno de trabajo
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de condiciones físicas del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones y equipos actualizados	Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público	4	4	4	



Satisfacción con el salario	El salario que percibe como trabajador	4	4	4	
Horario adecuado	La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público	4	4	4	
Capacitación constante	Los espacios de capacitación en el área en que usted labora	4	4	4	
Condiciones ergonómicas	La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar	4	3	4	
Espacio de trabajo adecuado	La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo	4	3	4	

- Segunda dimensión: Seguridad y estabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de seguridad y estabilidad laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad laboral	La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público	4	3	4	
Adecuado periodo de prueba	La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descansos y periodos de almuerzos	Las políticas de descansos y periodos de almuerzos	4	4	4	
Espíritu de camaradería	La práctica de un sincero espíritu de camaradería	4	4	4	
Control de actitudes negativas	La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Política de reconocimientos	La política de reconocimientos que brinda la institución hacia los empleados eficientes	4	4	4	
Reconocimiento del grupo	El reconocimiento del grupo que se brinda a quienes alcanzan logros institucionales	4	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de desarrollo personal y profesional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	El interés de la institución en el desarrollo de carrera de los empleados	4	4	4	
Desarrollo de carrera	La perspectiva de ascenso que existe en el lugar donde labora	4	3	4	



Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad: _____ DNI: 42220432


 M. Cecilia Benavente Flores
 PSICOLOGO
 C.P.S.P 18878

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario de satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandro Omar
Grado profesional:	Doctor en Psicología.
Area de formación académica:	Ciencias y Humanidades
Areas de experiencia profesional:	Psicología.
Institución donde labora:	CEM El Porvenir
Tiempo de experiencia profesional en el área:	02
Experiencia en Investigación Psicométrica:	02
ORCID del juez evaluador	0000 - 0003 - 2375 - 0165



6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Cuestionario de satisfacción laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral.
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Fernández et al., 1995)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de satisfacción laboral

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de satisfacción laboral	Condiciones físicas del entorno de trabajo	Contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo.
	Seguridad y estabilidad laboral	Es la permanencia en el puesto de trabajo, lo cual implica que el profesional no puede ser despedido sin causa justa y legal.

Relaciones interpersonales	Es el modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, etc.
Reconocimiento	Implica darle a alguien aprecio por algo que ha logrado.
Desarrollo personal y profesional	Hace referencia a la etapa en que una persona experimenta satisfacción y crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Condiciones físicas del entorno de trabajo
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de condiciones físicas del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones y equipos actualizados	Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público	4	3	4	



Satisfacción con el salario	El salario que percibe como trabajador	4	3	4	
Horario adecuado	La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público	4	3	4	
Capacitación constante	Los espacios de capacitación en el área en que usted labora	3	3	4	
Condiciones ergonómicas	La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar	4	4	3	
Espacio de trabajo adecuado	La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo	3	4	4	

- Segunda dimensión: Seguridad y estabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de seguridad y estabilidad laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad laboral	La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público	4	3	4	
Adecuado periodo de prueba	La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba	4	4	3	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descansos y periodos de almuerzos	Las políticas de descansos y periodos de almuerzos	4	4	4	
Espíritu de camaradería	La práctica de un sincero espíritu de camaradería	4	4	4	
Control de actitudes negativas	La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Política de reconocimientos	La política de reconocimientos que brinda la institución hacia los empleados eficientes	3	4	3	
Reconocimiento del grupo	El reconocimiento del grupo que se brinda a quienes alcanzan logros institucionales	4	3	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de desarrollo personal y profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	El interés de la institución en el desarrollo de carrera de los empleados	4	3	4	
Desarrollo de carrera	La perspectiva de ascenso que existe en el lugar donde labora	4	3	4	



Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad: Psicólogo		DNI: 41477130	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. MVE. Matriz de validación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos
Cuestionario de clima organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de clima organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Omo.
Grado profesional:	Docente en Biología.
Área de formación académica:	Ciencias y Humanidades
Áreas de experiencia profesional:	Psicología.
Institución donde labora:	CEM El Porvenir.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	07
Experiencia en Investigación Psicométrica:	02
ORCID del juez evaluador	0000-0003-2375-0165



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario de clima organizacional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Robalino, 2019)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de clima organizacional

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de clima organizacional	Comunicación	Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.
	Justicia	Es la virtud de dar a cada uno lo que le corresponde

	Estructura	Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
--	------------	--

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de comunicación entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información.	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	4	3	4	

	Los jefes comunican claramente sus expectativas.	4	4	4	
Accesibilidad	Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	4	4	4	
Coordinación	Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.	4	3	4	
	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.	4	3	4	
Delegación	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	4	4	3	
	En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.	4	3	3	
Visión	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	3	4	4	

- Segunda dimensión: Justicia
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de justicia entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	3	4	4	
	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.	4	4	4	
Ausencia de favoritismo	Los jefes evitan el favoritismo.	4	3	4	
Discriminación	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.	3	4	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.	3	4	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.	4	3	4	
	De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.	4	3	3	

- Tercera dimensión: Estructura
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de estructura entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones establecidas	Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.	4	4	4	
Distribución de personas	Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.	4	4	4	

Niveles jerárquicos definidos	Se conoce el organigrama de la institución.	4	4	4	
-------------------------------	---	---	---	---	--

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad: <i>Psicólogo</i>		DNI: <i>414771130</i>
		



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6. MVE. Matriz de validación por juicio de expertos.

Evaluación por juicio de expertos Cuestionario de clima organizacional

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de clima organizacional".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILSON DANNY DÍAZ FERNÁNDEZ.
Grado profesional:	MAESTRO
Área de formación académica:	GESTIÓN PÚBLICA
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	CEM - PROGRAMA AURORA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 AÑOS
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
ORCID del juez evaluador	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario de clima organizacional)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de clima organizacional
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Robalino, 2019)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de clima organizacional

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de clima organizacional	Comunicación	Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.
	Justicia	Es la virtud de dar a cada uno lo que le corresponde

	Estructura	Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
--	------------	--

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de comunicación entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambio de información.	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	4	4	4	



	Los jefes comunican claramente sus expectativas.	4	4	3	
Accesibilidad	Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	4	3	4	
Coordinación	Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.	4	4	4	
	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.	4	4	4	
Delegación	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	4	4	4	
	En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.	4	4	3	
Visión	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Justicia
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de justicia entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trato	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	4	3	4	
	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.	4	4	4	
Ausencia de favoritismo	Los jefes evitan el favoritismo.	4	4	3	
Discriminación	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.	4	3	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.	4	4	4	
	Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.	4	4	3	
	De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.	4	3	4	

- Tercera dimensión: Estructura
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de estructura entre los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza..

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones establecidas	Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.	4	4	4	
Distribución de personas	Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.	4	4	4	

Niveles jerárquicos definidos	Se conoce el organigrama de la institución.	444
-------------------------------	---	-----

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Apellidos y nombres del juez validador:	
Especialidad:	DNI: 80163779.
  <hr/> Wilson Darío Díaz Fernández CALL 1769 ABOGADO	



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).
 Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Cuestionario de satisfacción laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. Datos generales del juez

Nombre del juez:	WILSON DANNY DÍAZ FERNÁNDEZ
Grado profesional:	MAESTRO
Área de formación académica:	GESTIÓN PÚBLICA
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	CEM - PROGRAMA AURORA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	10 AÑOS
Experiencia en Investigación Psicométrica:	
ORCID del juez evaluador	



6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Cuestionario de satisfacción laboral)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral.
Autor:	Gavidia Gavidia Francisco Alexander
Procedencia:	Desarrollo de (Fernández et al., 1995)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	se estima 10 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito de La Esperanza
Significación:	Se busca conocer el nivel de satisfacción laboral

Escala	Dimensiones	Definición
Cuestionario de satisfacción laboral	Condiciones físicas del entorno de trabajo	Contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo.
	Seguridad y estabilidad laboral	Es la permanencia en el puesto de trabajo, lo cual implica que el profesional no puede ser despedido sin causa justa y legal.

	Relaciones interpersonales	Es el modo de vincularse que existe entre dos o más personas, basándose en emociones, sentimientos, etc.
	Reconocimiento	Implica darle a alguien aprecio por algo que ha logrado.
	Desarrollo personal y profesional	Hace referencia a la etapa en que una persona experimenta satisfacción y crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa.

8. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario elaborado por Gavidia Gavidia Francisco Alexander en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones:

- Primera dimensión: Condiciones físicas del entorno de trabajo
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de condiciones físicas del entorno de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instalaciones y equipos actualizados	Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público	4	4	4	



Satisfacción con el salario	El salario que percibe como trabajador	4	4	4	
Horario adecuado	La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público	4	3	4	
Capacitación constante	Los espacios de capacitación en el área en que usted labora	4	4	4	
Condiciones ergonómicas	La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar	4	3	4	
Espacio de trabajo adecuado	La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo	4	3	4	

- Segunda dimensión: Seguridad y estabilidad laboral
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de seguridad y estabilidad laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estabilidad laboral	La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público	4	4	4	
Adecuado periodo de prueba	La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de relaciones interpersonales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descansos y periodos de almuerzos	Las políticas de descansos y periodos de almuerzos	4	4	4	
Espíritu de camaradería	La práctica de un sincero espíritu de camaradería	4	4	4	
Control de actitudes negativas	La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo	3	4	3	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de reconocimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones

Política de reconocimientos	La política de reconocimientos que brinda la institución hacia los empleados eficientes	4	3	4	
Reconocimiento del grupo	El reconocimiento del grupo que se brinda a quienes alcanzan logros institucionales	3	4	4	

- Quinta dimensión: Desarrollo personal y profesional
- Objetivos de la dimensión: conocer el nivel de desarrollo personal y profesional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Oportunidad de crecimiento profesional	El interés de la institución en el desarrollo de carrera de los empleados	3	4	4	
Desarrollo de carrera	La perspectiva de ascenso que existe en el lugar donde labora	3	4	4	



Opinión de aplicabilidad:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/> [x]
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/> []
No aplicable	<input type="checkbox"/> []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad: _____ DNI: 80/63779

MIMP PNCVFS
CEM EL PORVENIR
Wilson Danny Díaz Fernández
CAL 1789
ABOGADO

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 7. Validación en confiabilidad del Cuestionario de clima organizacional

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito el Porvenir.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	18

Dado que el coeficiente hallado es $0.815 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes.	63,60	72,267	-,440	,831
Los jefes comunican claramente sus expectativas.	63,80	63,289	,770	,798
Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefes y recibir una respuesta directa.	63,70	67,789	,269	,814
Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.	64,10	60,322	,547	,797
Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordinación de las personas y sus funciones.	64,20	59,067	,734	,788
Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarla continuamente.	64,00	56,889	,727	,784

En esta institución a las personas se les da bastante responsabilidad.	64,10	64,322	,417	,806
Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la organización y cómo lograrlo.	64,30	63,567	,369	,808
Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimiento especial.	65,60	67,156	,086	,823
Recibo un buen trato, independientemente de mi posición en la empresa.	65,10	73,433	-,290	,848
Los jefes evitan el favoritismo.	64,60	73,822	-,277	,858
Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su edad.	63,20	55,511	,892	,775
Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su raza.	63,80	57,733	,583	,793
Aquí el personal es tratado en forma justa independientemente de su sexo.	63,50	56,278	,851	,778
De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de ser escuchado y de recibir un trato justo.	63,50	56,278	,851	,778
Las funciones que desempeñan en un área no tienen duplicidad con la de otras áreas.	63,80	57,733	,583	,793
Se distribuye el personal de manera equitativa en las diferentes áreas de la institución.	63,50	56,278	,851	,778
Se conoce el organigrama de la institución.	64,20	62,844	,242	,820

	Nombre	Decimales	Tipo	Anchura	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	0	Númérico	8	Los jefes me mantienen informado acerca de temas y ca...	{1, TD}...	Ninguno	6	Centro	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	0	Númérico	8	Los jefes comunican claramente sus expectativas.	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	0	Númérico	8	Se puede formular cualquier pregunta razonable a los jefe...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	0	Númérico	8	Los jefes coordinan los procesos de manera eficiente.	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	0	Númérico	8	Los jefes hacen un buen trabajo en la asignación y coordi...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	0	Númérico	8	Los jefes confían en que la gente hace un buen trabajo si...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	0	Númérico	8	En esta institución a las personas se les da bastante res...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	0	Númérico	8	Los jefes tienen una visión clara de hacia dónde va la orga...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	0	Númérico	8	Todos tenemos la oportunidad de recibir un reconocimient...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	0	Númérico	8	Recibo un buen trato, independientemente de mi posición...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	0	Númérico	8	Los jefes evitan el favoritismo.	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	0	Númérico	8	Aquí el personal es tratado en forma justa independiente...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	0	Númérico	8	Aquí el personal es tratado en forma justa independiente...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	0	Númérico	8	Aquí el personal es tratado en forma justa independiente...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	0	Númérico	8	De ser tratado injustamente, se tiene la oportunidad de se...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	0	Númérico	8	Las funciones que desempeñan en un área no tienen dupl...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	0	Númérico	8	Se distribuye el personal de manera equitativa en las difer...	{1, TD}...	Ninguno	4	Centro	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	0	Númérico	8	Se conoce el organigrama de la institución.	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 8. Validación en confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

La presente validación se llevó a cabo mediante una encuesta piloto en 10 colaboradores del Módulo Básico de Justicia del Distrito el Porvenir.

Los resultados fueron procesados para determinar el coeficiente Alfa de Cronbach de los resultados de las preguntas se procesaron en el software Estadístico SPSS V. 22. Y se detallan en la siguiente tabla.

Tabla.

Resultados de procesamiento de 10 encuestas para determinar la confiabilidad de las preguntas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	15

Dado que el coeficiente hallado es $0.885 > 0.8$ se concluye que el test y las preguntas son altamente confiable.

Estadísticas de total de elemento				
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Las instalaciones y equipos con los que cuenta el Ministerio Público	55,80	47,289	-,406	,902
El salario que percibe como trabajador	56,00	40,222	,780	,873
La adecuación de su horario de trabajo establecido por el Ministerio público	55,90	43,878	,271	,887
Los espacios de capacitación en el área en que usted labora	56,10	36,767	,872	,863
La comodidad del mobiliario que hace uso para trabajar	56,20	37,956	,867	,866
La confortabilidad y adecuación del espacio de trabajo	56,00	35,111	,965	,857
La percepción de la estabilidad laboral en el Ministerio Público	56,10	41,433	,879	,876
La confianza que otorga la institución con el periodo de prueba	56,10	36,322	,927	,860
Las políticas de descansos y periodos de almuerzas	57,60	39,822	,305	,896
La práctica de un sincero espíritu de camaradería	55,80	47,289	-,406	,902
La capacidad de control de actitudes negativas de los compañeros de trabajo	55,80	47,289	-,406	,902

Anexo 9. Base de datos

Base de datos clima organizacional

	Comunicación								Justicia							Estructura		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
P1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
P2	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	1	1	1
P3	5	5	4	5	2	4	4	4	1	2	4	5	5	4	1	4	4	5
P4	4	3	1	3	3	5	2	3	4	5	5	5	1	2	5	5	1	5
P5	3	1	2	4	5	1	2	4	3	5	5	1	1	5	3	2	3	2
P6	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2
P7	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
P8	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
P9	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2
P10	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3
P11	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2
P12	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2	2
P13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	2
P14	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	3
P15	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2
P16	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	4
P17	3	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2
P18	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
P19	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4
P20	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
P21	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4
P22	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
P23	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3
P24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
P25	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
P26	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
P27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4
P28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
P29	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
P30	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5

Base de datos satisfacción laboral

	Condiciones físicas del entorno de trabajo						Seguridad y estabilidad laboral		Relaciones interpersonales			Reconocimiento		Desarrollo personal y profesional	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
P1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	2	5	3	5	1
P2	4	5	5	5	4	5	1	5	1	4	4	1	1	1	2
P3	1	1	4	5	4	4	3	4	5	4	1	1	1	4	2
P4	1	2	2	2	3	4	1	3	5	1	2	4	5	1	4
P5	5	2	3	2	5	3	3	2	4	3	3	2	3	2	5
P6	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4
P7	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4
P8	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	4
P9	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	4
P10	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
P11	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4
P12	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
P13	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4
P14	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3
P15	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
P16	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	3
P17	4	2	5	4	5	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4
P18	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5
P19	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4
P20	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4
P21	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
P22	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5
P23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
P24	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
P25	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
P26	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
P27	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
P28	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
P29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
P30	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5

Anexo 10. Prueba de Normalidad de datos

Prueba de normalidad:

Ho: Presenta distribuciones normales.

H1: No presenta distribuciones normales.

Tabla 10

Prueba estadística de distribuciones de los temas clima organizacional y satisfacción laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comunicación	,744	30	,000
Justicia	,753	30	,000
Estructura	,803	30	,000
CLIMA ORGANIZACIONAL	,732	30	,000
Estado físico del contexto laboral	,725	30	,000
Protección y permanencia profesional	,732	30	,000
Interacción social	,751	30	,000
Incentivos	,706	30	,000
Mejora individual y profesional	,656	30	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,637	30	,000

Nota. Fuente procesamiento de datos de encuestas clima organizacional y satisfacción laboral.

Se aprecia que $p = 0.000 < 0.05$ se acepta la H1, NO PRESENTA DISTRIBUCIONES NORMALES.