



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTORES:

Br. Espinoza Flores, Carlos Augusto

Br. Jacobo Arauco, Silvia Josefa

ASESOR:

Dr. Javier Mendoza Balarezo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. ROJAS COTRINA, Amancio Ricardo
Presidente

Secretario
Dr. EVARISTO BORJA, Eugenio Marlon

Dr. MENDOZA BALAREZO, Javier
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional y por ser un ejemplo de vida para seguir luchando por mis sueños.

Carlos

A ustedes Alejandra y Fernanda mis amadas hijas, por su amor, ternura, motivación y apoyo incondicional que a diario me demuestran.

Silvia

AGRADECIMIENTO

A la Universidad “César Vallejo”, por tener la voluntad incondicional de desarrollar la educación.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo por sus enseñanzas.

Al Dr. Javier Mendoza Balarezo, docente de investigación y asesor de la presente tesis por sus aportes, experiencia, sugerencias y atención oportuna en el proceso de la realización del trabajo de investigación.

A los funcionarios, personal administrativo y jurisdiccional de la Corte Superior de Justicia Sede Huánuco por su colaboración en la toma de datos para la presente investigación.

A nuestros familiares por su aliento permanente para conseguir los objetivos trazados en el aspecto profesional.

Los autores

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, se presenta la tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, 2018” con el propósito de determinar, la percepción de los trabajadores del clima laboral así como la correlación o grado de asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en Cumplimiento de esta forma el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestros en Gestión Pública, previa sustentación y aprobación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación:

Los autores

ÌNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vii
Índice	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I: INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	28
1.5 Justificación del estudio	29
1.6 Hipótesis	29
1.7 Objetivos	
II: MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	31
2.2 Variables, operacionalización	32
2.3 Población y muestra	34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	36
III: RESULTADOS	
3.1 Descripción de los resultados	37
3.2 Estudio inferencial	54
IV: DISCUSIÓN	62
V: CONCLUSIONES	64
VI: RECOMENDACIONES	65
VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: Instrumentos	73
ANEXO N° 02: Validez de los instrumentos	78
ANEXO N° 03: Matriz de consistência	84
ANEXO N° 04: Evidencias fotográficas	89

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01. Recuento y porcentaje de la dimensión cohesión de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	37
TABLA 02 Recuento y porcentaje de la dimensión confianza de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	38
TABLA 03 Recuento y porcentaje de la dimensión trabajo bajo presión de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	40
TABLA 04 Recuento y porcentaje de la dimensión trabajo en equipo de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	42
TABLA 05 Recuento y porcentaje de la dimensión reconocimiento de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	43
TABLA 06 Recuento y porcentaje de la dimensión innovación de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	44
TABLA 07 Recuento y porcentaje de la dimensión puesto de trabajo de la variable Satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	46
TABLA 08 Recuento y porcentaje de la dimensión dirección de unidad de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	47
TABLA 09 Recuento y porcentaje de la dimensión ambiente de trabajo e interacción de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	48
TABLA 10 Recuento y porcentaje de la dimensión comunicación y coordinación de la variable Satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	49
TABLA 11 Recuento y porcentaje de la dimensión reconocimiento de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	51
TABLA 12 Recuento y porcentaje de la dimensión motivación y reconocimiento de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01	Porcentajes de la dimensión cohesión de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	38
GRÁFICO 02	Porcentajes de la dimensión confianza de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	39
GRÁFICO 03	Porcentajes de la dimensión trabajo bajo presión de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	40
GRÁFICO 04	Porcentajes de la dimensión trabajo en equipo de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	41
GRÁFICO 05	Porcentajes de la dimensión reconocimiento de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	43
GRÁFICO 06	Porcentajes de la dimensión innovación de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	44
GRÁFICO 07	Porcentajes de la dimensión puesto de trabajo de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	45
GRÁFICO 08	Porcentajes de la dimensión dirección de unidad de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	47
GRÁFICO 09	Porcentajes de la dimensión ambiente de trabajo e interacción de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	49
GRÁFICO 10	Porcentajes de la dimensión comunicación y coordinación de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	50
GRÁFICO 11	Porcentajes de la dimensión reconocimiento de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	52
GRÁFICO 12	Porcentajes de la dimensión motivación y reconocimiento de la variable Satisfacción Laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018	53

RESUMEN

Esta investigación titulada clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018, el objetivo es determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El presente estudio es no experimental en su modalidad correlacional, el diseño también es correlacional-transversal. Se ha considerado como población de la presente investigación a los 339 trabajadores de la Corte Superior de Justicia Sede Huánuco-2018, y la muestra que se tomó es de 50 trabajadores entre jurisdiccionales y/o administrativos, los investigadores consideramos este número de muestra debido a que los trabajadores se encuentran en sus áreas de trabajo y fuera de estos, ya sea en audiencias, inspecciones, reconstrucciones de hechos y/o audiencias en el Penal con reos en cárcel, es decir los servidores mayormente se encuentran fuera de sus oficinas o ambientes de la Sede de la Corte Superior de Justicia de Huánuco lo que imposibilita que dispongan de tiempo para resolver las encuestas; La técnica que se ha utilizado para la toma de datos se realizó mediante la encuesta y uso de instrumentos se tiene dos cuestionarios que midieron a cada una de las variables, los mismos que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados de acuerdo al estudio inferencial indican que la r_s calculada es mayor que la r_s crítica ($0,853 > 0,587$) esta relación permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna, por lo que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral del Distrito Judicial de Huánuco - 2018

Palabras clave, satisfacción del usuario, toma de decisiones, Cultura organizacional complacido, satisfecho, descontento.

ABSTRACT

Supposed this investigation this as climate organizacional and labor satisfaction of the herons of the district judicial seat Huánuco -2018, the objective is to define the existent report between the climate organizacional and the labor satisfaction. The present study is not experimental in your modality correlacional, the design also is correlacional–transversal. The population considerate at present investigation is agreed for 339 herons of the cut superior justly seat Huánuco -2018, and the sample that is taken is of 50 working between jurisdictional and /or administrative, the investigators consider this number of sample due to that the herons to him found in your areas of works and outside of these, either in audiences, inspections, reconstructions truly and /or audiences in the prison with criminals in that is to say outside of the installations of the cut superior justly of Huánuco which makes impossible that they dispose of time to resolve the inquiries; The technician that have used for the takes of data it is carried out by means of the inquiry it has to him two questionnaires that measured to each of the variables, the same that be validated for experts and whose confiabilidad Was determined by the Cronbach's Alpha coefficient.

The result according to the inferencial study indicates that the calculated rs be major that the rs critical (0,853 0,587)report this permit refuse the null hypothesis with a (maximum(risk of 1 % and accept the hypothesis alternates, for which exists a positive very strong report between the variable organizacional climate and labor climate of the judicial district of Huánuco -2018.

Keywords, user satisfaction, decision making, organizational culture pleased, satisfied, dissatisfied

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional que se aprecia entre los trabajadores del Distrito Judicial, no es el mejor ya que la forma de comportamiento de los trabajadores jurisdiccionales y/o administrativos hacia los magistrados, jefes y funcionarios no son los más recomendables ya que existe desmotivación, falta de identificación, desigualdad remunerativa y laboral, falta de coordinación; atribuyendo esto a que los funcionarios responsables son cargo de confianza de los presidentes de turno y estos no manejan o no ponen en práctica las adecuadas acciones y competencias para contar con un clima organizacional adecuado; motivo por la que nos interesa realizar la presente investigación con la finalidad de poder determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

El inadecuado clima organizacional se refleja en la desmotivación y falta de identificación que se aprecia en los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, los mismos que realizan sus funciones rutinariamente, no aportando ideas o recomendaciones a los Jefes, ya que no son escuchados o reconocidos; uno de los factores es también la diferencia remunerativa con los magistrados, funcionarios u otros servidores del Sector Justicia, que algunos casos se puede apreciar que realizan similares funciones con mayor responsabilidad y la diferencia remunerativa es muy significativa, es preciso comentar que los servidores jurisdiccionales tiene exceso de carga procesal, teniendo un horario de ingreso mas no de salida ya que deben quedarse en sus ambientes de trabajado hasta pasada horas de la noche; pero son exigidos a marcar la salida en el horario estipulado y después regresar a seguir laborando.

El desempeño laboral, podemos definir como la forma en que los empleados o trabajadores, cumplen y realizan las funciones asignadas, este se aprecia en su rendimiento, sus habilidades, su productividad y lo cual da un resultado a los empleadores de cada uno de sus trabajadores.

1.1 Realidad problemática

El concepto de clima organizacional se inicia partiendo de las percepciones de los trabajadores sobre la organización de la que forman parte. Así de este modo, el clima laboral se transforma en un indicador con la que se puede percibir el estado de la persona y la satisfacción que se puede encontrar en ellos.

Brunet (2011), Este autor considera que el origen del concepto, no se encuentran definido claramente en las diferentes investigaciones existentes, en algunos casos se confunden con los conceptos de cultura y liderazgo. Analizando los estudios y la documentación existente respecto a este tema, podemos mencionar que el interés que se ha suscitado que se refiere a lo que es el clima organizacional, es por la importancia del papel que está realizando en todo el sistema el individuo o trabajador, sobre sus sentimientos, pensamientos y por la forma que su Entidad se desarrolla.

El ambiente laboral que domina en una organización tiene una influencia importante en el comportamiento como en las actitudes de los trabajadores, es por este motivo que las organizaciones están pendientes y preocupados en forma diaria en mantener un clima organizacional saludable, que haga posible que los trabajadores se desarrollen eficientemente y de esta forma garantizar que se alcance los objetivos organizacionales.

El Distrito Judicial Sede Huánuco como entidad pública se encarga de impartir justicia este, cuenta con el potencial humano bajo el régimen SERVIR, 728, remuneraciones del sector público aprobado a través del Decreto Legislativo 276 y su respectivo Reglamento,

Se debe señalar, que después de aproximadamente 20 años, los servidores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, hoy cuentan con la nueva ley de la carrera del trabajador judicial, la que garantiza la aplicación de principios como son el mérito, la eficacia y la igualdad de oportunidades los que son necesarios para que los servidores judiciales mejoraren el servicio en la administración de justicia.

Dicha Ley N° 30745, asegura la estructura y organización funcional de los servidores jurisdiccionales y administrativos de ese poder del Estado, y quedan excluidos de la Ley del Servicio Civil (Servir), definen los principios, derechos, deberes e incompatibilidades, así como el régimen disciplinario, también considera el sistema de ingreso mediante concurso público, tienen derecho a la organización con fines de defensa de sus intereses.

En lo que respecta a la Escala Remunerativa el MEF y Poder Judicial formaran una comisión de trabajo cuya función será de elaborar la Ley de Escala Remunerativa de los trabajadores.

Asimismo cuenta con personal contratado en la modalidad de Administración de Servicios (CAS), por lo tanto las condiciones remunerativas y de estabilidad laboral son diferentes, hecho que ocasiona que los trabajadores se sientan diferenciados y discriminados en la forma de percibir sus ingresos por su trabajo, dado que en muchos casos, realizan las mismas funciones y actividades, y cuentan con el mismo nivel profesional, pero sus remuneraciones (sueldo y bonificaciones) son diferentes; en consecuencia, los trabajadores que perciban menos ingresos por una misma labor, tienen algunas razones de desmotivación en su centro laboral.

En el Distrito Judicial Sede Huánuco se puede percibir la carencia de una filosofía institucional respecto a las condiciones laborales de los trabajadores que permitan su participación directa en la gestión con una adecuada política de incentivos laborales que le van a permitir sentirse identificado con su institución y orgullo de pertenecer a ella. Así mismo en cuanto a la conducta laboral del personal en un alto grado son servidores desmotivados y no se identifican con la institución.

En cuanto a capacitación la coordinación de personal cuenta con un plan de capacitaciones con apoyo de magistrados que le permiten a través de ésta, complementar los conocimientos, mejorar la eficiencia y calidad del trabajador, elevar su calidad de vida y productividad, es decir una capacitación que consista en mejorar las actitudes y aptitudes de los

recursos humanos, en este caso de los servidores judiciales y/o administrativos de la Sede Judicial.

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Segredo –Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización - (Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba); indica que desde el punto de su conceptualidad de diferentes autores plantean que tanto como clima organizacional y cultura organizacional son conceptos similares cuando lo conceptúan como el carácter o la personalidad dentro de una organización; asimismo plantean que el clima es la cultura organizacional una entidad o empresa, también existen autores que consideran que el clima organizacional está relacionada con las diferentes características, las condiciones del ambiente laboral las mismas que producen en los trabajadores percepciones que influyen o afectan en su comportamiento.

En los trabajos revisados se puede apreciar la disposición y regularidades especificadas, debiendo indicar que los estudios sobre clima organizacional plasman 3 enfoques cuyas definiciones están en relación con los aspectos que han considerado los autores, señalando que estos enfoques son: el estructuralista, el subjetivo y el de síntesis

Gonzales (2016), Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres María del Mar Pablos.

Nacional

Martínez (2017), en su Tesis: Cultura Organizacional inicio definiéndola como un conjunto de valores, mitos e historias de la forma de actuar, percibir y sentir de las personas que integran la organización. Así mismo conceptúa como clima labora a la forma que busca capturar y comprender cómo los integrantes de la organización experimentan sus prácticas diarias y como

perciben el medio en que se desarrolla su trabajo. Estableció una relación entre cultura y clima, señalando sus similitudes y diferencias, encontrado que estos dos conceptos se encuentran estrechamente relacionados de manera que se puede resumir diciendo que el clima laboral se desarrolla dentro de la cultura organizacional.

El clima, es también considerado como la percepción de los trabajadores sobre diversos aspectos del lugar donde laboran; asimismo, se planteó como similitud que las dimensiones de la cultura tienen una relación con las dimensiones del clima.

Ortega (2015), en sus tesis “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.: Las capacidades laborales en un nivel alto se relacionan con el clima organizacional, las mismas que sirve para afirmar que lo encontrado de las competencias laborales inciden e fluyen en el clima organizacional de los trabajadores de la entidad investigada, así como las actividades, en lo que respecta al personal a las funciones, estos presentan efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas. Si se mide el clima organizacional, los resultados puede ser negativo o positivo, y las empresas o entidades deben conocer cuáles son los temas que pueden afectar en forma negativa con la finalidad de hallar la solución que nos permita mejorar el clima organizacional en una entidad o empresa.

En la investigación titulado “clima organizacional y desempeño laboral desde la perspectiva docente” (MUNIVE, 2010), este reconoce las percepciones existentes entre la relación que existe entre el clima y el desempeño laboral desde los distintos factores de comunicación, relaciones interpersonales, compromiso y satisfacción laboral. Esta investigación tiene como finalidad recoger la percepción del grupo laboral sobre los factores que inciden en forma positiva y negativamente en el clima laboral.

Bazán Gálvez (2009), Investigación “Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud, Lima, la que tiene como objetivo tener conocimiento sobre la existencia de alguna influencia de la variable de clima organizacional y la variable de la satisfacción laboral de los trabajadores de sistema de salud de Lima, y así poder conocer la posibilidad de usarlos resultados que se obtuvieron en beneficio de mejorar de la institucional. Para efectos de relacionar la satisfacción y clima laboral se usó la técnica de realizar encuestas e instrumentos de la escala de Likert. Las conclusiones obtenidas de este estudio dan como resultados una alta correlación que existe entre el clima laboral con referencia a la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad investigada.

Local

Asca (2011), en su tesis, da como conclusión que la Municipalidad Provincial de Ambo tiene elementos visualmente atractivos, ya que sus instalaciones e infraestructura se encuentran limpias, como muy adecuada ventilación, con una apropiada infraestructura para el desempeño laboral y esto contribuye a la satisfacción de los usuarios y personal, sin embargo la mayoría de trabajadores no tienen la capacidad de orientar su comportamiento laboral que a diario desempeñan para que los usuarios reciban un servicio adecuado, creando de esta forma descontentos entre los usuarios de dicho Municipio.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima Organizacional

Según el Autor Aragon (2001), en el transcurrir del tiempo se va adquiriendo la cultura de generación en generación, con el fin de resolver los problemas, económicos, sociales y de una buena y mejor calidad de vida, basado en cuestionar con actitud lo pre establecido y con creatividad generar mejores soluciones a los temas y/o aspectos cuestionados.

En este mundo globalizado es imposible que haya una cultura pura, ya que todo se interrelaciona, es decir la cultura no es estática sino constante y dinámica donde los paradigmas nuevos se posan en paradigmas anteriores.

Koys&Decottis (1991), el autor señala que el clima en las organizaciones han sido dificultosas de estudiar, por los motivos que se ha considerado como un fenómeno complejo y con distintos niveles; entre estos climas se encuentra de 2 tipos: el psicológico (individual) y el organizacional, estos aspectos sobre el clima organizacional son agarrados como fenómenos de diversas dimensiones que señalan la naturaleza de lo que perciben los empleados sobre sus propias experiencias adquiridas en la organización.

El clima organizacional se refiere a la percepción y la forma de ver en forma permanente de los trabajadores respecto a su organización, y esta a su vez influye en su conducta logrando con esto diferenciar una organización de otra.

Seisdodos (1997) este autor indica que el clima organizacional es el grupo las percepciones que el trabajador tiene de la organización, muestra de la interacción entre él y su organización, para el autor es importante de cómo percibe el individuo su entorno, aislado de lo que perciben los otros, por lo tanto, es más la dimensión del individuo que de la organización.

El ambiente organizacional, es llamado en algunas ocasiones como la atmósfera o la cultura organizacional, considerado como las creencias, supuestos y normas que comparten sus miembros.

Dessler (1999), dicho autor emboza que no hay un consenso en lo que se refiere al concepto de clima organizacional, ya que las definiciones están girando alrededor de los algunos factores organizacionales como objetivos, políticas y reglas, hasta incluso atributos percibidos en forma subjetiva como la cordialidad y el apoyo.

Méndez (2006), Clima organizacional es referirse al ambiente definido de una organización producido y a su vez percibido por los trabajadores de las diferentes condiciones que se presentan en el desarrollo del proceso de interacción social y en la estructura organizacional, las mismas que se orientan de acuerdo a las creencias, percepciones, en el nivel de participación y actitudes; expresado por su comportamiento, su nivel de satisfacción y de eficiencia en el trabajo.

Características del clima organizacional

Para atender con mejor ilustración la definición de clima organizacional se puede indicarlas siguientes características:

1. El clima es respecto a las particularidades del ambiente donde trabajan y estas pueden ser interiores o exteriores.
2. Estas particularidades son las percibidas en forma directa o indirectamente por los servidores que trabajan y se desempeñan en esa área de trabajo.
3. El clima tiene trascendencia en la forma de comportarse de los trabajadores en lo laboral.
4. El clima está considerada una variable que participa con los factores del sistema de la organización y el comportamiento personal.
5. Las características señaladas de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, y estas se diferencian de una entidad a otra, o de un área a otra dentro de una misma empresa y/o entidad.
6. El clima, se encuentra unido con las estructuras y características organizacionales y con los trabajadores que forman parte de esta, estas componen un sistema interdependiente de nivel alto en lo dinámico y eficiente.

El clima Organizacional es considerado como un fenómeno que interviene e intercede entre los distintos factores del sistema de

organización y los estilos de motivación que se muestran en los comportamientos y actitudes que tiene repercusión sobre la organización en la satisfacción, producción, rotación, entre otros.

Litwin y Stinger (1998), este autor señala como factores que a consideración de estos autores, repercuten en la generación del clima organizacional; estos factores son la responsabilidad, estructura, incentivos, desafíos, relaciones, conflictos e identidad.

1. Estructura

Está representado por lo que percibe los miembros de una organización en lo que se refiere al número de reglas, de los procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se deben enfrentar durante la realización y desarrollo de su trabajo.

2. Responsabilidad

Es considerado como un valor que se encuentra en la del individuo cuya base es la moral, las personas se caracterizan por su responsabilidad, no solo porque toman decisiones conscientemente, también por asumir las consecuencias que estas puedan traer consigo y deben asumir las mismas. También se puede definir como el valor de los integrantes de una organización como su autonomía en el momento de tomar decisiones que están relacionadas a su trabajo.

3. Recompensa

Este factor es respecto a la percepción de los miembros de una organización en lo que respecta a adaptar el incentivo que recibirá por el trabajo bien realizado. Es la decisión en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

4. Desafío

Este factor se puede considerar como el sentimiento que tienen los integrantes de la Entidad o empresa sobre las situaciones difíciles o peligrosas que se deben enfrentar durante su trabajo. Es la medida en que las organizaciones fomentan la aceptación de los riesgos

con la finalidad de lograr los objetivos propuestos.

5. Relaciones

Es lo que perciben los que integran una empresa o entidad sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable y con relaciones sociales buenas entre los mismos compañeros de trabajo como con jefes y subordinados.

6. Cooperación

Este factor viene a ser el sentimiento que tienen los integrantes y/o miembros de una empresa o entidad sobre un conjunto de acciones, esfuerzos a realizarse en unión con otros miembros de la organización, lo realizan con la finalidad de lograr los objetivos y alcanzar metas comunes trazadas.

7. Estándares

Es la forma de percibir de los miembros o integrantes de una organización en lo que respecta a la importancia que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

8. Conflictos

Es la situación en la que dos personas o más con intereses contrarios en discusión u oposición, es el sentimiento en el cual los miembros de una organización sean superiores u subordinados aceptan las opiniones sean discrepantes sin temor a enfrentar y/o solucionar los problemas.

9. Identidad

Es el factor en el cual los integrantes de una organización sienten pertenecer a esta, teniendo la sensación de estar compartiendo los objetivos, así mismo es considerado como un elemento importante y valorado dentro del grupo de trabajo.

De lo antes señalado el clima organizacional acumula las características de la organización, los esquemas cognoscitivos y las percepciones sumarias.

1.3.2 Satisfacción laboral

La Real Academia de la lengua indica de varias formas el concepto que satisfacción, por ejemplo: es la acción y efecto de satisfacer, confianza, seguridad del ánimo o el cumplimiento de un deseo o un gusto.

Así también señala algunos sinónimos como: regocijo, gozo, agrado, contento, placer, considerando como un antónimo el desagrado.

Satisfacción palabra que proviene del latín *satisfactio*: acción y efecto de satisfacer o satisfacerse”, saciar un apetito, satisfacer las pasiones, cumplir con exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio.

Satisfacer a las personas es una acción muy importante y se recomienda realizarlo, cuando logremos sentirnos a gusto con nosotros mismos y habiendo cubierto nuestras necesidades prioritarias.

El cumplir el gusto o el deseo es definido también como la satisfacción, o como un estado mental el cual origina por la optimización de la retroalimentación cerebral, una vez que se alcanza la satisfacción la mente del ser humano se encuentra en armonía. La satisfacción produce felicidad y la insatisfacción produce sufrimiento.

La cultura ciudadana guarda relación pero es diferente de las competencias ciudadanas. Brooke, Ruzsell y Price (1988) citados por Díaz Yelenys, y Pons (2009) esta indica que la satisfacción laboral es conceptuada como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva ante la situación de trabajo.

La satisfacción se puede definir también como la conformidad de los trabajadores de una organización o entidad en relación a sus condiciones y entorno de trabajo; es importante porque se encuentra estrechamente relacionada con la marcha de la organización, entidad

o empresa, con la calidad del trabajo y por ende con la rentabilidad y productividad.

También se puede señalar que algunos de los factores que se adicionan a la satisfacción o sensaciones positivas de los trabajadores de una organización son:

- Contratar a personas que cumplan el perfil requerido para cada puesto y personas adecuadas.
- Crear lazos con los trabajadores.
- Motivar con incentivos.
- Incentivar el trabajo en equipo

Hannoun, (2011); en su tesis "Satisfacción Laboral" trata el tema de satisfacción y aclara que las personas que laboran en una organización pueden presentar en algunas ocasiones características patológicas de personalidad, y estas afectan su relación, productividad, moral, lealtad con la organización, pero a su vez no implica que necesariamente se encuentren insatisfechos laboralmente, es importante poder identificarlos para prestarles y definir que tipo de ayuda requieren y lograr mejorar de esta forma su relación con la organización; se puede describir rasgos de conducta de algunos trabajadores, el trabajador neurótico (mayormente se encuentra tenso y desdichado, humor inestable pero se ajusta a la vida normal), el trabajador psicótico (sorprende con sus rarezas, a sus incoherencias, sus síntomas para identificar a este tipo de trabajadores son por ejemplo pérdida de rapidez, desinterés, abandono del puesto de trabajo, se debe considerar que este tipo de trabajadores son muy hábiles para manejar a los demás trabajadores hablando); El trabajador alcohólico, es fácil y común distinguir a los trabajadores con consumo excesivo de alcohol, ya que estos tienen preferencia para realizar los trabajos al aire libre, trabajos que requieren de fuerza física, trabajos que requieren que se movilicen o desplacen frecuentemente.

La satisfacción laboral está considerada como un proceso emocional positivo que se manifiesta con la respuesta afectiva frente a los aspectos del trabajo, es también considerado un proceso cambiante, ya que variara de acuerdo a que el trabajador o individuo perciba y/o sienta cambios en su entorno.

Maslow (1994), define que la motivación del ser humano está basada en la capacidad que se tiene para satisfacer sus necesidades, pudiendo identificar una jerarquía de 5 necesidades las que van desde las necesidades básicas como son las fisiológicas y que van hasta las necesidades más altas de una realización personal, entre las 5 necesidades podemos enumerar las fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y necesidades de autorrealización.

Indica también que las personas tienen y tendrán distintos motivos para satisfacer cual sea las necesidades que les resulten más prioritarias o poderosas en un momento dado, lo predominante o prioritario de la necesidad dependerá de la situación y momento que se esté presentando la persona y de sus experiencias más recientes.

Se encontró un artículo «Una Teoría de la Motivación Humana», que manifiesta:

Que, existe por lo menos 5 grupos de objetivos que pueden definirse las cuales son necesidades básicas (las fisiológicas, la seguridad, el amor, el estima y de realización personal) y el ser humano está motivado por el deseo de conseguir y mantener las condiciones que te aseguren las satisfacciones básicas y por algunos deseos intelectuales, estos objetivos básicos están interrelacionados y ordenados jerárquicamente de acuerdo a la prioridad, el grado de satisfacción es relativa pudiendo dar la impresión que los 5 grupos de necesidades tiene relación entre si es decir todo o nada.

Otro concepto sobre la satisfacción laboral se puede referir a cómo se siente el trabajador en su centro de trabajo en el aspecto de las

condiciones laborales, su remuneración, oportunidades para ser promocionado, relaciones laborales con sus compañeros, entre otros, la satisfacción laboral también podemos considerar como una forma relativamente estable de cómo responder conscientemente al trabajo que desempeña la persona, esta se sustenta en las creencias, los valores que despliegan las personas en torno a su trabajo.

También se puede manifestar que el nivel de satisfacción o insatisfacción puede variar de una persona a persona, pero existen algunas tendencias generales observadas en la población, que presentan una correlación positiva con la satisfacción de las personas por ejemplo la edad, nivel ocupacional, los años de experiencia, el nivel que tiene en la empresa, cuando un trabajador ingresa a un trabajo este es nuevo, se convierte interesante y realiza un buen desempeño y por consecuencia un alto nivel de satisfacción, va avanzando la edad y el trabajo se va volviendo más rutinario y las exigencias se vuelven mayores y trae consigo que decrezca el desempeño, se podría decir que el nivel de satisfacción a partir de los 30 años va disminuyendo, las personas logran tareas más ricas y obtienen un mejor desempeño y satisfacción hacia los 60 años ya la persona va experimentando un desnivel de sus capacidades lo que produce un menor esfuerzo al desempeñar y realizar su trabajo por esto el grado de satisfacción es de un nivel bajo, similar situación sucede en lo que respecta a la experiencia en el interior de la empresa, cuando el individuo inicia sus trabajos o desarrollo de sus funciones todo es novedoso (nuevo), lo que también es sus exigencias son menores, pero a medida que va pasando el tiempo va disminuyendo su motivación por su desempeño y la satisfacción laboral es nula.

La relación que existe entre la satisfacción laboral y el nivel que la persona ocupa dentro de la organización o entidad es similar a la que existe con el nivel ocupacional, la remuneración puede causar esta relación, pero también existen otros factores que intervienen.

Locke mencionado por Herzberg (2000) este autor define el estado que experimenta el individuo en el aspecto emocional placentero o llamado también positivo, es el resultado de una percepción subjetiva de los acontecimientos y momentos que a diario se presentan laboralmente del sujeto.

Schneider (1985), este autor señala que las razones que explican la atención dada a la satisfacción laboral que se debe considerar son: 1) La satisfacción en el trabajo es un resultado importante de la vida de un organización 2) La satisfacción esta se presenta en las diferentes investigaciones como un predictor de conductas disfuncionales, como el absentismo, el cambio de puesto y de organización.

La satisfacción laboral presenta la interacción entre los trabajadores y su ambiente de trabajo, con la finalidad de buscar la relación entre lo que los trabajadores quieren de su trabajo y que perciben y sienten que reciben.

Lee y Chang (2008) sostiene que la satisfacción laboral es “una actitud que generalmente presenta el trabajador tiene hacia su trabajo”.

Chiavenato (1992), señala la satisfacción en el trabajo designa “la actitud del trabajador hacia su trabajo”.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la correlación entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?
2. ¿Cuál es la correlación entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?

3. ¿Cuál es la correlación entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?
4. ¿Cuál es la correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?
5. ¿Cuál es la correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?
6. ¿Cuál es la correlación entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018?

1.5 Justificación del estudio

La investigación quiere entender y comprender el clima organizacional de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco que influye en el desempeño laboral para alcanzar los objetivos y metas institucionales que han sido orientados al desarrollo del Poder Judicial del Perú.

La modernización es una necesidad urgente en la cual los sectores sociales y actores políticos están de acuerdo, esto significa conocer el clima organización y la satisfacción laboral en los trabajadores, el ultimo son actores de la modernización de la gestión de cada una de las áreas instaurando avances en materia de modernización en la administración del Estado.

Siendo el potencial humano un factor importante en la administración y gestión del Poder Judicial del Perú, donde del trabajo de las personas depende el éxito y resultados que se quieren alcanzar. Es así que se hace prioritario entender las razones con la finalidad que el trabajador se sienta satisfecho con las funciones o trabajo que desempeña para brindar su mejor esfuerzo en el cumplimiento de sus tareas y que el desarrollo del país se refleja en el impacto que los procesos judiciales y administrativos de los administrados, y para su cumplimiento es muy importante la intervención de los trabajadores con su esfuerzo y empuje laboral; esta investigación se justifica porque es un aporte en primer término para el Distrito Judicial Sede Huánuco, puesto que

permitirá adoptar acciones de mejoramiento en la gestión de su potencial humano para alcanzar mayor eficiencia y eficacia.

1.6 Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.
2. Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018
3. Existe relación significativa entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018
4. Existe relación significativa el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018
5. Existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018
6. Existe relación significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.
2. Determinar la relación entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

3. Determinar la relación entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018
4. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018
5. Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.
6. Determinar la relación entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de investigación es de tipo no experimental de tipo transversal, por cuanto los datos fueron obtenidos en un solo momento, en un tiempo único, según Hernández (2003).

2.2 Variables, Operacionalización

Las variables en estudio fueron:

Variable N° 01

Clima organizacional.

Dimensiones:

D1 Cohesión

D2 Confianza

D3 Trabajo bajo presión

D4 Trabajo en equipo

D5 Reconocimiento

D6 Innovación

Variable N° 02

Satisfacción laboral

Dimensiones:

D1 Puesto de trabajo

D2 Dirección de unidad

D3 Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros

D4 Comunicación y coordinación

D5 Condiciones ambientales, infraestructura y recursos

D6 Motivación y reconocimiento

Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima Organizacional	Sistema de conceptos compartidos por los que integran una organización que la diferencia de otras. Es considerado también como un grupo de características básicas que la organización valora.	El instrumento de medición del clima organizacional y de sus dimensiones como cohesión, confianza y demás será medido mediante un cuestionario estructurado adecuadamente, conformado por 18 items.	Cohesión		Ordinal
			Confianza		
			Trabajo bajo presión		
			Trabajo en equipo		
			Reconocimiento		
			Innovación		
Satisfacción Laboral	Se refiere a la medición del esfuerzo realizado por las personas y esta a su vez tenga la sensación que está todo bien y acorde al ambiente donde desarrolla su actividad laboral	El instrumento de medición de la satisfacción laboral y de sus dimensiones como factor Puesto de trabajo, dirección de unidad, y demás será medido mediante un cuestionario estructurado adecuadamente, conformado por 18 items.	Puesto de trabajo		Ordinal
			Dirección de unidad		
			Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros		
			Comunicación y coordinación		
			Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		
			Motivación y reconocimiento		

2.3 Población y muestra

Población:

Es considerado como un grupo de sujetos que tienen características similares, es sobre esta población la se puede realizar un estudio estadístico con la finalidad de obtener conclusiones. El tamaño poblacional está considerado por el número de individuos que viene a ser la población. Población se puede definir también como la totalidad de un fenómeno de estudio, integrado por el número total de unidades a analizar y que debe cuantificarse para un estudio definido, y se le denomina la población por formar la totalidad del fenómeno que participa en la investigación, Según Tamayo (2012).

En términos más simple, la población viene a ser es un conjunto de elementos que tienen características comunes, observables y medibles. Asimismo, una población es el conjunto de individuos que comparten un entorno que obedecen a determinados patrones de interés para la investigación que permite conseguir información para llegar a conclusiones.

Delimitación cuantitativa de la población

En esta investigación la población total lo constituyeron los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, que suman 339, la misma que se presenta en la tabla de distribución de trabajadores.

Tabla 01: Distribución de trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco

	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	CAS	TOTAL	%
LEY 1044 SERVIR	1	0	0	0	1	0.29%
LEY 276	1				1	0.29%
LEY 728	149	82	38	50	319	94.10%
FUNCIONARIOS	15			3	18	5.31%
TOTAL POBLACION	166	82	38	53	339	100.00%

Muestra:

La muestra viene a ser el subconjunto de una población cuyos elementos se pueden encontrar de manera probabilística empleando fórmulas

estadísticas o de manera no probabilística de manera intencional o por conveniencia del investigador.

“La muestra dentro de un proceso cualitativo viene a ser un grupo que puede estar conformado por personas, eventos, sucesos, etc., y de los que se deben de obtener datos, los cuales no necesariamente tiene que ser representativo de la población que se estudia” (Hernández *et al* 2008, p.562).

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

Los Instrumentos y las técnicas que se utilizará en la presente investigación son de la siguiente manera:

El cuestionario se aplicó a los trabajadores de la sede central del Distrito Judicial Sede Huánuco según condición la Ley 276, de la Ley 728, Ley 1044 y CAS y grupo ocupacional (funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares) de las unidades orgánicas en forma personal y anónima previo consentimiento, para medir el clima organizacional y la satisfacción laboral de acuerdo a la escala de Likert siguiente:

SI = 3 A VECES = 2 NO = 1

El instrumento no se sometió a la validez y confiabilidad por cuanto fue de la traducción y adaptación del instrumento de medida Koys & Decottis (1991).

Se realizó la codificación, tabulación, clasificación y ordenación de la información para el análisis estadístico. Para el procesamiento de los datos se tuvo en cuenta los siguientes criterios: si los trabajadores eran de la Ley 276, de la Ley 728, Ley 1044 y CAS que contestaron las 36 preguntas que fueron ponderadas de acuerdo a la ponderación para cada una de las escalas, tanto en clima organizacional como de satisfacción laboral y la presentación fue en tablas y figuras.

Los rangos de cada una de las escalas se indican en los cuadros siguientes:

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis de datos numéricos y textuales

Para analizar los datos numéricos se ha considerado la frecuencia en este caso la correlación entre las dos variables y para el análisis textual se hizo en el análisis del contenido de las respuestas a los cuestionarios

Análisis de correlaciones

Esta técnica de datos estadístico, nos sirve para definir la existencia de la relación entre dos variables cuantitativas distintas y la fuerza que tiene esa relación entre las variables. Se utiliza cuando se sospecha que dos variables siguen o tiene una evolución similar.

2.6 Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación serán reales, Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respetará la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación, análisis e interpretación de los resultados

El trabajo de campo se realizó aplicando un cuestionario de encuestas a una muestra definida de 50 trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

3.1.1 Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

- a) De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión cohesión para la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 01

Recuento y porcentaje de la dimensión cohesión de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

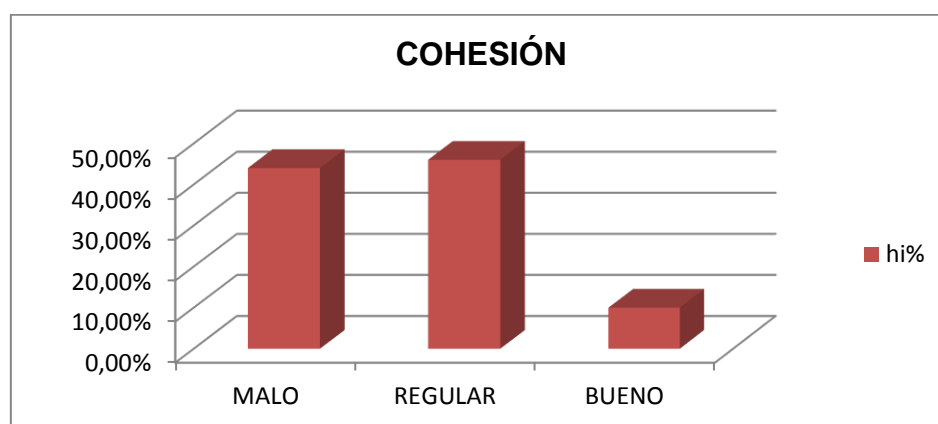
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	22	44.00%
A VECES	REGULAR	23	46.00%
NO	BUENO	5	10.00%
TOTAL		50	100.00%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 01

Porcentajes de la dimensión cohesión de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla N^a 01 y el gráfico N^a 01 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 46% consideran que la **cohesión** es regular, el 44% que es malo y mientras que el 10% indica que es bueno; la cohesión dentro de la variable de clima organizacional, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco existe un cierto interés entre sus asuntos en común.

b). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión confianza para la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 02

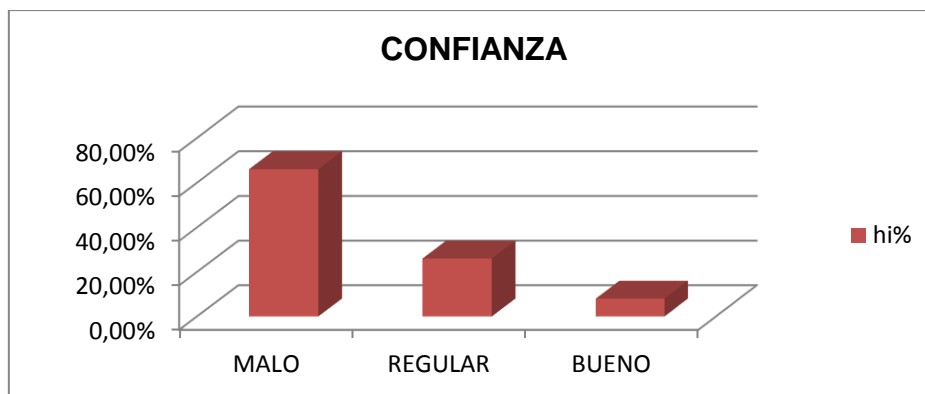
Recuento y porcentaje de la dimensión confianza de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	33	66%
A VECES	REGULAR	13	26%
NO	BUENO	4	8%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 02

Porcentajes de la dimensión confianza de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 02 y el gráfico 02 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 66% consideran que la confianza es malo, el 26% que es regular y que el 8% indica que es bueno; la confianza dentro de la variable de clima organizacional, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, no tiene confianza a sus Jefes inmediatos, es decir existe un alto nivel de desconfianza.

c). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión trabajo bajo presión para la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 03

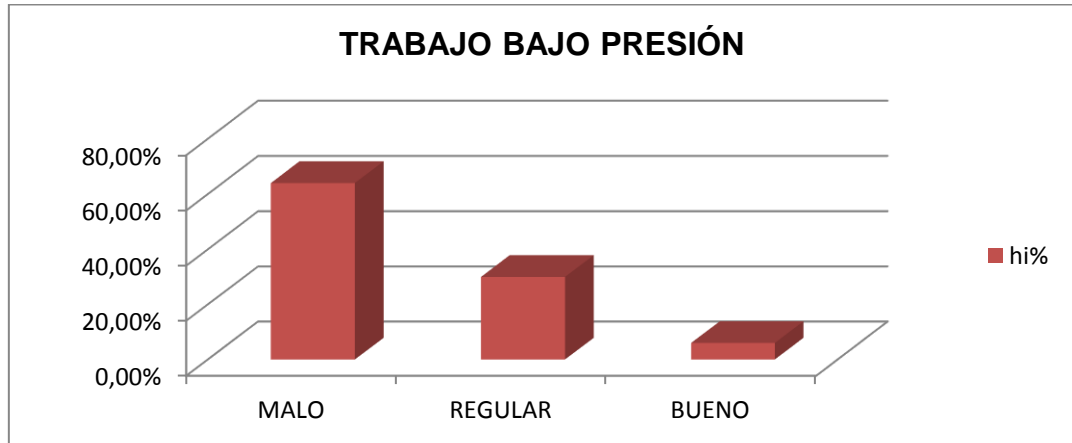
Recuento y porcentaje de la dimensión trabajo bajo presión de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	32	64%
A VECES	REGULAR	15	30%
NO	BUENO	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 03

Porcentajes de la dimensión trabajo bajo presión de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 03 y el gráfico 03 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 64% consideran que el trabajo bajo presión es malo, el 30% que es regular y que el 6% indica que es bueno dentro de la variable de clima organizacional, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, realizan sus trabajos bajo presión, ya que el porcentaje obtenido es alto por el exceso de trabajo, la alta carga procesal, los plazos que vencen de acuerdo a Ley.

d). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo para la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 04

Recuento y porcentaje de la Dimensión trabajo de equipo de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

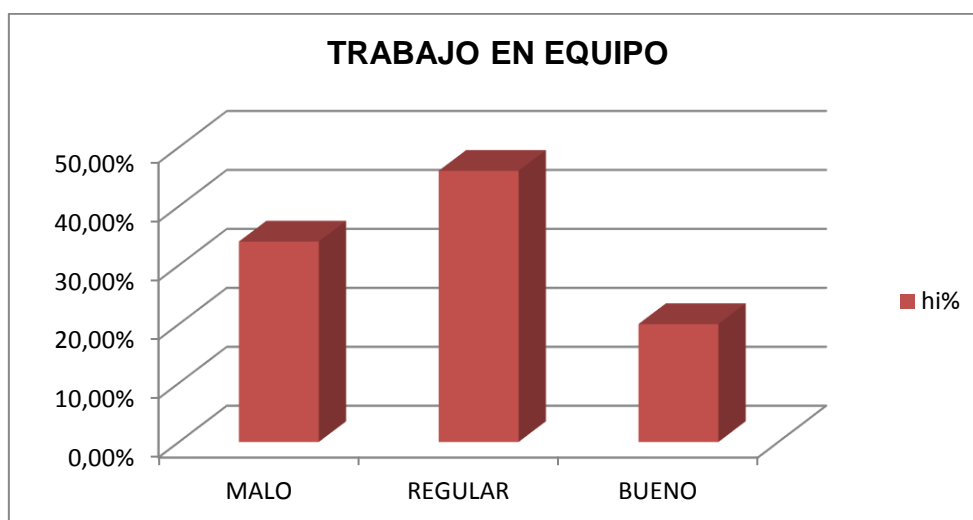
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	17	34%
A VECES	REGULAR	23	46%
NO	BUENO	10	20%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 04

Porcentajes de la Dimensión trabajo de equipo de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 04 y el gráfico 04 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 46% consideran que el trabajo de equipo es regular, el 34% que es malo y que el 20% indica que es bueno, dentro de la variable de clima

organizacional, de acuerdo a lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, no ponen en práctica el trabajo en equipo con los miembros de sus áreas de trabajo.

e). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión reconocimiento para la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 05

Recuento y porcentaje de la dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

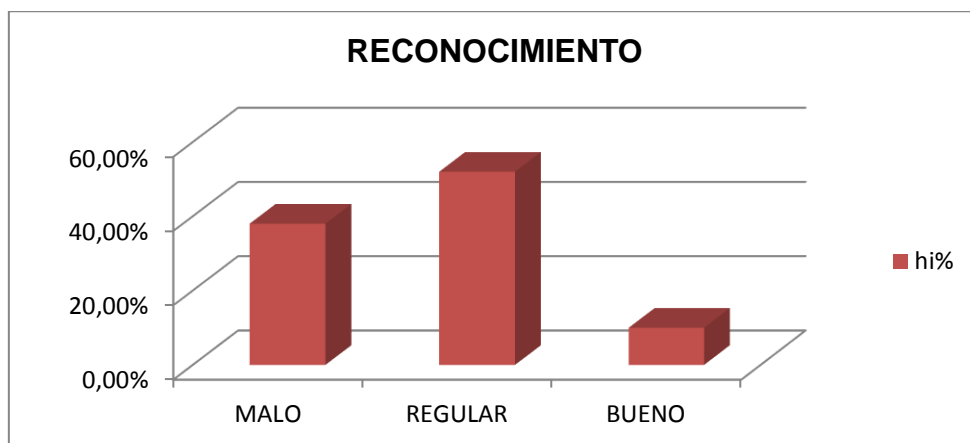
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	19	38%
A VECES	REGULAR	26	52%
NO	BUENO	5	10%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 05

Porcentajes de la dimensión reconocimiento de la variable clima organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 05 y el gráfico 05 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 52% consideran que el reconocimiento es regular, el 38% que es malo y el 10% indica que es bueno, dentro de la variable de clima organizacional, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, no se encuentran reconocidos cuando realizan sus funciones en forma eficiente por parte de sus jefes.

f). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión innovación para la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

TABLA 06

Recuento y porcentaje de la dimensión innovación de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

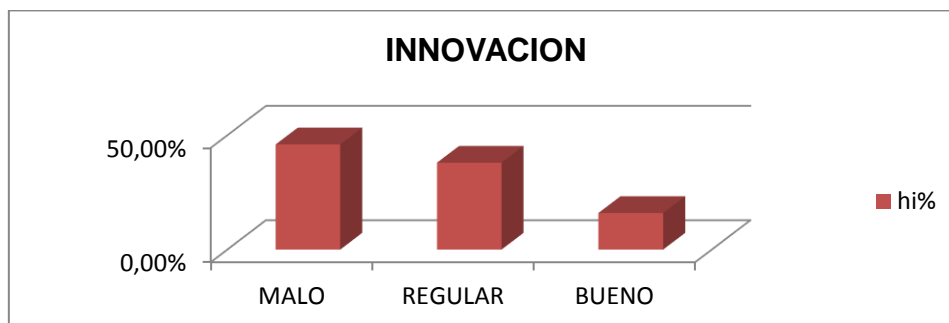
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	23	46%
A VECES	REGULAR	19	38%
NO	BUENO	8	16%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 06

Porcentajes de la dimensión innovación de la variable Clima Organizacional del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 06 y el gráfico 06 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 46% consideran que la innovación es mala, el 38% considera que es regular y el 16% indica que es bueno, dentro de la variable de clima organizacional, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco, no les dan la alternativa de proponer nuevas alternativas para el desarrollo de sus funciones, por parte de sus jefes.

VARIABLE SATISFACCION LABORAL

a). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión puesto de trabajo para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 07

Recuento y porcentaje de la dimensión puesto de trabajo de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

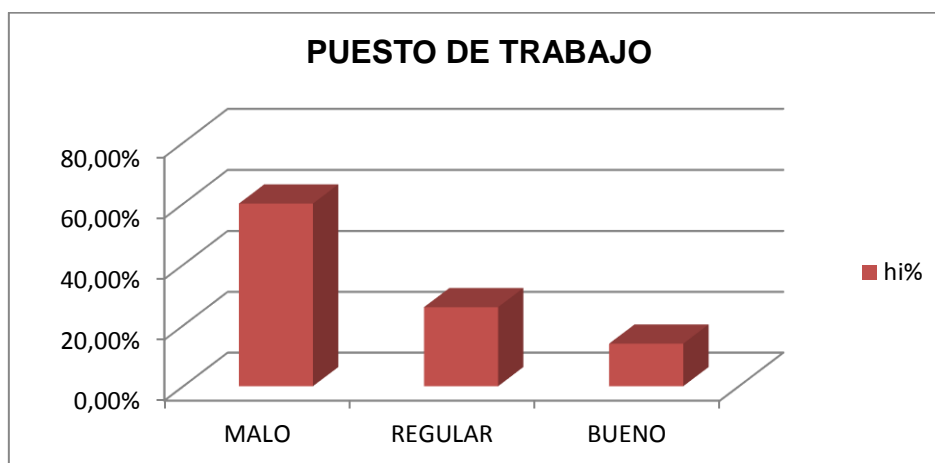
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	30	60%
A VECES	REGULAR	13	26%
NO	BUENO	7	14%
TOTAL		50	100.00%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 07

Porcentajes de la dimensión puesto de trabajo de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 60% consideran que la dimensión puesto de trabajo es mala, el 26% que es regular y el 7% que es buena, dentro de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a todo lo obtenido en los resultados se deduce que los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco no se encuentran cómodos en sus puestos de trabajo porque no pueden desarrollar sus habilidades; así mismo de todo lo expresado en estos resultados se indican que en su

mayoría de los casos los trabajadores dan a conocer que en la Unidad o área que laboran no hay una buena organización, tampoco una adecuada distribución de cargas laborales, así como que no hay capacidad de desarrollar las habilidades laborales.

b). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión dirección de unidad para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

TABLA 08

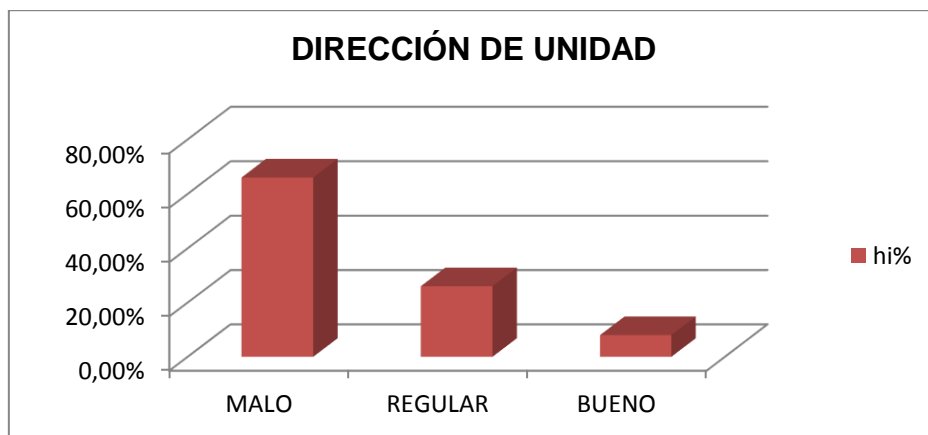
Recuento y porcentaje de la dimensión dirección de unidad de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	36	72%
A VECES	REGULAR	11	22%
NO	BUENO	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 08

Porcentajes de la dimensión dirección de unidad de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 08 y el gráfico 08 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 72% consideran que la dimensión dirección de unidades mala, el 22% que es regular y el 6% que es buena, dentro de la Variable satisfacción laboral, de acuerdo a lo obtenido en los resultados se deduce que en su mayoría que en los trabajadores no existe una adecuado dominio técnico y conocimiento de las funciones, así como no hay una adecuada delegación de funciones y que el responsable de la unidad no considera la participación de su personal.

c). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión ambiente de trabajo e interacción para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 09

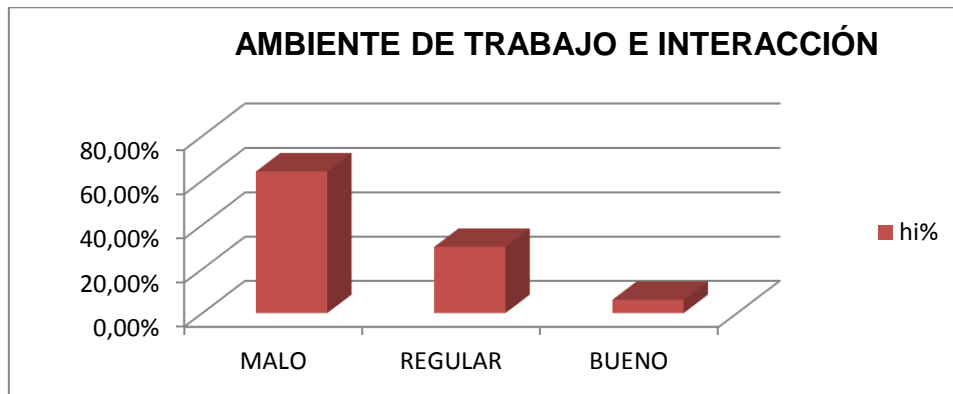
Recuento y porcentaje de la dimensión ambiente de trabajo e interacción de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	32	64%
A VECES	REGULAR	15	30%
NO	BUENO	3	6%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 09

Porcentajes de la dimensión ambiente de trabajo e interacción de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 09 y el gráfico 09 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018 el 64% consideran que la dimensión ambiente de trabajo e interacción es mala, el 30% que es regular y el 3% que es bueno dentro de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a lo obtenido en los resultados se deduce que en su mayoría los trabajadores laboran en un mal ambiente de trabajo e interacción

d). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión comunicación y coordinación para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 10

Recuento y porcentaje de la dimensión comunicación y coordinación de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

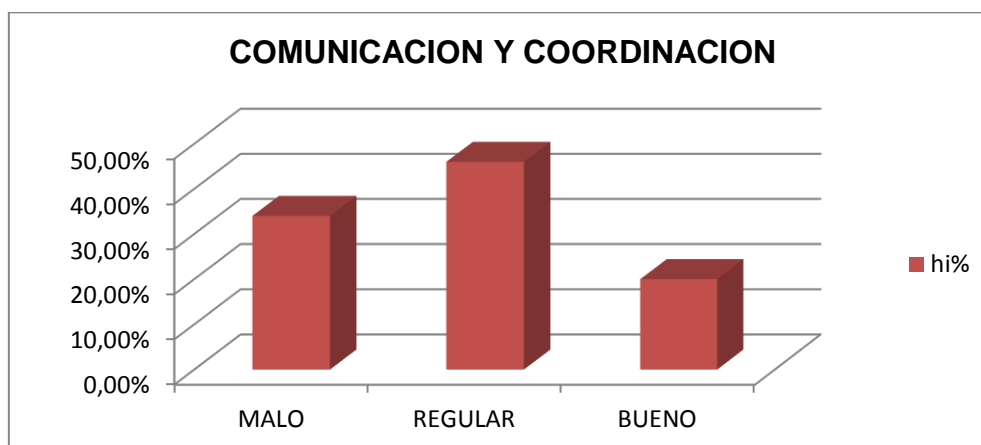
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	17	34%
A VECES	REGULAR	23	46%
NO	BUENO	10	20%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 10

Porcentajes de la Dimensión comunicación y coordinación de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 10 y el gráfico 10 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018 el 46% consideran que la dimensión comunicación y coordinación es regular, el 34% que es mala y el 20% que es bueno dentro de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar

que la mayor parte de los servidores consideran que la comunicación y coordinación funciona regularmente con las demás unidades.

e). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión condiciones ambientales, infraestructura y recursos para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

TABLA 11

Recuento y porcentaje de la Dimensión condiciones ambientales, infraestructura y recursos de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

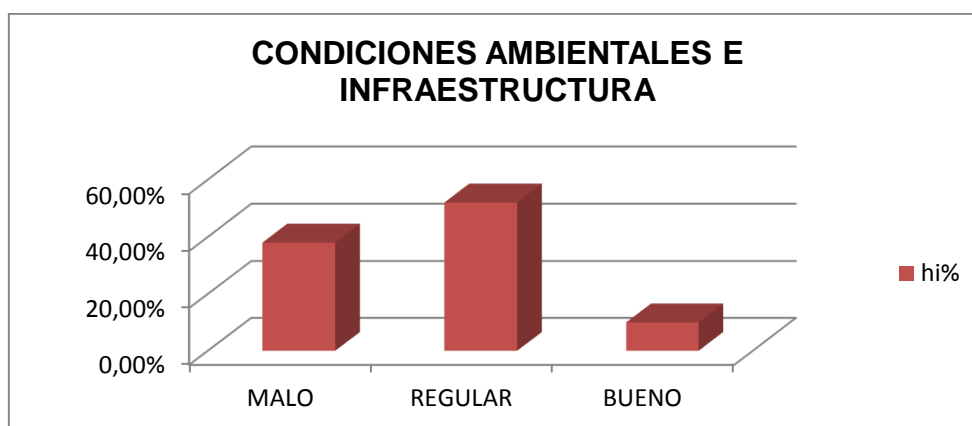
ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	19	38%
A VECES	REGULAR	26	52%
NO	BUENO	5	10%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 11

Porcentajes de la dimensión condiciones ambientales, infraestructura y recursos de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 11 y el gráfico 11 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 52% consideran que la dimensión condiciones ambientales, infraestructura y recursos es regular, el 38% que es mala y el 10% que es bueno, dentro de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar que en su mayoría de los casos los trabajadores del Distrito Judicial de Huánuco consideran que no cuentan con adecuados ambientes de trabajo tanto como infraestructura y no se cuenta con los recursos adecuados.

f). De forma seguida se presenta los resultados obtenidos del análisis descriptivo de la dimensión motivación y reconocimiento para la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

TABLA 12

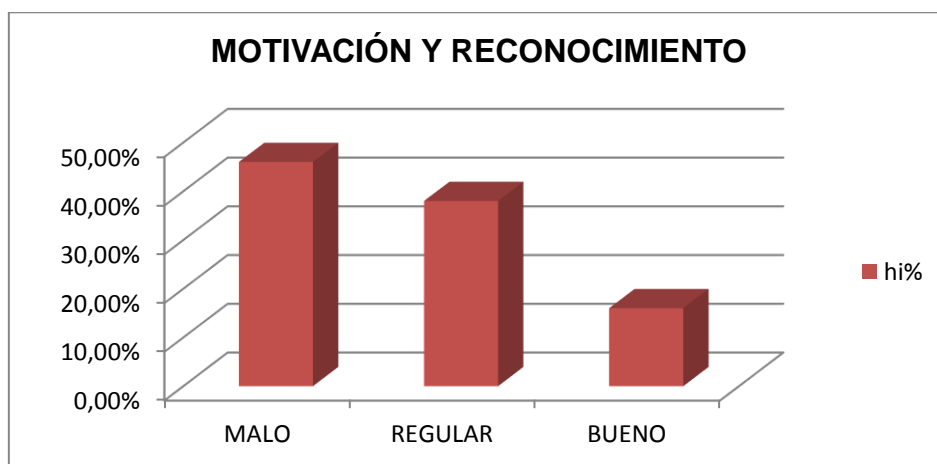
Recuento y porcentaje de la dimensión motivación y reconocimiento de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018

ESCALA VALORATIVA	CATEGORIZACION O ESCALA FINAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	MALO	23	46%
A VECES	REGULAR	19	38%
NO	BUENO	8	16%
TOTAL		50	100%

Fuente: Base de datos del cuestionario
Elaboración: Los Investigadores

GRÁFICO 12

Porcentajes de la dimensión motivación y reconocimiento de la variable satisfacción laboral del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018



Fuente: Base de datos del cuestionario

Elaboración: Los Investigadores

En la tabla 12 y el gráfico 12 se aprecian lo siguiente:

Los trabajadores encuestados en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, el 46% consideran que la dimensión motivación y reconocimiento es mala, el 38% que es regular y el 16% que es bueno, dentro de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar que en su mayoría de los casos los trabajadores del Distrito Judicial de Huánuco consideran que no existe ningún tipo de motivación o reconocimiento de la Entidad y funcionarios hacia sus trabajadores.

3.2 Estudio Inferencial

Para determinar la técnica estadística a aplicar en la presente investigación, se consideró los tipos de variables a procesar, siendo ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral, con un nivel de medición ordinal. En base a estas características, las técnicas estadísticas no probabilísticas se utilizan para analizar variables categoriales, correspondiendo a estas de tipo ordinal.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Tabla N°13
Correlación entre clima organizacional y la satisfacción laboral

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los instrumentos de clima organizacional y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.000, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”; por su parte, el valor de coeficiente de correlación=0.537 nos indica que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.

Tabla N° 14
Correlación entre cohesión y la satisfacción laboral

		Cohesión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Cohesión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,450**
		N	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,450**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de cohesión y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.001, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018”; mientras que el valor del coeficiente de correlación=0.450 nos indica que existe una correlación positiva media entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 2

HE₂. Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Tabla N° 15
Correlación entre la confianza y la satisfacción laboral

		Confianza	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	. ,002	
		N	50	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de Confianza y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.002, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”; mientras que, el valor del coeficiente de correlación=0.429 nos indica que existe una correlación positiva media entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 3

HE₃. Existe relación significativa entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.

Tabla N° 16

Correlación entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral

		Trabajo bajo presión	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo bajo presión	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,012
	N		50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,351*
		Sig. (bilateral)	,012
	N		50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de trabajo bajo presión y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.012, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018”; mientras que el valor del coeficiente de correlación=0.351 nos indica que existe una correlación positiva media entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Hipótesis específica 4

HE₄. Existe relación significativa el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Ho. No existe relación significativa el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Tabla N° 17

Correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral

		Trabajo en equipo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
	N	50	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,012
		Sig. (bilateral)	,935
		N	50

Fuente: Bases de datos de las variables.
Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de trabajo en equipo y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.935, valor superior al $\alpha=0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “No existe relación significativa el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”.

Hipótesis específica 5

HE₅. Existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Ho. No existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Tabla N° 18

Correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral

		Reconocimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,278
		Sig. (bilateral)	,051
		N	50

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de reconocimiento y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.051, valor superior al $\alpha=0.05$; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “No existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”.

Hipótesis específica 6

HE₆. Existe relación significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

Tabla N° 19

Correlación entre innovación y la satisfacción laboral

		Innovación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,442**
	Innovación Sig. (bilateral)	.	,001
	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,442**	1,000
	Satisfacción laboral Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Bases de datos de las variables.

Elaboración: Los investigadores.

Interpretación: Aplicada la prueba de correlación Rho de Spearman a los resultados de la aplicación de los cuestionarios de innovación y satisfacción laboral se halló que el valor de significatividad bilateral es 0.001, valor inferior al $\alpha=0.05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia podemos afirmar que “Existe relación significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018”; mientras que, el valor del coeficiente de correlación=0.442 nos indica que existe una correlación positiva media entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se ha observado que en los resultados han reportado la existencia de una relación positiva moderada con las variables clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco 2018, dado que la r_s calculada es mayor que la r_s crítica esta relación permite rechazar la hipótesis nula con un riesgo (máximo) de 1% y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, la gran parte de los trabajadores encuestados del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, consideran que en la variable clima organizacional el 6.00% es buena el clima organizacional, el 68.00% es regular y que el 13.00% es mala, por otro lado, en la variable satisfacción laboral indica que 6.00% es buena, el 68% es regular y el 6% es mala.

Cabe señalar que al realizar un análisis a las respuestas de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018 se observa que para la variable clima organizacional el autor Aragon (2001) en el transcurrir del tiempo se va adquiriendo la cultura de generación en generación, con el fin de resolver los problemas, económicos, sociales y de una buena y mejor calidad de vida, basado en cuestionar con actitud lo pre establecido y con creatividad generar mejores soluciones a los temas y/o aspectos cuestionados y para la variable satisfacción laboral el autor Hannoun, Georgina (2011); en su tesis “Satisfacción Laboral” trata el tema de satisfacción y aclara que las personas que laboran en una organización pueden presentar en algunas ocasiones características patológicas de personalidad, y estas afectan su relación, productividad, moral, lealtad con la organización, pero a su vez no implica que necesariamente se encuentren insatisfechos laboralmente, es importante poder identificarlos para prestarles y definir qué tipo de ayuda requieren y lograr mejorar de esta forma su relación con la organización; se puede describir rasgos de conducta de algunos trabajadores, el trabajador neurótico (mayormente se encuentra tenso y desdichado, humor inestable pero se ajusta a la vida normal), el trabajador psicótico (sorprende con sus rarezas, a sus incoherencias, sus síntomas para identificar a este tipo de trabajadores son por ejemplo pérdida de rapidez, desinterés, abandono del

puesto de trabajo, se debe considerar que este tipo de trabajadores son muy hábiles para manejar a los demás trabajadores hablando); El trabajador alcohólico, es fácil y común distinguir a los trabajadores con consumo excesivo de alcohol , ya que estos tienen preferencia para realizar los trabajos al aire libre, trabajos que requieren de fuerza física, trabajos que requieren que se movilicen do desplacen frecuentemente.

Dado estas dos teorías sobre las variables en estudio se pone en discusión que no siempre los comportamientos son de forma homogénea entre los agentes involucrados en este caso los trabajadores de la Sede del Distrito Judicial de Huánuco, ya que si se aplica este mismo análisis en otra sede judicial con otros aspectos culturales del Perú se podría observar cambios muy marcados en los resultados obtenidos.

V. CONCLUSIONES

Realizada la presente investigación y aplicadas las pruebas de hipótesis necesarias podemos concluir:

1. Se determinó que la relación es significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; afirmación fundamentada en el valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 que es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.537; indica que el clima organizacional y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva y considerable.
2. Se identificó que la relación es significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en el distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; aseveración que se fundamenta en valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 que es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.429; indica que la confianza y satisfacción laboral tienen una correlación positiva y considerable.
3. Se estableció que la relación es significativa entre trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; declaración que se basa en el valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 obtenido luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, este valor es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.351; indica que el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva moderada.
4. Se identificó que la relación es significativa entre trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; afirmación fundamentada en el el valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 obtenido luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, este valor es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.935; indica que el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva y fuerte.

5. Se estableció que la relación es significativa entre reconocimiento y la satisfacción laboral en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; aseveración que se fundamenta en valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 obtenido luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, este valor es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.278; indica que el reconocimiento y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva y media.

6. Se identificó que la relación es significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en el Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018; declaración que se basa en el valor de significatividad bilateral o p-valor= 0.000 obtenido luego de aplicar la prueba de correlación Rho de Spearman, este valor es inferior al límite permitido $\alpha=0.05$. Mientras que el valor del coeficiente de correlación 0.442; indica que la innovación y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva moderada.

V. RECOMENDACIONES

- A los magistrados y funcionarios del Distrito Judicial Sede Huánuco, se les recomienda mejorar el clima laboral entre los trabajadores, por ser estas variables que se encuentra estrechamente relacionada con la satisfacción laboral.
- Se debe realizar diagnósticos en forma periódica con ayuda de herramientas como los cuestionarios de redacción sencilla, para poder identificar el nivel del clima laboral que existe entre los servidores tanto del área administrativa como de los juzgados.
- Realizar visitas periódicas a los ambientes de trabajo, con la finalidad recabar las observaciones, inquietudes, sugerencias y/o recomendaciones por parte de los servidores judiciales en lo respecta a lo laboral y a las mejoras ambientales, las mismas que deben ser atendidas por parte del área que le corresponde.
- Promocionar a los servidores judiciales con ascensos, evaluando su experiencia, meritocracia, antigüedad y conocimiento de sus funciones, ya que son estos los que conocen la realidad que a diario se presentan para el desarrollo de sus funciones.
- Dar cursos de capacitación dirigidas a los señores magistrados, jefes y funcionarios de la organización con temas referentes a recursos humanos, motivación, trabajo en equipo, trato al público etc. con la finalidad que estos apliquen lo aprendido con los trabajadores a su cargo.
- Por el exceso de carga de trabajo los servidores judiciales tienden a vivir con stress por lo que se debe realizar cursos de couch y motivación.
- Se debe realizar actividades recreativas donde puedan participar los trabajadores en todos sus niveles, con actividades deportivas entre otras con la finalidad de fomentar la afinidad y el compañerismo.
- Se debe considerar en las visitas que se realizan a los diferentes órganos jurisdiccionales y administrativos de los puntos que se debe mejorar o trabajar con los trabajadores, identificando sus fortalezas, sus debilidades.

- Es importante que los encargados de dirigir los recursos humanos de una organización implementen acciones tanto en lo que se refiere a los aspectos logísticos (infraestructura, atención de útiles de oficina, mobiliario, movilidad para las diligencias), asistencia social, entre otras, con el propósito que los servidores se encuentren cómodos, satisfechos, con las funciones que realicen para una mejor productividad y lograr los objetivos planteados por la Entidad, que en este caso es de impartir justicia.

VI. REFERENCIAS

1. Asca (2011) *Satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Provincial de Ambo.*
2. Aragon (2011) *Cultura de generación en generación*
3. Bazán, Gálvez (2009) *Investigación Influencia entre el clima laboral y satisfacción laboral de los trabajadores del Sistema Integral de Salud,* Lima (p.10).
4. Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones* (pp.45, 46). México. Editorial Trillas.
5. Chaivenato I. (2004). *Administración de recursos humanos* (pp. 557-569). México. Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
6. Deisler (2006) *Factores organizacionales como objetivos*
7. Segredo, A. (2013), *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización.*(pp. 385-393).
8. González M. (2016), *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres.*
9. Hannoun, Georgina (2011), *Satisfacción Laboral, trabajo de investigación.*
10. Lee y Chang, H. (2008) *Relaciones entre el trabajo en equipo y la innovación en las organizaciones y la satisfacción laboral de los empleados.* pp. 732-739.
11. Litwin y Stinger (1998), *La influencia del clima organizacional en la motivación humana.*
12. Méndez (2006) *Desarrollo del proceso de interacción social en la estructura organizacional.*
13. Martínez, C. (2017) *La Cultura Organizacional en el Proyecto Especial Parque Ecológico Nacional Antonio Raimondi*
14. Muñoz, C. (2015), *Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima*
15. Sesidedos (1997) *Ambiente organizacional*
16. Stinger (1998) *Responsabilidad, estructura, incentivos, desafíos, relaciones, conflictos e identidad.*

ANEXOS N^o 01 : INSTRUMENTOS

✓ Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DISTRITO JUDICIAL SEDE HUANUCO - 2018

DATOS GENERALES

Área de trabajo: Administrativo () Jurisdiccional () Seguridad ()

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: ()

Modalidad laboral: 276 () 728 () SERVIR () CAS () Otro ().....

Instrucciones: Marque con una X o Aspa el valor de la respuesta (SI A VECES NO) solo una por cada ITEM, con la mayor veracidad y objetividad posible; de antemano se agradece su colaboración.

CLIMA ORGANIZACIONAL DEL DISTRITO JUDICIAL SEDE HUANUCO - 2018

NRO	DIMENSIONES / ITEM	RESPUESTAS		
		SI	A VECES	NO
COHESION				
01	El personal que trabajan en el Distrito Judicial de Huánuco, muestra interés en asuntos personales de los compañeros de trabajo.			
02	Se practica el "trabajo en equipo" entre los servidores judiciales y/o administrativos del Distrito Judicial de Huánuco			
03	Siente usted que tiene asuntos en común con los servidores que trabaja en el Distrito Judicial de Huánuco.			
CONFIANZA				
04	Su jefe es una persona de principios definidos			
05	Su jefe es una persona con quien se puede comunicar fácilmente.			
06	Su jefe cumple con los compromisos que adquiere con los servidores del área.			
TRABAJO BAJO PRESION				
07	Tiene usted exceso de trabajo y poco tiempo para realizarlo.			
08	La institución es un lugar relajado para trabajar.			
09	Fuera de la institución, está pendiente de llamadas referente a funciones del trabajo.			
TRABAJO EN EQUIPO				
10	Puede usted contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesite			
11	Su jefe la respalda en un 100%.			

12	La comunicación con el superior es fácil, referente al trabajo.			
RECONCILIAMIENTO				
13	Reconocen la realización en forma eficiente de sus funciones.			
14	Las veces que se habla sobre el rendimiento es solo las veces cuando se ha cometido un error.			
15	Su jefe conoce sus fortalezas y debilidades y se las manifiesta.			
INNOVACION				
16	Su jefe promueve y desarrolla, las propuestas e ideas brindadas por usted.			
17	Su jefe le agrada que usted desarrolle sus funciones de diversas formas.			
18	Su jefe le anima a mejorar sus formas de realizar las funciones encomendadas y/o asignadas.			

**SATISFACCION LABORAL DEL DISTRITO JUDICIAL SEDE HUANUCO
- 2018**

NRO	DIMENSIONES / ITEM	RESPUESTAS		
		SI	A VECES	NO
PUESTO DE TRABAJO				
01	El trabajo en la Unidad está bien organizado			
02	En la Unidad se tiene las cargas laborales, correctamente distribuidas			
03	En el puesto de trabajo se puede desarrollar las habilidades			
DIRECCION DE UNIDAD				
04	El responsable demuestra un dominio técnico y/o conocimiento de sus funciones			
05	El responsable de la Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad			
06	El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad			
AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS				
07	La relación con los compañeros de trabajo es buena.			
08	Se siente parte de un equipo de trabajo			
09	Le resulta fácil expresar sus opiniones en área de trabajo			
COMUNICACIÓN Y COORDINACION				
10	La comunicación interna de la Unidad funciona correctamente.			
11	Recibe la información necesaria para desarrollar mis funciones.			
12	Tienen una adecuada coordinación y comunicación con otras Unidades del Distrito Judicial de Huánuco			
CONDICIONES AMBIENTALES, INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS				
13	Las condiciones de trabajo (Infraestructura, salubridad y otros) del distrito judicial de Huánuco son seguras(No representan riesgos para la salud).			
14	Las condiciones ambientales del distrito judicial de Huánuco (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria			
15	Las instalaciones del distrito judicial de Huánuco (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) Facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios			
MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO				
16	Reconocen las tareas y la identificación laboral que realizo.			
17	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias			

18	El distrito judicial de Huánuco le proporciona oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional.			
----	--	--	--	--

GRACIAS POR SU COLABORACION.

FECHA DE ENCUESTA:

DIA: MES: AÑO: 2018

ANEXO N° 2

✓ Validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018

CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Si	A veces	No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Cohesión	Interes	El personal que trabajan en el Distrito Judicial de Huánuco, muestra interés en asuntos personales de los compañeros de trabajo.													
	Trabajo en equipo	Se practica el “trabajo en equipo” entre los servidores judiciales y/o administrativos del Distrito Judicial de Huánuco													
	Asuntos en común	Siente usted que tiene asuntos en común con los servidores que trabaja en el Distrito Judicial de Huánuco.													
Confianza	Principios	Su jefe es una persona de principios definidos.													
	Comunicación	Su jefe es una persona con quien se puede comunicar fácilmente.													
	Compromiso	Su jefe cumple con los compromisos que adquiere con los servidores del área.													

	Trabajo bajo Presión	Tiempo	Tiene usted exceso de trabajo y poco tiempo para realizarlo.																		
			La institución es un lugar relajado para trabajar.																		
			Fuera de la institución, está pendiente de llamadas referente a funciones del trabajo.																		
	Trabajo en equipo	Reconocimiento	Información	Recibe la información necesaria para desarrollar mis funciones.																	
			Coordinación	Tienen una adecuada coordinación con otras Unidades del Distrito Judicial de Huánuco																	
		Reconocimiento	Reconocimiento	Reconocen la realización en forma eficiente de sus funciones.																	
			Rendimiento	Las veces que se habla sobre el rendimiento es solo las veces cuando se ha cometido un error.																	
			Fortalezas	Su jefe conoce sus fortalezas y debilidades y se las manifiesta.																	
		Innovación	Promover	Su jefe promueve y desarrolla, las propuestas e ideas brindadas por usted.																	
			Desarrollo	Su jefe le agrada que usted desarrolle sus funciones de diversas formas.																	
			Ánimo	Su jefe le anima a mejorar sus formas de realizar las funciones encomendadas y/o asignadas.																	
		Satisfacción laboral	Puesto de Trabajo	Organización	El trabajo en la Unidad está bien organizado																
	Cargas laborales			En la Unidad se tiene las cargas laborales, correctamente distribuidas																	

	Habilidades	En el puesto de trabajo se puede desarrollar las habilidades																		
Dirección de Unidad	Dominio	El responsable demuestra un dominio técnico y/o conocimiento de sus funciones																		
	Delegar	El responsable de la Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad																		
	Toma de decisiones	El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad																		
Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Relación	La relación con los compañeros de trabajo es buena.																		
	Equipo de Trabajo	Se siente parte de un equipo de trabajo																		
	Opinión	Le resulta fácil expresar sus opiniones en área de trabajo																		
Comunicación y coordinación		La comunicación interna de la Unidad funciona correctamente.																		
	Información	Recibe la información necesaria para desarrollar mis funciones.																		
	Comunicación	Tienen una adecuada coordinación y comunicación con otras Unidades del Distrito Judicial de Huánuco																		
Condiciones ambientales, Infraestructuras y recursos	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo (Infraestructura, salubridad y otros) del distrito judicial de Huánuco son seguras(No representan riesgos para la salud).																		
	Acondicionamiento	Las condiciones ambientales del distrito judicial de Huánuco (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria																		
	Equipamiento	Las instalaciones del distrito judicial de Huánuco (superficie, dotación de mobiliario,																		

			equipos técnicos) Facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios														
Motivación y reconocimiento	Identificación		Reconocen las tareas y la identificación laboral que realizan.														
	Remuneración		Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias														
	Oportunidades		El distrito judicial de Huánuco le proporciona oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional.														

.....
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 2

✓ Validez de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y Satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018

CLIMA ORGANIZACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				SI	A veces	NO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
Cohesión	Interes	El personal que trabajan en el Distrito Judicial de Huánuco, muestra interés en asuntos personales de los compañeros de trabajo.	X			X		X							
	Trabajo en equipo	Se practica el "trabajo en equipo" entre los servidores judiciales y/o administrativos del Distrito Judicial de Huánuco	x			X		X		X					
	Asuntos en común	Siente usted que tiene asuntos en común con los servidores que trabaja en el Distrito Judicial de Huánuco.	X			X		X		X					
Confianza	Principios	Su jefe es una persona de principios definidos.	X			X		X		X					
	Comunicación	Su jefe es una persona con quien se puede comunicar fácilmente.	X												
	Compromiso	Su jefe cumple con los compromisos que adquiere con los servidores del área.	X												

Trabajo bajo Presión	Tiempo	Tiene usted exceso de trabajo y poco tiempo para realizarlo.	X		X		X		X					
		La institución es un lugar relajado para trabajar.	X		X		X		X					
		Fuera de la institución, está pendiente de llamadas referente a funciones del trabajo.	X		X		X		X					
Trabajo en equipo		La comunicación interna de la Unidad funciona correctamente.	X		X		X		X					
	Información	Recibe la información necesaria para desarrollar mis funciones.	x		X		X		X					
Reconocimiento	Coordinación	Tienen una adecuada coordinación con otras Unidades del Distrito Judicial de Huánuco	X		X		X		X					
	Reconocimiento	Reconocen la realización en forma eficiente de sus funciones.	x		X		X		X					
	Rendimiento	Las veces que se habla sobre el rendimiento es solo las veces cuando se ha cometido un error.	X		X		X		X					
Innovación	Fortalezas	Su jefe conoce sus fortalezas y debilidades y se las manifiesta.	x		X		X		X					
	Promover	Su jefe promueve y desarrolla, las propuestas e ideas brindadas por usted.	X		X		X		X					
	Desarrollo	Su jefe le agrada que usted desarrolle sus funciones de diversas formas.	x		X		X		X					
Satisfacción	Puesto de Trabajo	Ánimo	Su jefe le anima a mejorar sus formas de realizar las funciones encomendadas y/o asignadas.	X		X		X		X				
		Organización	El trabajo en la Unidad está bien organizado	x		X		X		X				
		Cargas laborales	En la Unidad se tiene las cargas laborales, correctamente distribuidas	X		X		X		X				

	Habilidades	En el puesto de trabajo se puede desarrollar las habilidades	x		x		x		x										
Dirección de Unidad	Dominio	El responsable demuestra un dominio técnico y/o conocimiento de sus funciones	X			x		x											
	Delegar	El responsable de la Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad	x			x		x											
	Toma de decisiones	El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad	X			x		x											
Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Relación	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X			x		x											
	Equipo de Trabajo	Se siente parte de un equipo de trabajo	x			x		x											
	Opinión	Le resulta fácil expresar sus opiniones en área de trabajo	X			x		x											
Comunicación y coordinación		La comunicación interna de la Unidad funciona correctamente.	x			x		x											
	Información	Recibe la información necesaria para desarrollar mis funciones.	X			x		x											
	Comunicación	Tienen una adecuada coordinación y comunicación con otras Unidades del Distrito Judicial de Huánuco	x			x		x											
Condiciones ambientales, Infraestructuras y recursos	Condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo (Infraestructura, salubridad y otros) del distrito judicial de Huánuco son seguras(No representan riesgos para la salud).	X			x		x											
	Acondicionamiento	Las condiciones ambientales del distrito judicial de Huánuco (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	x			x		x											
	Equipamiento	Las instalaciones del distrito judicial de Huánuco (superficie, dotación de	x			x		x											

		equipos técnicos) Facilitan el trabajo y los servicios prestados a los usuarios																	
Motivación y reconocimiento	Identificación	Reconocen las tareas y la identificación laboral que realiza.																	
	Remuneración	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias																	
	Oportunidades	El distrito judicial de Huánuco le proporciona oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional.																	


 Dr. Agnelo Justiniano Huaco
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral entre los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco.</p>	<p>V1 Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cohesión - Confianza - Trabajo bajo presión - Trabajo en equipo - Reconocimiento - Innovación 	
<p>PROBLEMA ESPECIFICO 1. ¿Cuál es la correlación entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018? 2. ¿Cuál es la correlación entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS 1. Existe relación significativa entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018. 2. Existe relación significativa entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS 1. Determinar la relación entre la cohesión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018. 2. Determinar la relación entre la confianza y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p>		

<p>3. ¿Cuál es la correlación entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p> <p>4. ¿Cuál es la correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p> <p>5. ¿Cuál es la correlación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p> <p>6. ¿Cuál es la correlación entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018?</p>	<p>sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco - 2018</p> <p>4. Existe relación significativa el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018</p> <p>5. Existe relación significativa entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018</p> <p>6. Existe relación significativa entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018</p>	<p>del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018</p> <p>3. Determinar la relación entre el trabajo bajo presión y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018</p> <p>4. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p> <p>5. Determinar la relación entre el reconocimiento y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p> <p>6. Determinar la relación entre la innovación y la satisfacción laboral en la sede del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros - Comunicación y coordinación - Condiciones ambientales, Infraestructuras y recursos - Motivación y reconocimiento 	
--	---	--	--	--

ANEXO N° 04

- ✓ Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio

"Año del dialogo y la reconciliación Nacional"

Huánuco, 14 de Junio del 2018

Carta N° 001-2018

Señor :

Lic. Admón. Johnny W. Picón Marcos

**GERENTE DE ADMINISTRACION DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR D
EJUSTICIA DE HUANUCO**

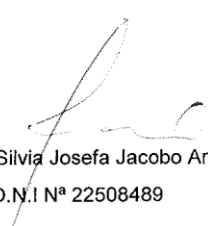
Presente:

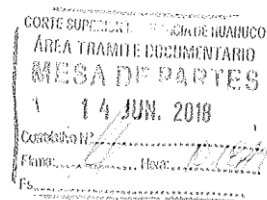
Asunto: Permiso para aplicar instrumento de toma de datos

Me dirijo a su Despacho para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle apelando a su gestión participativa dentro de las normas legales vigentes, el permiso para la aplicación de los instrumentos de toma de datos a los trabajadores de la Sede de la Corte Superior de Justicia de Huánuco; que en el proceso de la realización del trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del Distrito Judicial Sede Huánuco – 2018, me permitirá previa sustentación y aprobación obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Agradeciéndole de antemano su aceptación y colaboración me despido reiterándole los sentimientos de mi estima y consideración personal.

Atentamente


Br. Silvia Josefa Jacobo Arauco
D.N.I N° 22508489



CONSTANCIA

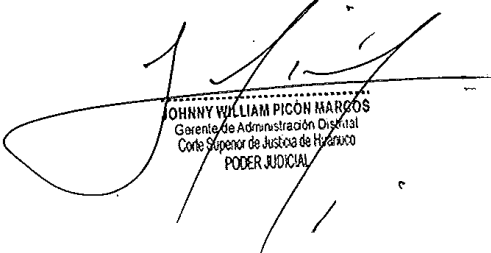
EL GERENTE DE LA ADMINISTRACION DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la Sra. SILVIA JOSEFA JACOBO ARAUCO con DNI N^o 22508489 HA REALIZADO LA TOMA DE ENCUESTAS, entre el personal Administrativo y Jurisdiccional en esta Sede Judicial de Huánuco.

Se le expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Huánuco, 13 de Agosto del 2018


JOHNNY WILLIAM PICÓN MARCOS
Gerente de Administración Distrital
Corte Superior de Justicia de Huánuco
PODER JUDICIAL

ANEXO N° 5: EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS





Servidores judiciales de la Sede Huánuco, respondiendo los cuestionarios.