



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y satisfacción laboral de los
trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de
Justicia de Ucayali, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Amada Ana Lozano Berríos

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO

Dr. Jeanette Baldramina González Castro
Presidente

Dr. Miguel Edinson Mego Bardales
Secretario

Dr. Carlos Alberto López Marrufo
Vocal

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico en primera instancia a nuestro Dios por brindarnos la oportunidad de poder cumplir nuestras metas, a mis hijos por ser el motor de mi afán de superación, asimismo a mi madre, por tener la confianza en mí, y a mi esposo, por su apoyo incondicional a mi lado en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Ana Lozano Berrios.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, porque a través de su Escuela de Posgrado nos brinda la oportunidad de estudiar y superarnos académicamente.

A los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, por permitir el desarrollo de esta investigación.

A mis compañeros de la Maestría en Gestión Pública, por su motivación para concluir la Maestría.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Ana Lozano Berríos, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 41316581, con la tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



FIRMA

DNI: 41316581

Trujillo, diciembre 2018

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honoroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Maestra en Gestión Pública.

Se plantea como problema general para este trabajo ¿Existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?, a partir de ello se tiene como objetivo general Determinar si existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Para lograr este objetivo se llevó a cabo una investigación descriptivo correlacional transeccional. Sostenida por el recurso de una encuesta realizada hacia los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. La muestra utilizada fue constituida 32 trabajadores, los resultados se obtuvieron a partir del procesamiento del paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) (en la versión 23.0). Es importante mencionar que este trabajo de investigación es una recopilación y ordenamiento de la información, fruto de la búsqueda, a través de medios físicos (libros, revistas entre otros), electrónicos con consultas sobre la investigación que realizan otras universidades en temas similares en el contexto nacional, latinoamericano y mundial

Ana Lozano Berríos.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas con el tema	18
1.3.1. Clima organizacional	19
1.3.2. Satisfacción laboral	24
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de análisis de datos	34
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

IX. ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

Anexo 2. Matriz de consistencia

Anexo 3. Otras evidencias

TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Relación: Clima organizacional*Satisfacción laboral	37
Tabla 2. Distribución de frecuencias: Clima organizacional	38
Tabla 3. Distribución de frecuencias: Satisfacción laboral	39
Tabla 4. Relación: Autorrealización*Satisfacción laboral	40
Tabla 5. Relación: Involucramiento laboral*Satisfacción laboral	41
Tabla 6. Relación: Supervisión*Satisfacción laboral	42
Tabla 7. Relación: Comunicación*Satisfacción laboral	43
Tabla 8. Relación: Condiciones laborales*Satisfacción laboral	44
Tabla 9. Correlaciones Rho Spearman	45

FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Clima organizacional*Satisfacción laboral	37
Figura 2. Clima organizacional	38
Figura 3. Satisfacción laboral	39
Figura 4. Autorrealización*Satisfacción laboral	40
Figura 5. Involucramiento laboral*Satisfacción laboral	41
Figura 6. Supervisión*Satisfacción laboral	42
Figura 7. Comunicación*Satisfacción laboral	43
Figura 8. Condiciones laborales*Satisfacción laboral	44
Figura 9. Correlaciones Rho Spearman	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. El diseño planteado fue descriptivo correlacional transeccional; con una población que estuvo conformada por 32 trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, es decir, todos los integrantes de la población participaron de la recolección de información. Los resultados mostraron que, existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, trabajadores, módulo penal.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction of workers in the Penal Module of the Superior Court of Justice of Ucayali, 2018. The proposed design was descriptive, cross-sectional correlation; with a population that consisted of 32 workers of the Penal Module of the Superior Court of Justice of Ucayali, that is to say, all the members of the population participated in the collection of information. The results showed that there is a significant relationship between organizational climate and job satisfaction of workers in the Penal Module of the Superior Court of Justice of Ucayali, 2018.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, workers, Penal Module.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente, se evidencia problemas en el entorno laboral de diferentes instituciones públicas, ya que, en la mayor parte de los países en desarrollo a pesar de un buen encaminamiento existe un déficit en la organización y administración de diferentes instituciones; los mejores ejemplos de tales suelen ser el resultado los cambios vertiginosos que se viene implementando en las administraciones de las diferentes entidades. El clima organizacional, entre sus objetivos, puede buscar el modo de que los empleados públicos se adecuen a un entorno de calidad productiva, logrando esto a través de un aprendizaje dinámico y la integración institucional, en el que se incluyan experiencias sólidas.

En Venezuela, la política asistencialista sectorizada que ha desarrollado el gobierno de Maduro ha creado un clima laboral de inestabilidad entre la masa trabajadora, más aún cuando las compañías son de capitales extranjeros o propiedad de opositores al gobierno, incluso cuando aporten generosamente con el gobierno en términos económicos a través de las cargas impositivas especiales que financian los programas de impacto en la población más pobre, pero posiblemente vinculada al régimen. Esta situación ha despertado, no solo la aversión de gran parte de la gente trabajadora al gobierno de Maduro, sino desarrollar labores en un clima de trabajo hostil y el sentir nada satisfactorio con lo que hacen productivamente (Infobae América, 2015).

En las diferentes instituciones de la región, no cuentan con proyectos de un buen clima organizacional, para que los trabajadores determinen las características de las relaciones que se deben entablar y el lugar que ocupan en una entidad pública.

Existen instituciones que prestan una mala atención al cliente, siendo ésta la principal razón que alegan los estudiantes cuando deciden cambiar de institución. A nivel local, las instituciones de cualquier

rubro en que se desempeñan se preocupan porque sus servicios mejoren día a día, sin embargo, no están haciendo mucho para lograrlo; es decir, no están invirtiendo tiempo y dinero en su talento humano, menos en mantenerlos satisfechos laboralmente, pues de esta manera la institución crecerá y así podrán beneficiarse los trabajadores. Obviamente, el tema de la calidad en la atención está íntimamente relacionado con el desarrollo de las habilidades sociales, puesto que la relación con otras personas es la principal fuente de bienestar; pero también puede convertirse en el mayor causante de estrés e insatisfacción (Pérez, 2010).

Vargas (2015) añade que el origen de las actitudes negativas puede encontrarse en la falta de satisfacción por parte del empleado por no alcanzar las expectativas profesionales. Para alcanzar los objetivos comunes sólo puede concretarse si las personas que interactúan en las instituciones tienen una buena percepción de lo que está ocurriendo en la organización, es decir, la percepción del ambiente interno o ambiente de trabajo, de la vivencia diaria, la interacción humana compartida por los miembros de la organización que se conoce como clima laboral. Así mismo, se requiere que los integrantes de la organización se encuentren satisfechos laboralmente, que comprende el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo, incluyendo la remuneración a su labor, las relaciones humanas, la seguridad, etc. que se entiende como satisfacción laboral. (Sotomayor, 2013).

En el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, tanto la satisfacción laboral como el clima organizacional se los percibe de manera poco favorable, lo que significa que, por una parte los trabajadores han desarrollado un nivel de interacción más atomizado y poco colectivo, lo que puede deberse a la carga procesal un poco elevada, y, por otra, esta situación deriva en que la satisfacción laboral no es la mejor, permitiendo, voluntaria o involuntariamente que se preste un servicio poco eficiente y el rendimiento laboral decaiga.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Fuentes Navarro (2012), en su investigación *Satisfacción laboral y su influencia (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*, Guatemala, estudio explicativo y correlacional, realizado con una muestra de 20 personas a quienes les aplicó un cuestionario, concluyó que el nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables, el análisis de esas relaciones permite conocer en qué grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción, la clave gira alrededor de la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño de la empresa. A medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que es usual que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten aprovechar plenamente sus capacidades. El nivel de satisfacción en el trabajo es mejor en empresas pequeñas, las organizaciones más grandes tienden a abrumar al personal, alterar los procesos de apoyo y limitar la magnitud de la cercanía personal, amistad y trabajo de equipo en grupos pequeños. Lo expuesto anteriormente concuerda con los resultados obtenidos en la investigación, los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) y esto se debe a que son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables, las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador y el organismo judicial es un buen patrono. Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta 16 sobre si se siente satisfecho con el trabajo que realizan, el 71% considera que siempre se siente satisfecho con el trabajo que

realiza el cual ayuda a alcanzar los objetivos institucionales, mientras que el 29% respondió que generalmente se siente satisfecho. Más de la mitad de los encuestados siempre se sienten satisfechos con el trabajo que llevan a cabo en la Delegación de recursos humanos del centro regional de justicia de Quetzaltenango.

Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa (2011), en su investigación titulada “Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile”, Universidad de Talca, Chile, que tuvo como objetivo identificar la relación entre la satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido en funcionarios penitenciarios. al concluir con la investigación se llegó a las siguientes finalidades: que al determinar la correspondencia entre las variables de estudio como son satisfacción laboral y el desarrollo de las etapas de organización, se pudo dar a conocer que existe una alta, positiva y de mucha significancia en cuanto a las variables generales; por otro lado al estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la organización, también fue la misma que la de las generales; de la misma manera que al relacionar las dimensiones del bienestar y la segunda variable de estudio; así también al desarrollar las pruebas a la muestra de estudio se finalizó que en cuanto a las concesiones desarrolladas en las variables; por último que lo primordial de las finalidades a llegar en cuanto a las dos variables de estudio, fue que en la institución pública estudiada todas las hipótesis y objetivos fueron encaminándose hacia lo previsto, teniendo así una fiabilidad con las Operacionalización de las variables, y con los métodos de estudio realizado; así como corrobora la investigación en cuanto a la relación de los antecedentes sociales, y en cómo lo justifica en el ámbito institucional así haya diferencias entre lo social y los principios etimológicos a pesar de las contradicciones con los resultados de la investigación, para finalizar la relación entre las dos principales variables de estudio fue altamente positiva y se corrobora con los objetivos la hipótesis y la resolución del problema de estudio.

Juárez-Adauta (2012), realizó un estudio en el Hospital General Regional 72 e Instituto Mexicano de Seguro Social en México, titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral*, el estudio fue de tipo observacional, transversal, descriptivo, analítico, en asistentes médicos, personal médico, de enfermería, administrativo y de servicios básicos, de todos los turnos, empleados del Hospital General regional 72, Instituto Mexicano de Seguro Social. La muestra aleatoria estuvo conformada por 230 personas. La estimación se efectuó con una escala mixta Likert-Thurstone. Se concluye todos lo que pertenecen al hospital, existe una relación de satisfacción, y un clima organizacional entre ellos. De tal forma que se determinó que en la satisfacción laboral todos sus empleados están a gusto cómo funciona la parte administrativa que se emplea en el trabajo lo cual representa un 56.4%, mientras que, en el clima organizacional, se determinó que los trabajadores tienen un trato amical entre ellos mismos, trabajan en equipo y se ayudan mutuamente lo cual representa un 43.6%.

1.2.2. Nacionales

Sotomayor (2012), en su tesis titulada *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2012*, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, estudia el vínculo que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional entre los trabajadores del gobierno regional de Moquegua ejecutado desde el mes de enero al mes de octubre del año 2012, la intención fue determinar los horizontes de la satisfacción laboral y el clima organizacional, así como el vínculo que existe entre ambos. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos muestran que el 34,9% de los trabajadores demuestran que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en tanto que el 36,7% asevera que la satisfacción laboral es de nivel medio, y el 28,4% afirma que la

satisfacción laboral del gobierno regional de Moquegua es de nivel alto. Los puntajes alcanzados, muestran que el 34,9% de los trabajadores evidencian que la satisfacción laboral es de nivel bajo, en tanto que el 36,7% confirma que la satisfacción laboral es de nivel medio, y el 28,4% testifica que la satisfacción laboral del gobierno regional de Moquegua es de nivel alto.

Hernández (2011), en su investigación *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*, Lima, Perú, estudio descriptivo realizado con una muestra de 139 sujetos, a quienes se les aplicó un cuestionario, concluyó que los trabajadores obreros y empleados de la empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstica presentan un nivel medio.

Pérez (2010), en su tesis de maestría *El clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el SENATI Chimbote*, Chimbote, Ancash, estudio correlacional desarrollado con una muestra de 276 sujetos, en el que se empleó como instrumento el cuestionario, concluyó que el 73.75% de los trabajadores perciben el clima laboral como malo, mientras el 26.3% como regular; es decir 5 trabajadores. En cuanto a la calidad de atención, pudimos recolectar la información, que en la institución el cliente alega que pocas veces es atendido con amabilidad, por ello califica la atención y servicio como malo; por otro lado, una deficiencia hallada es la rapidez con la que no actúa el personal ante los pedidos requeridos por el estudiante. Como consecuencia de lo dicho anteriormente encontramos que el cliente se siente insatisfecho con la atención recibida en la institución. Existe una correlación significativa entre el clima laboral y la calidad de atención al cliente. En conclusión, general si la persona encargada de direccionar la institución se preocupara por mantener contento al personal, éstos mostrarían su satisfacción dentro de la empresa, de tal forma que realizarían un mejor trabajo y a la vez se vería reflejado en la satisfacción de los estudiantes; ya que son ellos quienes son la pieza importante en la empresa. Puesto que si se quiere lograr una

excelente atención al cliente se logrará únicamente después de haberla logrado internamente.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1. Clima organizacional

1.3.1.1. Definición

Según Medina (citado por Marcelo y Cojal, 2006), clima organizacional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, microgrupal y macrogrupal.

Litwin y Stringer (citado por Méndez, 2004), define que el clima organizacional es la deducción de los instrumentos intangibles, distinguidos del método consecuente, el método inconsecuente de los directores y de otros elementos circunstanciales y trascendentales sobre las diligencias, reconocimientos, productos y estimulaciones de los miembros que trabajan en una entidad.

Hellriegel y Slocum (citados por Méndez, 2004) precisa el clima como el vínculo de particularidades que logran ser percibidos sobre una organización individual o sobre sus subsistemas y que obtienen ser influidos por la representación en que la organización y sus subsistemas frecuentan con sus trabajadores y su entorno.

Mota (citado por Martínez y Rodríguez, 2011) señala en cuanto al clima organizacional, los conocimientos que el trabajador posee de las organizaciones y métodos que resultan en un medio laboral, es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las predisposiciones motivacionales que se convierten en un procedimiento que tiene resultados sobre la organización (fabricación, complacencia, movimiento, etc.)

1.3.1.2. Enfoques acerca del clima organizacional

Teoría del comportamiento según Likert (1967)

Likert en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los trabajadores se debe más que todo por la forma como son tratadas por la parte administrativa, y por todas las condiciones que les emplean, consecuentemente la indicación severa que perciben, en parte no son de su agrado porque chocan contra su comunidad de sentirse a gusto en el área que laboran. Por lo tanto, la desobediencia de un individuo ante la presente circunstancias que están determinadas por la percepción que tiene de esta área de trabajo.

Likert señala que en la percepción del clima organizacional hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: variables causales, variables intermedias y variables finales.

- Las variables causales llamadas también variables autónomas: son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización se desarrolla y consigue resultados eficaces. Adentro de estas variables se hallan en la estructura de la organización y su administración, normas, disposiciones, competitividad y cualidades. Si las variables independientes se cambian, hacen que se alteren las otras variables.

- Las variables intermedias: manifiestan el cambio interno y la salud de una entidad educativa y establecen los métodos organizacionales. Entre ellas se encuentran la motivación, la cualidad, las características, la validez de la comunicación y la toma de disposiciones.

- Las variables finales: es el resultado obtenido de las dos anteriores e impacta fuertemente a la organización por lo que reflejan los logros obtenidos en la producción, los egresos de la organización, los ingresos y los egresos.

La mezcla de ambas variables establece dos grandes ejemplos de clima organizacional los cuales parten de un procedimiento muy autoritario a uno muy participativo:

1. Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.

Sistema I autoritario explotador: la dirección no confía en sus empleados, la mayor parte de las decisiones se toman en la cima de la organización, los trabajadores divisan y trabajan en un ambiente de desconfianza, las interacciones entre los jefes y los trabajadores se constituye con base en el temor y la comunicación sólo existe en forma de ilustraciones.

Sistema II autoritario paternalista: consta de la confianza entre la dirección y los empleados, aunque las disposiciones se arrebatan en la cima, algunas veces se concluye en los niveles imperfectos, las justicias y las distinciones son las metodologías usados para determinar a los empleados. En este tipo de clima la dirección juega con las insuficiencias generales de los empleados, pero da la impresión que laboran en una situación segura y organizada.

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado caracterizado por una organización burocrática y rígida donde los empleados se sienten muy insatisfechos en relación con su trabajo y con la empresa.

2. Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo.

Sistema III consultivo: la dirección tiene seguridad en sus trabajadores, las disposiciones se emplean en la cima, pero los trabajadores consiguen crear de igual forma niveles más bajos, para ocasionar a los trabajadores que utilizan las recompensas y los castigos accidentales, se reparan las insuficiencias de ascendencia y de estimación y consta la interacción entre ambas partes. Se observa un ambiente emprendedor y la dirección se asienta en objetivos por descubrir.

Sistema IV participación en grupo: consta de una repleta familiaridad en los trabajadores por parte de la dirección, la toma de disposiciones

se da en toda la distribución, la notificación está vigente de forma empujada, desnivelada y adyacente, el carácter de producir es la intervención, la empresa da objetivos y la perfección de las metodologías de responsabilidad. Los trabajadores y la dirección constituyen un dispositivo para obtener los mejores objetivos señalados por medio de la planeación trascendental.

Los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto donde la organización se percibe con eficacia, con desplazamiento para conseguir sus objetivos y pretendiendo compensar las insuficiencias generales de los trabajadores interactuando en el transcurso de tomar disposiciones.

Teoría del clima organizacional

Litwin y Stinger (citados por Chiavenato, 2002), quienes explican que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (organización, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, valorando el clima organizacional se mide la forma como es distinguida la organización.

Las particularidades del sistema organizacional componen un determinante clima organizacional. Este implica sobre las estimulaciones de los participantes de la organización y sobre su adecuada conducta. Esta conducta tiene principalmente una gran diversidad de resultados para la organización como, por ejemplo, fabricación, complacencia, revolución, armonía, etc.

Esta teoría utiliza un cuestionario que demanda la objetividad de nueve dimensiones, las cuales explican el clima positivo en una establecida empresa. Cada una de estas dimensiones corresponde con ciertas posesiones de la distribución las cuales son:

- Organización: Significa la manera como los que pertenecen dentro de ella, crean sus propias normas, sus comisiones, sus gestiones, y algunas condiciones que ponen durante el desarrollo de sus actividades. La orden en que la organización pone énfasis en la

burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo independiente, descuidado e inestructurado.

- Compromiso: consiste en que cada miembro que pertenece debe estar totalmente comprometido, asimismo debe tener independencia al momento de tomar sus decisiones en el trabajo. En el momento en que inspeccionen y adoptan una conducta responsable, es decir, que no esperen hacer ordenados si no de su propia iniciativa en el trabajo.

- Recompensa: Pertenece al conocimiento de los participantes sobre el acuerdo en cuando a la recompensa admitida por el trabajo eficiente. Es la disposición en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

- Desafío: consiste en la relación que poseen los participantes de la distribución, aproxima en los desafíos que asigna el trabajo. La compostura en que la distribución promoviendo la aprobación de los peligros deducidos a fin de conseguir los objetivos planteados.

- Relaciones: Es el conocimiento por medio de los participantes de la entidad y que contenga una buena área de trabajo donde puedan desenvolverse en sus respectivas áreas de trabajado y que la relación sea amical entre los trabajadores y los jefes.

- Colaboración: consiste en el afecto que tienen los participantes de la entidad sobre la efectividad y el beneficio que dan los administrativos y trabajadores de la organización. Centrándose en la ayuda recíproca, tanto de los niveles superiores como inferiores.

- Modelos: Es la apreciación de los participantes referente a lo que poseen la entidad sobre las reglas de conducta.

- Problemas: es el efecto que muestran los participantes de la entidad, la cual los superiores reciben las distintas decisiones, sean favorables o no. Los cuales se debe de afrontar para poder solucionarlos lo más pronto.

- Igualdad: Es la conmoción de todo lo que pertenece a la entidad y es una característica importante y apreciable dentro del área de trabajo. Asimismo, es la impresión de colaborar las distintas preocupaciones y objetivos particulares dentro de la entidad.

Lo más notable de esta teoría es que consiente en alcanzar, con la diligencia de un interrogatorio, un enfoque rápido y suficiente en los conocimientos y estremecimientos agrupados a concluyentes organizaciones y circunstancias de la estructura.

1.3.1.3. Dimensiones

Palma (2004) refiere que las particularidades de la variable clima organizacional son:

Autorrealización, que es la evaluación al trabajador con relación a las contingencias que el entorno profesional, de tal forma que beneficie el perfeccionamiento particular y competitivo circunstancial al trabajo y con vista a futuro.

Involucramiento laboral, define caracterización con los servicios organizacionales y responsabilidad para la consecución y perfeccionamiento de la distribución.

Supervisión, son evaluaciones de funcionalidad e importancia de los principales directores en la inspección entre la diligencia profesional en tanto correspondencia de sustento y disposición para las ocupaciones que constituyen la ocupación laboral.

Comunicación, que es la apreciación del grado de facilidad, velocidad, transparencia, adaptación y exactitud de la información respectiva y oportuna al trabajo central de la organización como con el cuidado a beneficiarios y/o consumidores.

Condiciones laborales, es la afirmación que la entidad suministra los elementos de materia prima, financieros y/o psicosociales obligatorios para la consecución de los trabajos encargados.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo,

salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998 y Atalaya, 1999).

1.3.2.2. Enfoques acerca de la satisfacción laboral

Teoría bifactorial

Herzberg, Frederick (1965) refiere acerca de esta teoría se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo basándose en dos factores:

1. Factores higiénicos: la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de las relaciones interpersonales y vida personal. En la vida de la organización la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo. Una vez satisfechas en forma mínima las necesidades higiénicas esto evitará que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar una actitud motivante. Ejemplos de estos factores son: Las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, el salario, etc.

2. Factores motivacionales: se representa como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados. Ejemplos: El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.

La satisfacción laboral es definida como una actitud positiva, un estado emocional y/o conjunto de sentimientos hacia el sitio de

trabajo, consiste en sentirse identificado y a gusto con lo que se hace. Al respecto Harpaz (citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) define la satisfacción laboral, como, otras actitudes, está compuesta por lo menos de elementos afectivos, cognitivos y conductual, puede variar en consistencia y magnitud, puede ser obtenido de diferentes fuentes y cumple distintas funciones para el individuo.

Mejoría en la satisfacción laboral

Atalaya refiere que cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades.

Atalaya añade que no siempre es fácil descubrir la causa de la insatisfacción del empleado. Los empleados pueden quedarse o presentar sus agravios acerca de un aspecto del trabajo, cuando en realidad es algo distinto lo que les molesta. Por ejemplo, pueden quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en la cafetería cuando el problema en realidad es de una supervisión desconsiderada. Los empleados pueden resistirse a revelar sus quejas reales si temen se ejerzan represalias por sus críticas. Cuando la insatisfacción se encuentra bien extendida entre los empleados, el uso de cuestionarios anónimos es un buen método para descubrir las razones, aunque aún este método puede fracasar si los empleados son muy suspicaces.

El método de la asesoría no directiva es efectivo algunas veces para el manejo de un empleado individual que se encuentra a disgusto respecto a alguna cosa. Aquí es importante descubrir si el empleado está insatisfecho con algún aspecto del trabajo o tiene algún problema personal no relacionado directamente con el empleo. El supervisor debe tratar inicialmente de conseguir que el empleado o la empleada hablen acerca de lo que les está molestando. Debe ser cuidadoso para evitar hacer un diagnóstico o sugerir soluciones en ese momento, puesto que el empleado puede percibir esto como una crítica. En lugar de ello, el supervisor debe animar al empleado para que diagnostique el problema y presente algunas soluciones. Este enfoque no directivo evita que el empleado se ponga a la defensiva, permite reducir su tensión dejándole hablar de sus problemas, y aumenta su autoestima permitiéndole desarrollar sus propios remedios (Maier, citado por Atalaya, 1999). No obstante, si el problema comprende a otros empleados o la solución requiere de cambio significativos en el puesto, el supervisor puede tomar un papel más activo en planear cómo tratar con el problema después de que el empleado ha tenido una oportunidad de hacer el diagnóstico inicial. Finalmente, es importante recordar que existen ciertas clases de problemas psicológicos en los cuales los supervisores no están entrenados. Cuando sea este el caso, el empleado debe ser referido a un consejero profesional (Wexley y Yuki, 1990).

1.3.2.3. Dimensiones

Las dimensiones o factores de la satisfacción laboral generados por Palma (1999) se constituyeron en las dimensiones de esta variable para la investigación:

Factor I. Condiciones físicas y/o materiales: son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II. Beneficios laborales y/o remunerativos: es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Factor III. Políticas administrativas: es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Factor IV. Relaciones sociales: es el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.

Factor V. Desarrollo personal: es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.

Factor VI. Desempeño de tareas: es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora.

Factor VII. Relación con la autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

a) ¿Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

b) ¿Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

- c) ¿Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- d) ¿Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?
- e) ¿Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Es conveniente, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, en el clima organizacional y de satisfacción laboral, es decir, ante la percepción de las falencias se comprueba la existencia o no de una realidad problemática a través de esta investigación.

Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, profesionales que accedan a los resultados, porque conocerán las realidades de las variables en estudio desde otra perspectiva con el fin de mejorar la situación.

En lo práctico, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas, factor que permitirá reflexionar sobre e incrementar el bagaje de estrategias de mejora.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica, tano a nivel de trabajos previos como del marco teórico propiamente dicho, que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

En lo metodológico se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se

contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

1.6.2. Específicas

- a) Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- b) Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- c) Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- d) Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- e) Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar si existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

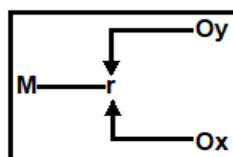
1.7.2. Específicos

- a) Establecer la relación entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- b) Comprobar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- c) Explicar la relación entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- d) Demostrar la relación entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.
- e) Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable clima organizacional en función del comportamiento de la variable satisfacción laboral. El esquema referido por Ramos, Chiroque, Gómez y Fernández (2007) fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

Oy = Observación a la variable clima organizacional.

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Ox = Observación a la variable satisfacción laboral.

2.2. Identificación de variables

V 1: Clima

organizacional

Autorrealización

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

V 2: Satisfacción

laboral

Condiciones físicas y/o materiales

Beneficios laborales y/o remunerativos

Políticas administrativas

Relaciones sociales

Desarrollo personal

Desempeño

Relación con la autoridad

2.2.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Clima organizacional	Según Medina (citado por Marcelo y Cojal, 2006), clima organizacional es el ecosistema resultante de la multitud de interacciones que se generan simultáneamente y/o sucesivamente entre el conjunto de agentes de la institución tanto en el nivel interpersonal, microgrupal y macrogrupal.	Variable medible a través de las dimensiones: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Autorrealización	Apreciación del personal en su desarrollo personal y profesional	Ordinal
			Involucramiento laboral	- Identificación con los valores organizacionales - Compromiso para el cumplimiento - Desarrollo de la organización	
			Supervisión	- Apreciación de funcionalidad - Significación de superiores en la supervisión - Relación de apoyo y orientación para las tareas	
			Comunicación	- Grado de fluidez - Celeridad - Claridad y coherencia, precisión de la información relativa	
			Condiciones laborales	- Proveer elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988).	Variable medible a través de las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño y relación con la autoridad.	Condiciones físicas y/o materiales	Infraestructura Materiales	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Incentivo económico	
			Políticas administrativas	Normas y lineamientos	
			Relaciones sociales	Interrelación	
			Desarrollo personal	Oportunidad de trabajo	
			Desempeño	Infraestructura Materiales	
Relación con la autoridad	Incentivo económico				

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población muestral

La población estuvo conformada por 32 trabajadores del Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali.

2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la encuesta, técnica que permitió la aproximación directa a la unidad muestral con el fin que esta proporcione los datos requeridos (Chiroque, 2006). Los instrumentos fueron dos cuestionarios, los que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

El de la variable clima laboral fue el instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo denominado PCS-CL. Este cuestionario posee 50 reactivos de redacción directa distribuidos en cinco dimensiones, según la siguiente descripción:

Reactivos de redacción directa:

Autorrealización: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46

Involucramiento laboral: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47

Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48

Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44

Condiciones laborales: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Escala:

Muy favorable : 210-250

Favorable : 170-209

Media : 130-169

Desfavorable : 90-129

Muy desfavorable : 50-89

El de la variable clima laboral fue el instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo denominado SL-SPC. Este cuestionario posee 36 reactivos de redacción directa distribuidos en siete dimensiones, según la siguiente descripción:

Reactivos de redacción directa:

Condiciones físicas y/o materiales	: 1, 13, 21, 28, 32
Beneficios laborales	: 2, 7, 14, 22
Políticas administrativas	: 8, 15, 17, 23, 33
Relaciones sociales	: 3, 9, 16, 24
Desarrollo personal	: 4, 10, 18, 25, 29, 34
Descripción de tareas	: 5, 11, 19, 26, 30, 35
Relación con autoridades	: 6, 12, 20, 27, 31, 36

*Reactivos de redacción inversa o

Negativos : 2, 5, 7, 8, 15, 16, 17, 19, 23, 26, 31 y 33.

Escala:

Alta satisfacción	:	168-180
Parcial satisfacción	:	149-167
Regular satisfacción	:	112-148
Parcial insatisfacción	:	93-111
Alta insatisfacción	:	36-92

Estos instrumentos de recolección de datos no fueron validados ni se analizó la fiabilidad, por ser estandarizados, ya que son de autoría de Sonia Palma Carrillo (Palma, 2004).

2.5. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento. Al haberse realizado el estudio con toda la población, es decir, no se ha empleado muestra, se omitió la prueba hipótesis, ya que esta es un proceso estadístico inferencial (Barreto, 2006).

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos.

- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Relación: Clima organizacional*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Clima organizacional	Muy deficiente	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Deficiente	Recuento	1	3	2	0	6
		% del total	3,1%	9,4%	6,3%	0,0%	18,8%
	Regular	Recuento	0	5	18	0	23
		% del total	0,0%	15,6%	56,3%	0,0%	71,9%
	Eficiente	Recuento	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	3,1%	3,1%	6,3%
Total		Recuento	2	8	21	1	32
		% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

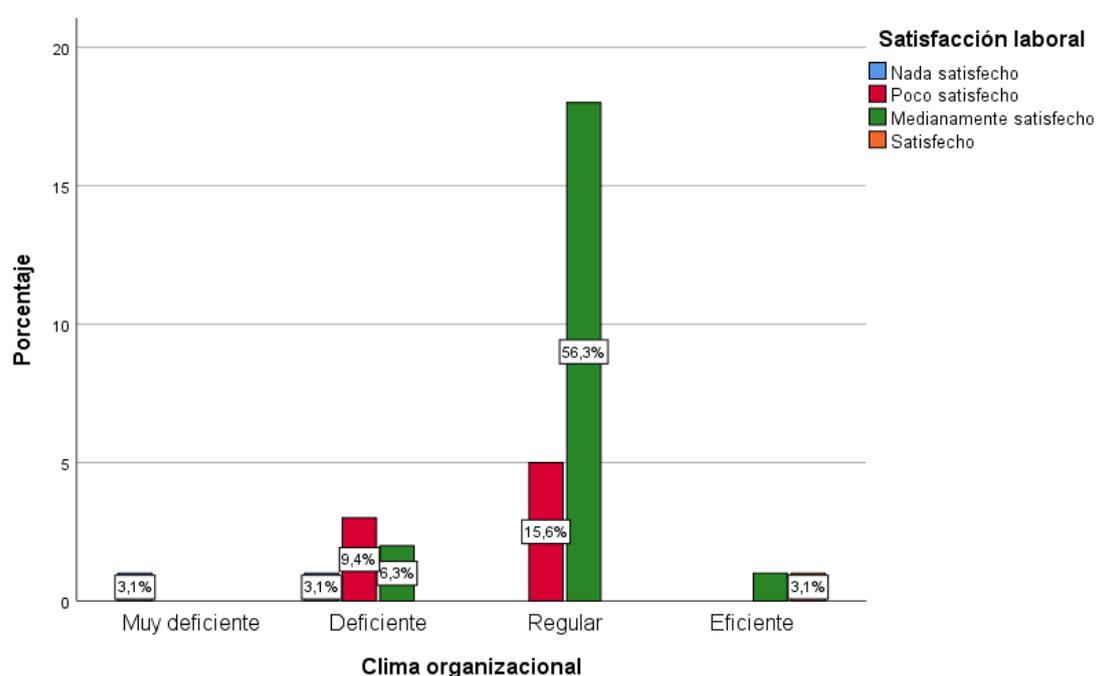


Figura 1. Clima organizacional*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 56.3%, percibe el clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 2. Distribución de frecuencias: Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	1	3,1	3,1	3,1
	Deficiente	6	18,8	18,8	21,9
	Regular	23	71,9	71,9	93,8
	Eficiente	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del autor.

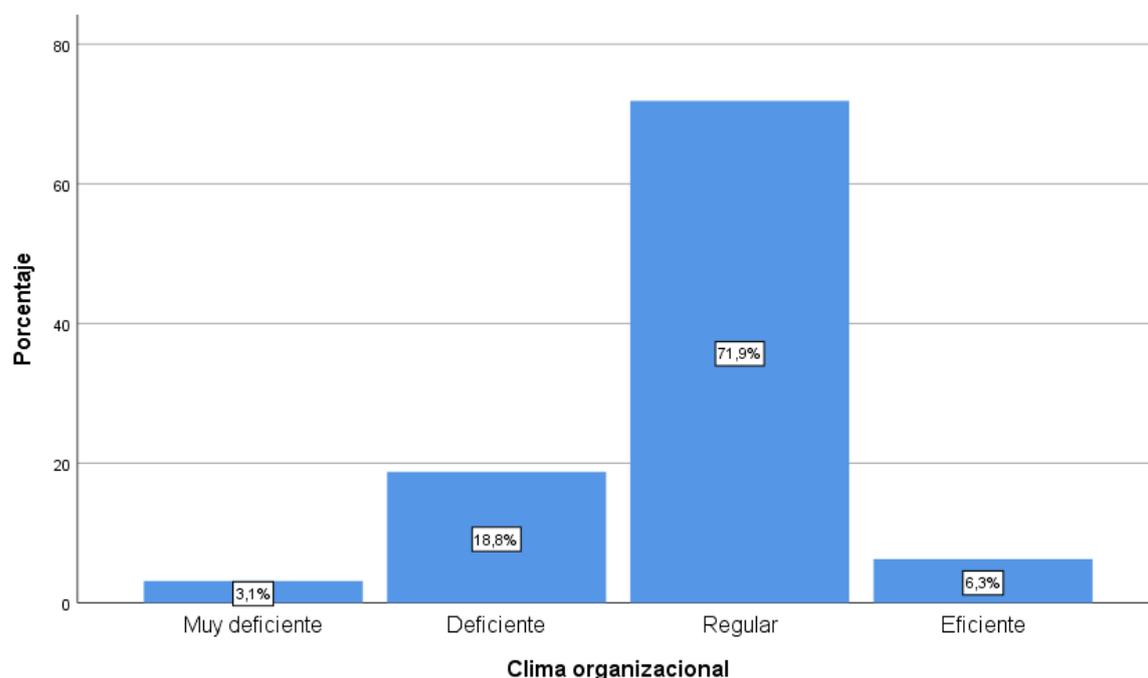


Figura 2. Clima organizacional

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Clima organizacional, el 71.9% lo percibe en el nivel Regular, 18.8% en el nivel Deficiente, 6.3% en el nivel Eficiente y 3.1% en el nivel Muy deficiente, en la sede de estudio.

Tabla 3. Distribución de frecuencias: Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada satisfecho	2	6,3	6,3	6,3
	Poco satisfecho	8	25,0	25,0	31,3
	Medianamente satisfecho	21	65,6	65,6	96,9
	Satisfecho	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del autor.

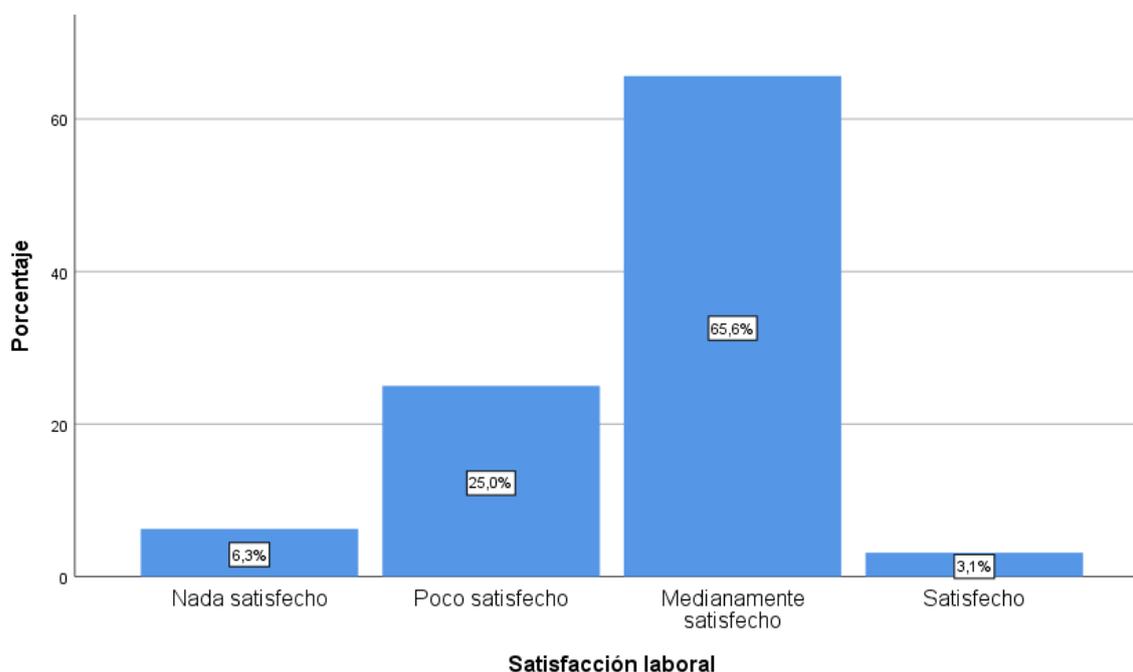


Figura 3. Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, en cuanto a la variable Satisfacción laboral, 65.6% se encuentra Medianamente satisfecho, 25% Poco satisfecho, 6.3% Nada satisfecho y 3.1% Satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 4. Relación: Autorrealización*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total
		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Autorrealización Muy deficiente	Recuento	2	0	0	0	2
	% del total	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
Deficiente	Recuento	0	3	8	0	11
	% del total	0,0%	9,4%	25,0%	0,0%	34,4%
Regular	Recuento	0	5	13	1	19
	% del total	0,0%	15,6%	40,6%	3,1%	59,4%
Total	Recuento	2	8	21	1	32
	% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

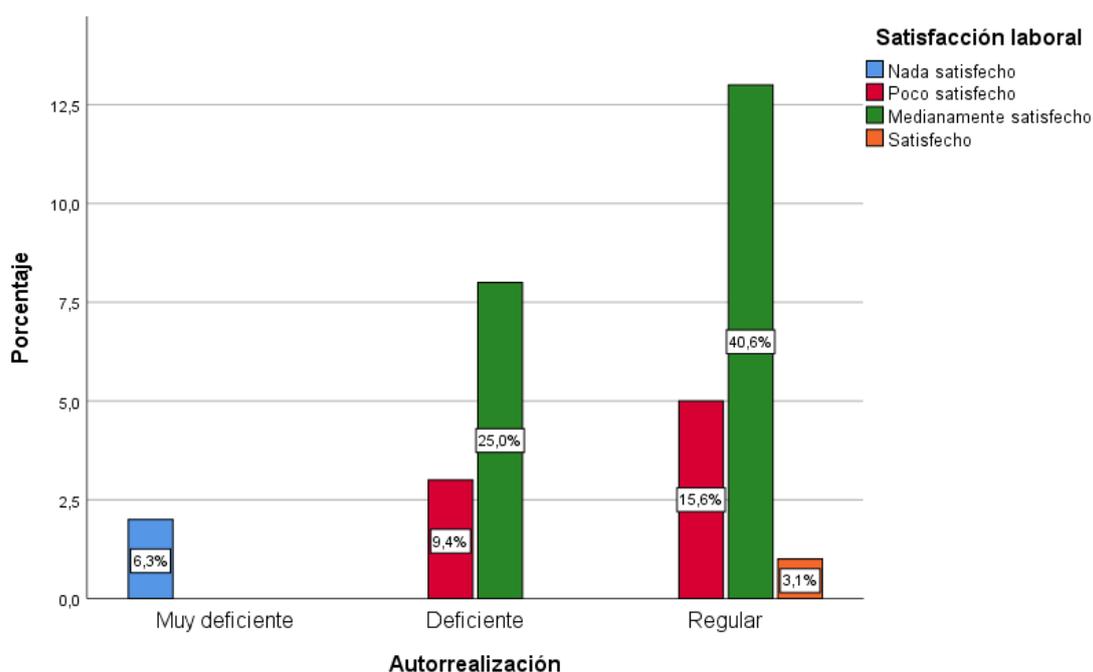


Figura 4. Autorrealización*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 40.6%, percibe la dimensión Autorrealización del clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 5. Relación: Involucramiento laboral*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Involucramiento laboral	Muy deficiente	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
	Deficiente	Recuento	0	2	2	0	4
		% del total	0,0%	6,3%	6,3%	0,0%	12,5%
	Regular	Recuento	0	4	13	0	17
		% del total	0,0%	12,5%	40,6%	0,0%	53,1%
	Eficiente	Recuento	0	2	6	1	9
		% del total	0,0%	6,3%	18,8%	3,1%	28,1%
Total		Recuento	2	8	21	1	32
		% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

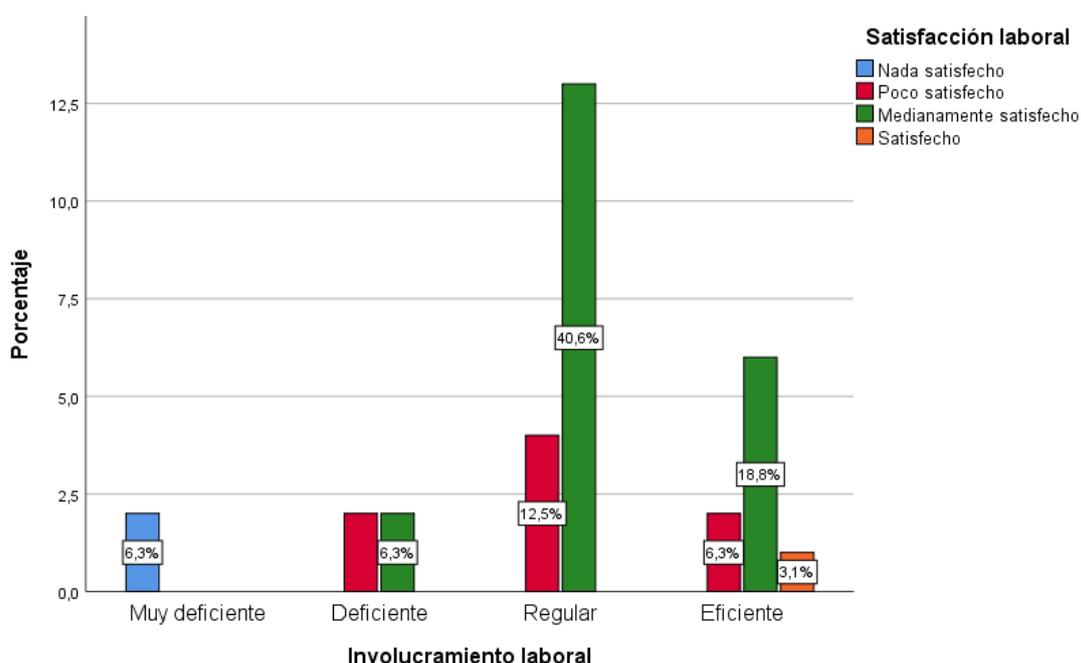


Figura 5. Involucramiento laboral*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 40.6%, percibe la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 6. Relación: Supervisión*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total
		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
SupervisiónMuy deficiente	Recuento	2	0	0	0	2
	% del total	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%
Deficiente	Recuento	0	3	7	0	10
	% del total	0,0%	9,4%	21,9%	0,0%	31,3%
Regular	Recuento	0	4	9	0	13
	% del total	0,0%	12,5%	28,1%	0,0%	40,6%
Eficiente	Recuento	0	1	5	1	7
	% del total	0,0%	3,1%	15,6%	3,1%	21,9%
Total	Recuento	2	8	21	1	32
	% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

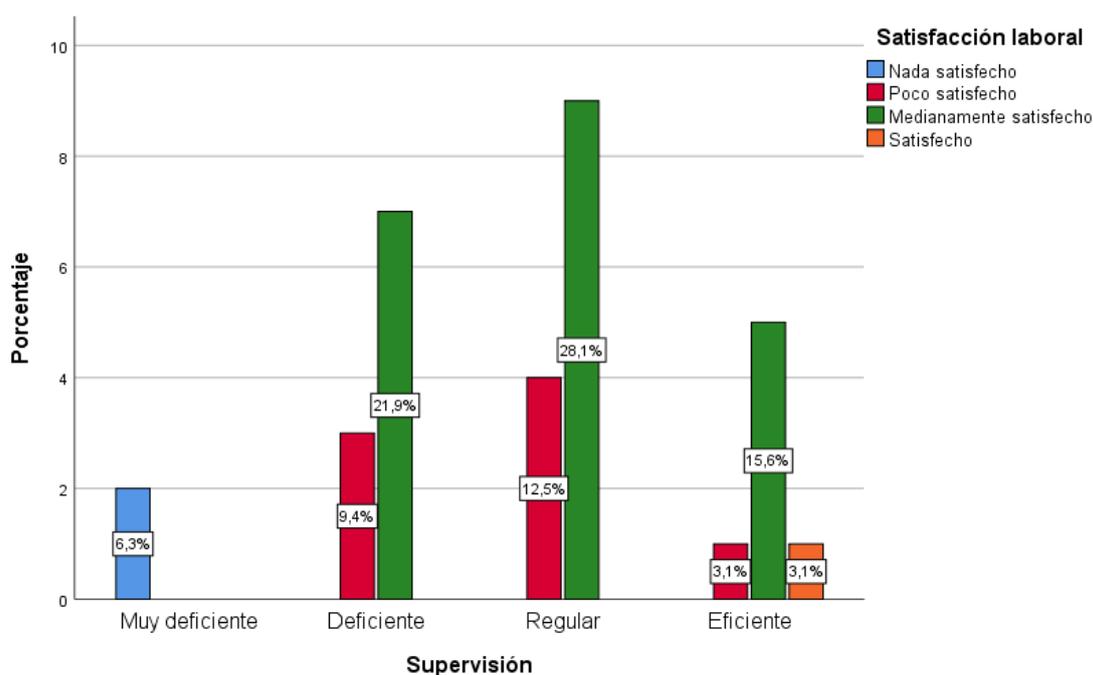


Figura 6. Supervisión*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 28.1%, percibe la dimensión Supervisión del clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 7. Relación: Comunicación*Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral				Total
		Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Comunicación Muy deficiente	Recuento	1	0	0	0	1
	% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
Deficiente	Recuento	1	3	4	0	8
	% del total	3,1%	9,4%	12,5%	0,0%	25,0%
Regular	Recuento	0	4	14	0	18
	% del total	0,0%	12,5%	43,8%	0,0%	56,3%
Eficiente	Recuento	0	1	3	1	5
	% del total	0,0%	3,1%	9,4%	3,1%	15,6%
Total	Recuento	2	8	21	1	32
	% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

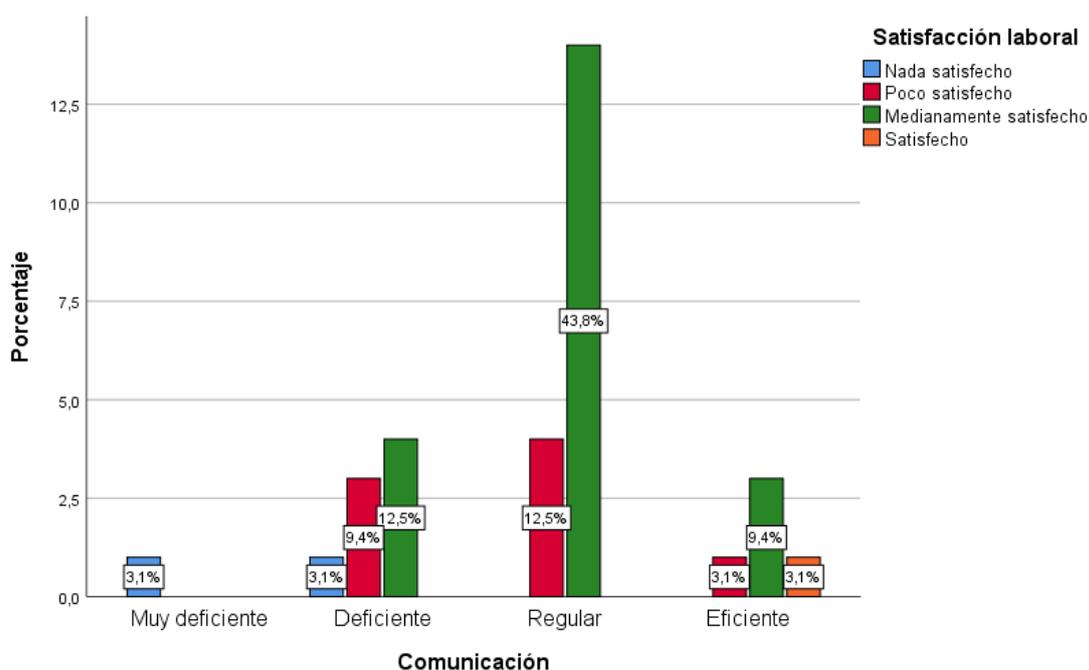


Figura 7. Comunicación*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 43.8%, percibe la dimensión Comunicación del clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Tabla 8. Relación: Condiciones laborales*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Nada satisfecho	Poco satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	
Condiciones laborales	Muy deficiente	Recuento	1	0	0	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%
	Deficiente	Recuento	1	3	1	0	5
		% del total	3,1%	9,4%	3,1%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	0	3	17	0	20
		% del total	0,0%	9,4%	53,1%	0,0%	62,5%
	Eficiente	Recuento	0	2	3	1	6
		% del total	0,0%	6,3%	9,4%	3,1%	18,8%
Total		Recuento	2	8	21	1	32
		% del total	6,3%	25,0%	65,6%	3,1%	100,0%

Fuente: Elaboración del autor.

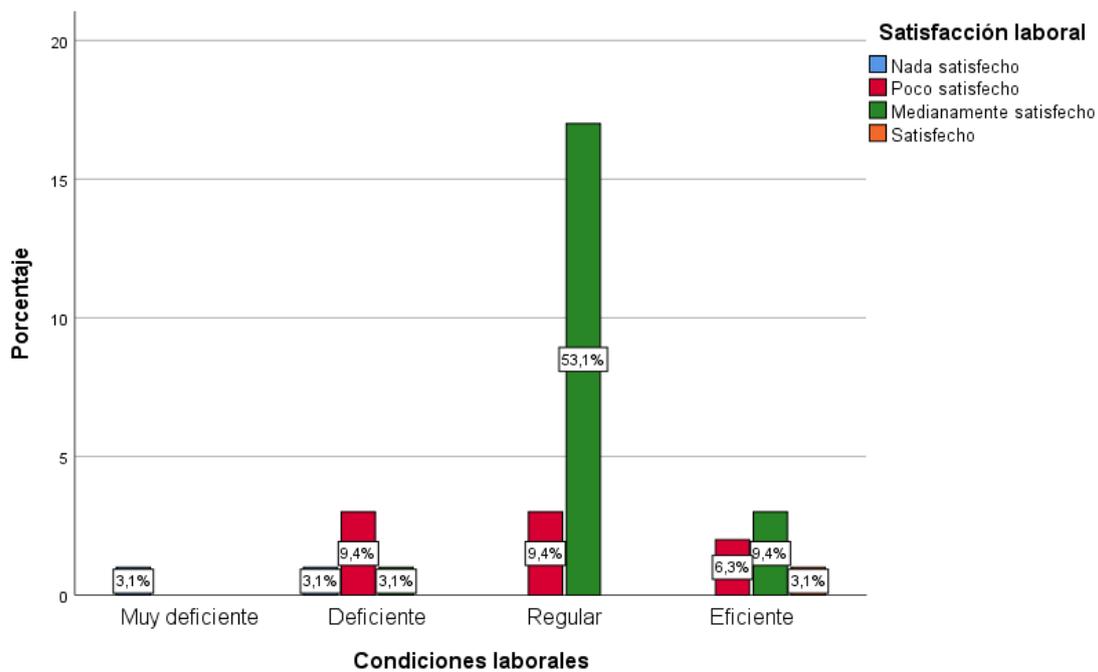


Figura 8. Condiciones laborales*Satisfacción laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que, el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 53.1%, percibe la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

Parámetro de interpretación:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

Tabla 9
Correlaciones Rho Spearman

Correlaciones	Rho Spearman	Intensidad de la relación
Clima organizacional y satisfacción laboral	0.369	Positiva media
Autorrealización y satisfacción laboral	0.268	Positiva media
Involucramiento laboral y satisfacción laboral	0.357	Positiva media
Supervisión y satisfacción laboral	0.255	Positiva media
Comunicación y satisfacción laboral	0.336	Positiva media
Condiciones laborales y satisfacción laboral	0.434	Positiva media

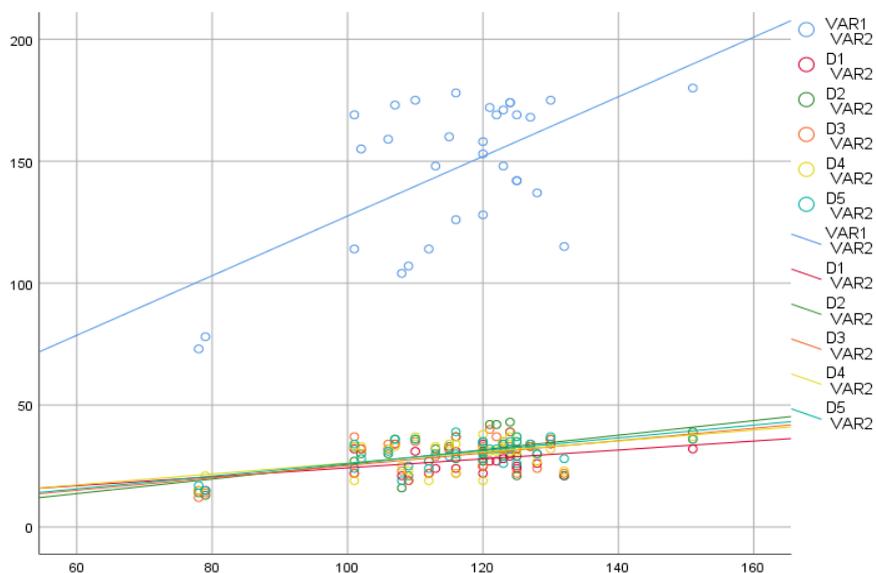


Figura 9. Correlaciones Rho Spearman

Calculadas las correlaciones de los puntajes obtenidos, se tiene que en las variables de estudio clima organizacional y satisfacción laboral, así como entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral, según se observa en la tabla 9, son positivas medias.

IV. DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la relación entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 56.3%, percibe el clima organizacional como Regular y, en cuanto a Satisfacción laboral, se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Es así que Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa (2011) finito al determinar la correspondencia entre las variables de estudio como son satisfacción laboral y el desarrollo de las etapas de organización, se pudo dar a conocer que existe una alta, positiva y de mucha significancia en cuanto a las variables generales; por otro lado al estudiar la relación entre la satisfacción laboral y la organización, también fue la misma que la de las generales; de la misma manera que al relacionar las dimensiones del bienestar y la segunda variable de estudio; así también al desarrollar las pruebas a la muestra de estudio se finalizó que en cuanto a las concesiones desarrolladas en las variables; por último que lo primordial de las finalidades a llegar en cuanto a las dos variables de estudio, fue que en la institución pública estudiada todas las hipótesis y objetivos fueron encaminándose hacia lo previsto, teniendo así una fiabilidad con las operacionalización de las variables, y con los métodos de estudio realizado; así como corrobora la investigación en cuanto a la relación de los antecedentes sociales, y en cómo lo justifica en el ámbito institucional así haya diferencias entre lo social y los principios etimológicos a pesar de las contradicciones con los resultados de la investigación, para finalizar la relación entre las dos principales variables de estudio fue altamente positiva y se corrobora con los objetivos la hipótesis y la resolución del problema de estudio.

En cuanto a la tabla 2 muestra que, del total de la muestra, referente a la variable Clima organizacional, el 71.9% lo percibe en el nivel Regular, en la sede de estudio.

Por ello, Mota (citado por Martínez y Rodríguez, 2011) alude en cuanto al clima organizacional, los conocimientos que el trabajador posee de las organizaciones y métodos que resultan en un medio laboral, es un fenómeno

interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las predisposiciones motivacionales que se convierten en un procedimiento que tiene resultados sobre la organización (fabricación, complacencia, movimiento, etc.)

En cuanto a la teoría del comportamiento según Likert (1967) en su teoría de clima organizacional menciona que el comportamiento de los trabajadores se debe más que todo por la forma como son tratadas por la parte administrativa, y por todas las condiciones que les emplean, consecuentemente la indicación severa que perciben, en parte no son de su agrado porque chocan contra su comunidad de sentirse a gusto en el área que laboran. Por lo tanto, la desobediencia de un individuo ante la presente circunstancias que están determinadas por la percepción que tiene de esta área de trabajo.

En la tabla 3 muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Satisfacción laboral, 65.6% se encuentra Medianamente satisfecho, en la sede de estudio.

Es así Fuentes Navarro (2012) finita que el nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables, el análisis de esas relaciones permite conocer en qué grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción, la clave gira alrededor de la edad, el nivel ocupacional, y el tamaño de la empresa. A medida que los empleados envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después, su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con su trabajo, ya que es usual que estén mejor pagadas, tengan mejores condiciones de trabajo y sus puestos les permiten aprovechar plenamente sus capacidades.

También, Blum y Naylor (1988) concluyen que a satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general.

Además, en la teoría bifactorial Harpaz (citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) precisa la satisfacción laboral, como, otras actitudes, está compuesta por lo menos de elementos afectivos, cognitivos y conductual, puede variar en consistencia y magnitud, puede ser obtenido de diferentes fuentes y cumple distintas funciones para el individuo.

Referente a las tablas 4 a la 8 del total de la muestra, en cuanto a las dimensiones de la variable clima organizacional; el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 40.6%, percibe la dimensión Autorrealización del clima organizacional como Regular; también, el 40.6%, percibe la dimensión Involucramiento laboral del clima organizacional como Regular; además, el 28.1%, percibe la dimensión Supervisión del clima organizacional como Regular; el mayor porcentaje de la muestra, equivalente al 43.8%, percibe la dimensión Comunicación del clima organizacional como Regular y el 53.1%, percibe la dimensión Condiciones laborales del clima organizacional como Regular, en cuanto a Satisfacción laboral, en la sede de estudio.

Finalmente, Palma (2004) refiere que las particularidades de la variable clima organizacional son la autorrealización, que es la evaluación al trabajador con relación a las contingencias que el entorno profesional; también, el involucramiento laboral, define caracterización con los servicios organizacionales y responsabilidad; además, la supervisión, son evaluaciones de funcionalidad e importancia de los principales directores en la inspección entre la diligencia profesional; en cuanto a la comunicación, que es la apreciación del grado de facilidad, velocidad, transparencia, adaptación y exactitud de la información y, por último, las condiciones laborales, es la afirmación que la entidad suministra los elementos de materia prima, financieros y/o psicosociales obligatorios para la consecución de los trabajos encargados.

V. CONCLUSIONES

- 1) Existe relación positiva media entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 1 y 9.
- 2) Existe relación positiva media entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 4 y 9.
- 3) Existe relación positiva media entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 5 y 9.
- 4) Existe relación positiva media entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 6 y 9.
- 5) Existe relación positiva media entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 7 y 9.
- 6) Existe relación positiva media entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, como se observa en las tablas 8 y 9.

VI. RECOMENDACIONES

- En cuanto a los trabajadores del módulo penal de la corte superior de justicia de Ucayali, 2018, llegar a una coordinación en las ideologías, así, generar un buen entorno de trabajo o laboral.
- Hacia los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018, ayudar con la inclusión de nuevos medios laborales, pues, como se observa en las conclusiones de esta investigación, tiene a mejorar según la aplicación de un clima favorable.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, S. (2001). *“La Cultura y el clima organizacional en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima Perú
- Atalaya, M. (1999). *“Satisfacción laboral y productividad”*. En Revista de Psicología, Año III N° 5. Recuperado el 24 de agosto del 2015. Disponible en <http://sisbib.unmsm.edu.pe/>
- Barreto, C. (2006). *Estadística básica. Aplicaciones*. Chimbote. Perú. Utex.
- Blum, M. y Naylor, J. (1988). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Bravo, M., Peiró, J., y Rodríguez, I. (1996). *“Satisfacción laboral”*. En Peiró, J., y Prieto, F. (Eds.) *Tratado de psicología del trabajo 1. La actividad laboral en su contexto* (pp. 343-394). Madrid, España: Ed. Síntesis S.A.
- Bravo-Yáñez, C. y Jiménez-Figueroa, A. (2011). *“Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile”* Revista Española de Sanidad Penitenciaria versión impresa ISSN 1575-0620 vol.13 No.3, nov.-feb. 2011 Barcelona. España. Disponible en <http://scielo.isciii.es/>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia, McGraw Hill.
- Chiroque, S. (2006). *“Análisis y diseño de instrumentos de recolección de datos”*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Fernández, T. (2004). *“Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay”*. En línea. En Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en Educación. Vol 2, N° 2. Recuperado el 30 de octubre del 2013; disponible en <http://www.ice.deusto.es/rinace>
- Fuentes Navarro, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis.

- Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to Work Among Finnish Supervisors. Recuperado el 1 de julio de 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>
- Infobae América (2015). “*El fantasma de la hiperinflación vuelve a instalarse en medio de la crisis venezolana*”. Recuperado el 4 de septiembre del 2015. Disponible en <http://www.infobae.com/>
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. En *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, vol. 50, núm. 3, 2012, pp. 307-314. Instituto Mexicano del Seguro Social-Distrito Federal, México. Recuperado el 14 de julio de 2018. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014>
- León M. (2009). “*El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la fundación del niño Bolívar. Abril-2009*”. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela:
- Likert, R. (1967). *La organización humana: gestión y valor*. New York: Mc Graw Hill.
- Martínez-Rodríguez, E. y García-Martínez, L. (2011). La comunicación organizacional y la prevención de conflictos en las organizaciones. Un enfoque en las instituciones de salud. En *Perinatología y reproducción humana*, vol. 25-Nro. 2, pp. 115-122. Recuperado el 14 de julio de 2018. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/inper>
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, IX (1), 27-34.

- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. Manual*. Perú. Disponible en www.academia.edu
- Pérez, S. (2010). ¿Qué hacer con el estrés? *Crítica*, 60, 17-21.
- Ramos, M., Chiroque, S., Gómez, J. & Fernández, E. (2007). *Investigación educativa*, Proyecto de tesis. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.
- Robbins, Stephen.P. (1998): *Comportamiento Organizacional* San Diego State University. Traducción de Prentice-Hall Hispanoamericana S.A
- Sander, B. (1996). *Gestión Educativa en América Latina. Construcción y Reconstrucción del Conocimiento*. Buenos Aires-Argentina, Editorial Troquel.
- Sotomayor, Flor (2012). “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*”. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Moquegua, Perú. Disponible en <http://www.academia.edu/>
- Vargas, E. & Muñoz, M. (2015). Grupos Generacionales y Actitud de Satisfacción Laboral. Recuperado el 10 de octubre de 2016, de Universidad Católica de Santa María: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio>
- Zurita, Marta & Manzano, Miguel (2014). “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*” Universidad de Granada. España.

Anexos

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Cuestionario: ESCALA DE OPINIONES PARA EVALUAR SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

FINALIDAD: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que exprese mejor su punto de vista.

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas ya que todas son opiniones.

Nro.	ITEMS	Total acuerdo	Acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Total desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi (s) jefe(s) es (son) comprensivo (s).					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución maltrato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi (s) jefe (s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo tan importante.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					

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

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

ESCALA DE OPINIONES

DATOS PERSONALES

Edad: _____ Sexo: F___ M___

Grupo Ocupacional: Administrativo: _____ Tratamiento: _____ Seguridad _____

Tiempo de Servicio en la Institución: 01 -05 años _____ 05-10 años _____ 10 a más _____

Condición Laboral: Nombrado _____ contratado _____ Locación de Servicios _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuesta buena ni mala.

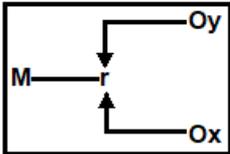
		Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la organización					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8	En la organización se mejora continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi oficina fluye la información adecuadamente					
10	Los objetivos de trabajo son retadores					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La valuación que se hace ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					

16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado					
		Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros					
22	En la oficina se hacen las cosas mejor cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos					
30	Existe una buena administración de los recursos					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32	Cumplir con las actividades laborales es una actividad estimulante					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La organización promueve el desarrollo del personal					

37	Los productos y/o servicios de la institución son motivos de orgullo del personal					
38	Los objetivos están claramente definidos					
39	El supervisor escucho los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión del trabajo					
41	Se promueva la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión y misión de valores en la organización					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
44	Existe colaboración entre el personal de diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita del trabajo					
46	Se reconoce los logros en el trabajo					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la organización					
49	Se conoce los avances de otras áreas de la organización					
50	Las remuneraciones están de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 2. Matriz de consistencia

Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	GENERAL	Variable 1		METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>¿Existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?</p> <p>Específicos: ¿Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? ¿Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la</p>	<p>Determinar si existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción</p>	<p>Existe relación significativa entre Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p> <p>Específicas Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión involucramiento laboral y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de</p>	<p>Variable 1 Clima organizacional</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p>	<p>Autorrealización Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales</p> <p>Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño Relación con la autoridad</p>	<p>El diseño planteado fue descriptivo correlacional transeccional El esquema fue el siguiente:</p>  <p>Donde: M = Muestra. Oy = Observación a la variable gestión del presupuesto por resultados. r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio. Ox = Observación a la variable gestión de la ejecución de proyectos de pavimentación.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA La población estuvo conformada por 32 trabajadores del el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali El muestreo, en consecuencia, fue censal, es decir, todos los integrantes de la población</p>

<p>Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? ¿Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? ¿Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018? ¿Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018?</p>	<p>Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p>	<p>Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión supervisión y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018. Existe relación significativa entre la dimensión condiciones laborales y satisfacción laboral de los trabajadores en el Módulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, 2018.</p>			<p>participaron de la recolección de información.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------

Anexo 3. Otras evidencias Base de datos

Nº	Autorrealización		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunicación		Condiciones laborales		Clima organizacional		Satisfacción laboral	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N	T	N	Total	Nivel
1	26	3	30	3	24	2	27	3	30	3	137	3	128	3
2	15	1	13	1	14	1	21	2	15	1	78	2	79	1
3	24	2	32	3	29	3	33	3	30	3	148	3	113	3
4	32	3	35	3	32	3	35	3	35	3	169	3	125	3
5	29	3	43	4	39	4	31	3	32	3	174	3	124	3
6	32	3	39	4	36	4	37	4	36	4	180	4	151	4
7	25	2	21	2	22	2	37	4	37	4	142	3	125	3
8	25	2	30	3	25	2	38	4	35	3	153	3	120	3
9	34	3	33	3	33	3	34	3	34	3	168	3	127	3
10	32	3	33	3	32	3	34	3	29	3	160	3	115	3
11	34	3	36	4	36	4	32	3	37	4	175	3	130	3
12	21	2	16	2	23	2	25	2	19	2	104	2	108	2
13	34	3	35	3	33	3	35	3	34	3	171	3	123	3
14	27	3	42	4	40	4	31	3	32	3	172	3	121	3
15	24	2	29	3	32	3	31	3	26	3	142	3	125	3
16	15	1	14	1	12	1	15	1	17	2	73	1	78	1
17	27	3	42	4	37	4	31	3	32	3	169	3	122	3
18	30	3	39	4	33	3	37	4	35	3	174	3	124	3
19	21	2	21	2	22	2	23	2	28	3	115	2	132	3
20	24	2	28	3	22	2	22	2	30	3	126	3	116	3
21	22	2	27	3	25	2	19	2	35	3	128	3	120	3
22	34	3	36	4	34	3	33	3	36	4	173	3	107	2
23	34	3	31	3	33	3	32	3	28	3	158	3	120	3
24	31	3	37	4	37	4	34	3	39	4	178	4	116	3
25	28	3	29	3	32	3	33	3	26	3	148	3	123	3
26	19	2	21	2	19	2	23	2	25	2	107	2	109	2
27	22	2	27	3	22	2	19	2	24	2	114	2	101	2
28	32	3	33	3	37	4	33	3	34	3	169	3	101	2
29	32	3	30	3	34	3	32	3	31	3	159	3	106	2
30	32	3	30	3	32	3	33	3	28	3	155	3	102	2
31	31	3	36	4	35	3	37	4	36	4	175	3	110	2
32	22	2	27	3	22	2	19	2	24	2	114	2	112	3

