



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Condiciones y satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de  
San Martín, Moyobamba - 2022

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

**AUTOR:**

Valqui Vargas, Dayby Hans (orcid.org/[0000-0002-2939-6526](https://orcid.org/0000-0002-2939-6526))

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/[0000-0002-3018-9460](https://orcid.org/0000-0002-3018-9460))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, a mi familia que siempre me brindó su apoyo.

**Dayby**

## **Agradecimiento**

A Dios, a mis padres, a mis docentes que inculcaron sus conocimientos, contribuyeron en mi vida profesional y a la Universidad César Vallejo.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>27</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	27
3.2. Variables y Operacionalización .....	28
3.3. Población(criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis... 28	
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... 30	
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos.....	32
3.7. Aspectos éticos .....	32
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>45</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>47</b>



## Índice de tablas

Tabla 1.	Condiciones laborales .....	33
Tabla 2.	Satisfacción laboral .....	34
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	35
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral .....	36
Tabla 5.	Relación entre las condiciones y la satisfacción laboral .....	38

## Índice de figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.....	39
--	----

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 135 trabajadores y la muestra fue de 100. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de condiciones laborales, fue medio en 48 %, bajo en 30 % y alto en 22 %; la satisfacción laboral, fue medio en 40 %, bajo en 38 % y alto en 22 %. Concluyendo que existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 96.04 % de las condiciones laborales influye en la satisfacción laboral.

Palabras clave: Condiciones, actividades, satisfacción.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between conditions and job satisfaction in the Superior Court of Justice of San Martín, Moyobamba- 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 135 workers. and the sample was 100. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of working conditions was medium in 48%, low in 30% and high in 22%; Job satisfaction was medium in 40%, low in 38% and high in 22%. Concluding that there is a significant relationship between the conditions and job satisfaction in the Superior Court of Justice of San Martín, Moyobamba- 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.980 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); In addition, only 96.04% of working conditions influence job satisfaction.

Keywords: Conditions, activities, satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo actualizado, hoy en día resulta fundamental la implementación de ciertos factores dentro de las entidades que impulsen el desarrollo óptimo de sus procesos, siendo estos los recursos humanos los mismos que se encuentran orientados a la diversidad de caminos, en referencia al fomento económico social; lo que genera que las organizaciones sean vistas de manera más eficiente, competitiva, obligando de esta manera a que el capital humano desarrolle más y mejores competencias, puesto que estos sientan la base total del funcionamiento integral de la organización. De tal manera, el personal se sienta satisfecho con sus labores, con las remuneraciones que reciben producto de las mismas se desarrollan en la mejor manera en el aspecto laboral, lo que genera un referente positivo para el desarrollo efectivo de labores, los colaboradores buscan realizar trabajos que les causen y estimulación en lugar de un trabajo rutinario. (Dávila et al, 2021)

A nivel latinoamericano, según Durán et al (2021) las condiciones laborales representa un tema de mucho interés en el ámbito laboral, puesto que de esto depende si dan las actividades de manera eficiente, es en base a ello que no se realizan más estudios con la finalidad de detectar a aquellos factores que juegan a favor o en contra de la productividad del colaborador, el colaborador no se está esforzando en la ejecución efectiva de sus labores, sumado a ello que no existen diversidad de factores que pueden generar la satisfacción del colaborador, la misma que se encuentra ligada al desarrollo de sus funciones, es por ello que las entidades siempre deben encontrarse vigilando de manera constante el desarrollo de labores de sus trabajadores a fin de detectar insatisfacciones y en base a ello, plantear opciones de mejora, generando que el colaborador se encuentre comprometido con las labores que realiza dentro de la entidad.

Por otra parte, en el caso del Perú, se ha observado que las condiciones laborales dentro de las organizaciones independiente de la índole privado- público no son las más adecuadas para generar un desarrollo integral del colaborador esto ha

sido corroborado a través de diversos estudios con respecto a las condiciones laborales dentro de América Latina. Asimismo, Torres (2020), a pesar de comparar con instituciones públicas que vendan por el cumplimiento efectivo de los derechos laborales, éstas no han sido suficientes para combatir la informalidad de los negocios, buscando siempre los dueños de estos negocios, la generación de mayor dinero, mayor rentabilidad bajo un bajo costo, representado en el bajo pago a su personal bajo su mando. De tal manera que las nuevas políticas públicas orientadas a asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales de la población peruana.

Además, en el caso regional, las organizaciones no aplican de manera eficiente las diversas estrategias con respecto a la modificación entre sus colaboradores, generando de esta manera la falta de compromiso de los mismos con la entidad. Muchas organizaciones no toman en cuenta las condiciones laborales como medio para generar el impulso dentro del desempeño de sus colaboradores, esto genera afectación dentro de las labores diarias ejercidas por los colaboradores, generando un impacto negativo en su productividad; a esto se le suma la deficiencia en los equipos informáticos, los mobiliarios o los mismos ambientes donde desarrollan estos colaboradores sus labores encomendadas. (Calderón et al, 2019).

En la Corte Superior de Justicia de San Martín, se ha observado que las condiciones laborales muestran deficiencias, siendo las **causas** que los espacios en las que laboran los colaboradores son pequeñas en relación a la carga laboral que tienen, además de la existencia de sobre cargas laborales por la acumulación y débil avance de los expedientes lo que ha generado que los colaboradores estén expuestos a enfermedades y demás, la ventilación e iluminación es deficiente lo que no ayuda a que el personal mantenga una adecuada salud, siendo las **consecuencias**, que el personal muestre insatisfacciones laborales, no cumplan sus funciones o metas establecidas, existe reclamos y que el personal tengan que trabajar horas extras con tal de poder avanzar algunos procesos.

En consideración a la realidad descrita se formuló el **Problema general**: ¿Cuál es la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022? Como **Problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022?

Con respecto a las justificaciones de este estudio, fue **conveniente**, ya que se permitió a la entidad conocer el grado de correlación que puede existir entre las variables, ofreciendo de esta manera un diagnóstico actual sobre las condiciones laborales y de qué manera está, generan satisfacción laboral. **Relevancia social**, permitió el desarrollo de estrategias y herramientas para un mejor desempeño, de manera que el colaborador puede alcanzar su máximo potencial y cumpla efectivamente con las actividades y metas planteadas. **Valor teórico**, dado a que se ha recurrido a fuentes primarias y secundarias de información, de modo que se brinde un sustento apropiado a cada concepto de estudio y se contribuya a la comunidad científica. **Implicancias prácticas**, en base al problema se buscó lograr una mayor sinergia entre el equipo humano, a fin de que se mejore los niveles de satisfacción y con ello la competitividad de la institución. **Utilidad metodológica**, para contrastar las hipótesis se han elaborados como también los instrumentos pueden ser aplicados en otras investigaciones y el estudio puede servir como base en otras investigaciones.

Asimismo, se definió como **Objetivo general**: Determinar la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Como **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Identificar la relación entre las

dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

Finalmente, la **Hipótesis general:** H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Como **Hipótesis específicas:** H<sub>1</sub>: El nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, es alta. H<sub>2</sub>: El nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, es alta. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación se sustentará en una variedad de estudios de diversos investigadores, del ámbito internacional, nacional y regional; entre ellos se citó a Salazar y Bello (2021) con su estudio básico no experimental con 244 colaboradores como población y 150 de ellos como muestra, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, el 59% de los encuestados ha sostenido que se encuentra muy satisfecho con respecto a la relación que mantiene con sus superiores, mientras que un 30 % se encuentra solamente satisfecha, preocupándose por tener un ambiente de cordialidad entre trabajadores, a su vez, se ha podido determinar que mientras mejor sea la motivación laboral por parte de los directores de la entidad, los colaboradores responden de manera positiva y se sienten más satisfechos con las labores que ejecutan.

Asimismo, se consideró a García et al (2020), con su estudio básico no experimental y descriptivo, con 67 docentes como su conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, concluyeron que; con este tipo de estudios, se puede entender de manera más profunda el fenómeno del estrés laboral y la aplicación de diversas políticas educativas que generan impactos negativos entre los profesionales educativos, es en base a ello que resulta necesario fomentar una cultura de atención a los docentes a fin de tener conocimiento de cuáles son los motivos que impactan de manera positiva en su desarrollo laboral. En puntos estadísticos se tiene que el 71, 6% padecen de estrés laboral o se encuentran camino a padecer, Asimismo, el 31.3% reconoce que las condiciones laborales donde se desarrollan generan un efecto positivo o negativo dentro de la entidad.

De igual modo, se citó a Mendoza (2020) con su estudio correlación al no experimental, con 17 trabajadores como conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como como técnica e instrumento. Concluyó que, en base a los datos estadísticos obtenidos, se puede señalar la aparición de una correlación positiva de ambas variables dentro de la entidad con

que tiene un valor de 0.886; es en razón a ellos que podemos señalar que existe una incidencia positiva, es por ello que se deben implementar mejores lineamientos internos para ayudar a que los trabajadores se encuentren satisfechos con sus labores encomendadas.

Dentro del plano **nacional** se ha considerado a Valero et al (2021), con un estudio aplicado no experimental, con 19 docentes como conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario como técnica instrumento, concluyeron que; de los datos estadísticos que se han obtenido, se pudo observar a altos niveles de satisfacción de los docentes, los mismos que se encuentran reflejados en el compromiso que tienen para el desarrollo efectivo de sus labores, todo ello en base al reconocimiento que tienen por parte del plantel educativo por las labores que ejecutas, lo mismo que repercuten en las mejoras salariales que se han dado en los últimos tiempos. Configurándose de esta manera una gran importancia que tiene el reconocimiento de labores, respecto a la productividad de los colaboradores, generando de esta manera que se sientan más confiados y más predispuestos a desarrollar sus labores.

También, se citó a Miranda et al (2020), con su estudio básico descriptivo, correlacional, con 45 trabajadores como conjunto poblacional y muestral, haciendo uso de la encuesta y el cuestionario, como técnica e instrumento. Concluyendo que en base a los datos obtenidos se puede señalar la existencia de una correlación de carácter significativo con respecto a la responsabilidad social universitaria y la manera en que ésta se encuentra relacionada con la institución, la misma que ha se ha obtenido en un 0. 372 del Rho de Spearman. Pudiendo señalar a su vez que la responsabilidad social universitaria juega un papel significativo con respecto a la mejora de condiciones laborales, la misma que es percibida por los colaboradores, generando una mayor productividad laboral.

Además, se consideró a Millones (2022) quien llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, con 331 colaboradores como el conjunto

poblacional y muestra a través de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. Concluyó que, en base a los Datos o estadísticos, se ha observado que las condiciones laborales, es decir, las físicas, son las que obtuvieron el promedio más alto, mientras que el promedio más bajo son aquellas referentes a las condiciones sociales. Desde el otro punto de la variable satisfacción laboral, se obtiene que el promedio de satisfacción intrínseca es la que representa mayor valor, mientras que la satisfacción intrínseca es la que presenta un valor menor; a su vez, con el tema de las correlaciones del interés, se puede señalar que la satisfacción se consagra ser negativa a las proposiciones donde se desarrolla el trabajo.

Dentro del plano, **local** se tiene a Arévalo et al (2021), con su estudio básico no experimental con 119 colaboradores como conjunto poblacional y muestral, a través de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento empleado, concluyeron que; se establece que existe una correlación positiva moderada con respecto a las variables, lo que nos permite señalar que la satisfacción a los moradores se ve influenciada por el clima dentro de la institución es por ello también que podemos señalar que la satisfacción laboral que presentan los colaboradores es mediana, es decir, que resulta necesaria repotenciar el clima organizacional para obtener una satisfacción laboral, es por ello que se necesitan nuevas técnicas y lineamientos para generar un mayor índice de satisfacción laboral.

Asimismo, se incluyó a Vásquez (2020), el estudio fue aplicada, descriptiva y correlación al no experimental, con 39 colaboradoras como conjunto poblacional y muestral a través de la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento, de manera respectiva, concluyó que: las condiciones laborales dentro del establecimiento se encuentra un nivel regular debido a que ésta está calificada en un 49% de los encuestados a su mismo, un 44% lo califica como mala. Entre los indicadores que se han encontrado que afectan esta variable, se tiene los ambientes, las relaciones personales dentro de la entidad, el estilo de

administración, a su vez, se han presentado deficiencias con respecto a la aplicación de los precios ergonómicos.

Finalmente, se ha considerado a Ibáñez (2020), con su estudio básico no experimental, con 75 trabajadores como conjunto poblacional y muestral a través de la encuesta y el cuestionario como técnica instrumento. Concluyó que, con la información obtenida se ha conseguido determinar, que existe una relación con respecto a las variables del estudio, asimismo, se puede señalar que a mayor crecimiento en uno de ellos tendrá efectos positivos en la segunda variable; todo ello nos lleva a ratificar lo planteado dentro de la hipótesis, a su vez, a través del coeficiente correlación, está arrojando un valor de 0.998, indicando de esta manera que existe una significancia correlación positiva muy alta.

Respecto a las teorías de la variable condiciones laborales, se escogió **la teoría de las demandas y los recursos laborales**, la misma que señala que las diversas demandas y recursos laborales poseen un efecto directo e indirecto con respecto al stress laboral y la motivación hacia el colaborador dentro de la organización.

Otra teoría es la **Teoría social y concepción del trabajo**, donde considera que este es un concepto fundamental establecido en la teoría social donde se consigue el esfuerzo, sacrificio que hace la persona de manera física o mental a cambio de una contraprestación, la misma que le permitirá generar a su vez un intercambio para lograr la posesión de ciertos bienes o servicios.

En cuanto a las definiciones de la variable **condiciones laborales** se citó a Sabastizagal et al (2020) quienes señalan que es el conjunto de variables que se necesitan para la ejecución de determinada labor, que generan impactos en todos los aspectos de vida del trabajador, a su vez, se puede señalar si éstos son favorables, se obtendrán impactos positivos, contrario a ellos si son desfavorables, repercutirán de manera negativa en el desarrollo de las labores del del colaborador dentro de la entidad. Concordante con Zhang et al (2022) son actividades ejecutadas por el ser humano a cambio de una remuneración. Con

una postura similar, Guoguo et al (2022) refieren que es todo lo relacionado al trabajo y todo aquello que gira en torno al mismo. Por otro lado, Waliu y Amidu (2022) prefieren que ésta se divide en dos, la primera es la que forma parte de la organización y la segunda es aquella planteada por el Estado.

Por su parte, Bedoya y Torres (2019) refieren que son aquellos factores que forman parte de su entorno intrínseco que determinan la satisfacción, insatisfacción o motivación que tiene para el ejercicio de sus labores. Según, Wang et al (2021) esto refleja en la calidad del trabajo que ejecuta cada trabajador dentro de una determinada entidad. Asimismo, Velazco (2021), existen 3 grupos de condiciones que generan influencia en la labor de los colaboradores, entre los que se contemplan las condiciones ambientales, de tiempo y sociales, las mismas que sirven para el desarrollo efectivo de las labores internas. Por su parte, Romero, et al (2020) Refiere la existencia de diversos factores que generan influencia en la satisfacción del colaborador, entre las que se contempla los beneficios y pago percibido por el trabajador a la par de la equidad que existe dentro de la organización. Para Echajri (2020) existe un factor fundamental que define estas condiciones que provienen de las oportunidades laborales y del ingreso.

Visto desde la óptica de Torres (2020) refiere que algunas condiciones laborales que se encuentran ligadas al estrés laboral se encuentran relacionados con las responsabilidades ligadas al cargo y la sobrecarga laboral. Asimismo, Ostrowska et al (2022) quienes refieren que algunas condiciones laborales identificadas dentro del sol tienen diversos niveles de calificación de las labores. Sin embargo, resulta necesario de estandarizar las labores que se ejecutan. Del mismo modo, Dong et al (2022) refieren que algunas condiciones laborales pueden intensificar o compensar el impacto que tienen en el tiempo que desarrollan las labores y, a su vez, esto puede repercutir positiva o negativamente en el colaborador generando estrés laboral, el mismo que dificulta las labores que se ejecutan por la sobrecarga, generando que no se cumplan las metas propuestas o las labores contempladas dentro del plan de la organización.

Por su lado, Metinsoy (2022) indica que, muchos organismos tanto públicos y privados han puesto en marcha estrategias a fin de poder dar un mayor alcance y beneficios a sus trabajadores, de manera que puedan contar con un ambiente factible para el cumplimiento de sus funciones que realizan del día al día; es por ello, que las condiciones laborales deben estar acorde a sus necesidades con todo las medidas necesarias para cuidar por la integridad y la salud de todos sus miembros del trabajo, a modo que esto permita que se sientan cómodos despeñando sus funciones de manera tranquila bajo la protección de la propia organización; además, la capacitación debe ser constante a cada miembro que forma parte de la organización, lo cual esto conlleva a utilizar las herramientas de manera correcta, de tal manera no se produzca ningún tipo de altercado que pueda perjudicar al trabajador; es por ello, que la organización debe mantener en completa supervisión a sus colaboradores con la finalidad de poder darle mayor protección si en caso llega a suceder algún tipo de accidente dentro de las instalaciones laborales.

De acuerdo a Wangpeng et al (2022), indican que, uno de los principales motivos por el cual el colaborador se siente identificado con la organización se debe al buen ambiente que presenta la institución, ya que puede desarrollar sus actividades de manera transparente, sin ningún tipo de riesgo que pueda afectar su integridad física; ya que en los últimos tiempos se han producido diferentes tipos de accidentes producto de las condiciones de probables en la que se encuentra la entidad, debido a que no cuentan con la infraestructura necesaria para poder efectuar sus funcionalidades, y al mismo tiempo no se logra brindar un buen ambiente a sus colaboradores, en base a eso problema sean dado muchos problemas; si embargo para muchas entidades contar con buenas instalaciones es una de las alternativas de solución ante los casos que se dan dentro del desarrollo de las tareas; por el cual es importante que el organismo tenga en cuenta las herramientas necesarias a fin de que los colaboradores puedan desarrollar sus actividades de manera eficiente mediante el desempeño dentro de cada uno de sus áreas.

Asimismo, Wangpeng et al (2022) refieren que es la capacidad de compartir los conocimientos que se tienen en todas las organizaciones, dependiendo del diseño del clima organizacional. Por su parte, otros autores como Low et al (2020) refieren que es la deficiente condición orientada a las labores que crea un alto índice de estrés dentro de los colaboradores. De la misma forma, Montañez et al (2022) indica que son condiciones laborales que son el punto principal de las relaciones que se dan dentro las organizaciones. A su vez, genera afectación respecto al ambiente donde desarrolla sus labores, A su vez, los mismos compañeros de labores juegan un papel fundamental. (Efobi et al, 2022)

Según Nilsen, et al (2019), menciona que, las condiciones laborales en la que se desarrollan las actividades establecidas por un ente, deben reunir las condiciones necesarias a fin de que su personal que labora dentro de ella pueda desempeñar cada una de sus funciones de la mejor forma posible, por medio de la implantación de equipos tecnológicos que beneficien al colaborador a que pueda efectuar un trabajo eficiente y sirva como medio para facilitar los procesos de desarrollo de las actividades que se llevan a cabo, posterior a eso conlleva a que la organización pueda cumplir con los objetivos que se tomaron en cuenta desde un principio de periodo; por ende todo este proceso logre tener un buen resultado y logre mejorar la estructura organizacional en un periodo de tiempo. Asimismo, uno de los principales problemas por las que, muchas organizaciones no logran tener un buen resultado dentro del desarrollo de sus actividades se debe a la falta de recurso, lo cual dificulta que se continúe con sus planes establecidos, llevando consigo a que caigan en el fracaso absoluto y no logren tener una buena imagen institucional.

Con respecto a las características que tienen estas condiciones, se establecen ciertas teorías, en ellos se tienen los señalado por Nilsen, et al (2019), donde este modelo se encuentra como base el medio ambiente, donde el colaborador se desempeña, es decir, el ambiente laboral. Por su parte, Sanguinetti et al (2021) quien afirma que la motivación es un punto fundamental para que el colaborador desarrolle sus labores de la manera más eficiente posible, ya que a mayor grado

de motivación mayor será el impacto en la productividad. Asimismo, manifiestan que la motivación en el plano del trabajo los plantea como el grado de voluntad que posee el colaborador para la realización de labores encomendadas, para lograr las metas propuestas que ellos mismos se condicionan. (Tamirat y Zeru, 2019).

Un tema relevante que se encuentran relacionado es la higiene laboral; puesto que, según Cepada (2020) refieren que son aquellas normativas y procesos elaborados para brindar y asegurar la protección en todos sus ámbitos del colaborador, preservando las de cualquier riesgo que pudiera encontrarse inmerso en la actividad laboral que desempeña. En tanto, Del Palacio et al (2020) Son quienes señalan que una buena higiene en el hogar tiene carácter preventivo dentro de la identidad, puesto que los fines principales son evitar que el trabajador enferme.

Según Yen et al (2021), deducen que, en la actualidad diversas entidades sean propuesto ha mejorar su sistema de trabajo ya que la mayor parte de los colaboradores no han logrado tener un buen rendimiento durante su tareas brindadas, lo cual eso ha perjudicado a que puedan tener un buen resultado en el desarrollo de las actividades; de tal manera las organizaciones han visto conveniente mejorar su ambiente laboral con la finalidad de poder brindar un mejor ambiente a su personal de acuerdo a la necesidad que tienen, y así puedan efectuar un mejor desempeño en su área de trabajo, posterior a ello la mejora de sus infraestructura sirva como nuevo método para incentivar a todos lo miembro que forman parte del grupo de trabajo. Por lo tanto, en base a la mejora de los ambientes laborales la entidad debe tomar en cuenta que la capacitación hacia sus colaboradores es una gran alternativa de solución, a fin de que puedan responder ante sus problemas que se dan dentro de su espacio, de manera que puedan obtener mayor capacidad y conocimiento dentro de su área en la que desarrollan cada uno de sus operaciones.

Por su parte, Yen et al (2021) se determina que, las condiciones laborales son una dilema muy importante dentro de la instalación de una organización, ya que permiten que trabajadores desempeñen mejores sus objetivos; lo cual esto permite que se obtengan mejores resultados en cuánto al cumplimiento de las actividades que tienes a producir; cabe precisar que es necesario el uso de los recursos a fin de poder llevar al logro de las metas funcionales, ya que en muchos casos este ha sido un problema que afectado a la parte administrativa de muchas entidades, debido a los malos manejos de los fondos que efectuaban los directivos dentro de su área. Asimismo, el personal a medida que efectúa sus funciones debe demostrar eficiencia, haciendo uso de sus habilidades y conocimientos a manera de poder lograr buen resultado y esto permita a la organización a crecer continuamente sin ningún tipo de inconveniente que pueda afectar su mecanismo de trabajo, posterior a ello tener una buena imagen institucional.

Asimismo, con respecto al autor Velazco (2021), hace hincapié que, en la actualidad va surgiendo cambios dentro de la estructura de muchas entidades, siendo esto un nuevo reto para crecer económicamente y mejorar su condición en la que muchos entes se encuentra, debido a la decreciente deflación que se ha producido producto de las nuevas enfermedades que han sobresalido en los últimos tiempos, generando gran pérdida para muchas entidades en el mundo ya que no sea visto una buena recaudación de su economía; es por ello, que organizaciones se han visto obligados a implementar diversos mecanismos que ayuden a mejorar su crecimiento, por el cual han tomado en cuenta contratar trabajadores eficientes con el propósito de obtener mayores resultados producto del desempeño que realizan dentro de sus áreas de confort; para ello han tratado de mejorar las condiciones laborales a fin de que el personal pueda tener un buen ambiente que le permita realizar todas sus actividades sin ningún tipo de riesgo o dificultad que pueda impedir el desarrollo de su función respectiva.

Por su parte, Bedoya y Torres (2019) quienes señalan que son aquellos factores que forman parte del entorno intrínseco que logra determinar la satisfacción,

insatisfacción o motivación que tiene el colaborador para ejercer de manera responsable sus labores. Asimismo, según Ažić et al (2022) esto es un reflejo de la calidad de las labores que ejecuta el colaborador dentro de un determinado puesto en la entidad u organización en base a las labores que le son encomendadas o son determinadas por contrato. Para Velazco (2021), quien refiere la existencia de tres grupos de condiciones que se deben dar dentro de una organización, las mismas que generan una influencia dentro del desarrollo de las labores de los colaboradores, contemplándose en este punto diversas acciones orientadas a lo ambiental, de tiempo y social, jugando estas un papel vital en el desarrollo de manera efectiva, de las labores internas de los colaboradores.

De acuerdo a las afirmaciones de Echajri (2020) infiere que, la falta de un buen ambiente laboral ha sido el problema fundamental para que muchos colaboradores no puedan desempeñar bien sus funciones, debido a que no presentan buena infraestructura; de tal manera esto ha llevado a cabo que no puedan lograr todo lo planificado, y genere gran problema dentro de las instalaciones de la organización ya que no tienden a tener una buena gestión por parte de sus administrativos; por lo tanto, en alguno de los casos entidades han tenido fracasos durante el trayecto del desarrollo de las actividades, trayendo como consecuencia pérdidas a la larga; es por ello, que es importante que se establezcan estrategias a fin de poder dar mejores condiciones al trabajador para que pueda realizar sus actividades sin ningún problema a fin, de esta manera que puedan tener resultados que favorezcan a la organización a lograr lo que en un principio a tratado de lograrlo y así poder ver reflejado un mejor control de sus operaciones que efectúan.

Por su lado, Romero, et al (2020) quienes señalan que existen diversos factores que generan una influencia con respecto a la satisfacción que tiene el colaborador, entre las que se puede señalar que generan mayor impacto son los beneficios que obtienen de las labores y la contraprestación, que es recibida por el colaborador por parte de la entidad, de acordé a las labores que ejecuta y a la

importancia que ésta tiene en el desarrollo efectivo de las metas organizacionales. Para Echajri (2020) quién hace referencia que existe un factor vital que debe encontrarse presente para lograr la satisfacción del colaborador, la misma que proviene de las oportunidades laborales y de ingreso que se da dentro de la entidad, las mismas que se encuentran previamente establecidas dentro de los lineamientos organizacionales.

Según, Torres (2020) quien señale que algunas condiciones laborales se encuentran íntimamente ligadas al estrés laboral, lo que a su vez está relacionada con las responsabilidades que tiene cada uno de los cargos dentro de una organización y sobre el impacto que tiene la sobrecarga laboral en el colaborador. Asimismo, Luengo y Montoya (2020) quienes hacen referencia que existen algunas condiciones laborales que son identificadas dentro del puesto que tienen diversos niveles de calificación, es por ello que se habla de generar una estandarización de las labores que se necesitan ejecutar. Del mismo modo, Suárez et al (2020) refieren que algunas condiciones laborales pueden intensificar o compensar el impacto que tienen en el tiempo que desarrollan las labores y, a su vez, esto puede repercutir positiva o negativamente en el colaborador generando estrés laboral, el mismo que dificulta las labores que se ejecutan por la sobrecarga, generando que no se cumplan las metas propuestas o las labores contempladas dentro de un plazo establecido.

Para la variable se presenta en las siguientes dimensiones de acorde con Sabastizagal et al (2020): Primera dimensión: **Entorno físico del trabajo**, tienen. Ahí nominación la ventilación, la temperatura y, sobre todo, la comodidad del entorno, donde los colaboradores realizan sus trabajos. Segunda dimensión: **Entorno psicológico del trabajo**, hace referencia a relaciones con las actividades y el estilo de administración. Tercera dimensión: **Aplicación de los principios de ergonomía**, implica el análisis de condiciones con respecto a la maquinaria con la que realizan las labores. Cuarta dimensión: **Salud ocupacional**, se encuentra orientada a la identificación de aquellos factores que generan altos índices de estrés.

Respecto a las teorías de la variable satisfacción laboral, se escogió **la teoría de satisfacción en el trabajo**, refieren que la satisfacción laboral representa un efecto producto del trabajo eficiente. Es por ello que resulta necesario conocer la importancia de la obtención de la satisfacción del empleado como manera para el cumplimiento de efectivo de los resultados y metas.

Ademas, se hizo uso de la **Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg**, este abarca dos puntos fundamentales que son la motivación y el higiene, las mismas que se encuentran ligadas a dos factores muy importantes que vienen a ser la satisfacción y la insatisfacción; por el lado de la satisfacción se tiene que son resultados positivos de la motivación, con respecto a la insatisfacción deviene principalmente del factor de higiene, Es por ello, que se necesita que se desarrollen de manera completa estos dos factores primordiales, puesto que ante la falta de uno o de los dos se genera una insatisfacción dentro del colaborador.

En cuanto a las definiciones de la variable **satisfacción laboral** se citó a Masías et al (2021) quienes señalan que es el resultado integrado por diversas acciones ejecutadas por los colaboradores, dichas acciones se encuentran verificadas en actitudes que están conexas. En tanto, Licas et al (2022) refieren que la satisfacción propiamente dicha y en la labor que se ejecuta dentro de una determinada entidad y forman parte de la satisfacción global. Según Chocano y Pacheco (2020) señalan que es aquella actitud que posee el empleado con respecto a las labores que le son encomendadas dentro de su centro de trabajo.

Otro aporte fue dado por Durán et al (2021) quienes han señalado que éste representa un tema de mucho interés en el ámbito laboral, puesto que de esto depende el desarrollo de las funciones laborales. Por su parte, Dávila et al (2021) quienes señalan que ante una insatisfacción y la moral está genera impactos negativos en las labores que ejecutan los colaboradores. Igualmente, Da Costa et al (2021) refieren que son aquellos factores motivacionales que producen una determinada satisfacción e incremento con respecto a la productividad. Además, Avendaño et al (2021) refieren que ésta se ve determinada por diversos factores

o características que son propias del puesto de labores. En tanto, las características de la satisfacción laboral, Saavedra y Delgado (2020) refiere que entre estos debe encontrarse diversas características positivas que incentivan a los colaboradores a desarrollar sus labores de la mejor manera posible.

Por su parte, Bendezú (2020) que son aquellas expectativas que juegan un rol fundamental con respecto a los servicios o actividades que deben ejecutar en el cumplimiento de sus labores. Además, De la Cruz y Ramírez (2021), quienes refieren que las encuestas de satisfacción son aquellos que por mi tiran medir cuáles son las expectativas del usuario con respecto a los estándares del servicio que esperan recibir. En tanto, para Reyes y Salgado (2021) quienes manifiestan que el concepto de satisfacción representa aquella apreciación que tiene la persona acerca de un determinado progreso. Para Grandez y Saravia (2021) es aquella felicidad que tiene el colaborador con el desarrollo efectivo de sus labores. Cuando se habla de los procesos de satisfacción laboral, estas siguen cuentan destinadas a la obtención de respuestas positivas con referencia a la experiencia de labores. (Zhang et al, 2020). Por otro lado, Valero et al (2021) refieren que está satisfacción necesita ser sujeta de valoración, puesto que se requiere conocer el nivel de satisfacción en las entidades.

En referencia a las teorías de disonancia cognoscitiva, ésta se encuentra parte de la percepción subjetiva de aquellos hechos interrelacionados con la importancia de las labores que realizan. (Kowalczyk, et al, 2020). Asimismo, Farivar y Richardson (2021) refieren que, con respecto a las teorías de satisfacción laboral, este presenta dos factores importantes, conceptuándolo como: distintos y separados que vendrían a ser la satisfacción y la insatisfacción, los mismos que juegan papeles fundamentales, el desarrollo de las labores del colaborador afectando su productividad. Para Abarca et al (2021) quienes refieren que la satisfacción laboral se encuentra orientadas a ciertos procesos, entre los que se encuentran los beneficios laborales y remunerativos a la par del desempeño de las labores y sobre todo en las relaciones sociales.

En esa misma línea, los autores Durán et al (2021), indican que, la satisfacción laboral depende del colaborador ya que son los que efectúan toda la función dentro de la organización para el desarrollo de las actividades que se tengan programadas; es por ello, que la organización debe tomar en cuenta los beneficios necesarios para brindar a su colaboradores, posterior a ello eso permita incentivar para el cumplimiento de sus objetivos en bien de la entidad, y con el tiempo se logre ver como resultado la buena imagen institucional, ya que en diversos aspectos sean producido problemas dentro de la ejecución de las actividades, debido a la falta de capacitación al personal que labora dentro de sus instalaciones; por ende en alguno de los casos se han desarrollado estrategias para poder atender ante los problemas que se dan durante el trayecto de gestión de las actividades, buscando en todo momento tener mejores oportunidades de lograr el cambio dentro de la entidad, con el propósito de obtener un mayor crecimiento en lo que respecta su economía, y así puedan responder ante los gastos que se efectúan.

De acorde con Durán et al (2021) quienes han señalado que el ambiente representa un tema de mucho interés ya que de esto depende que el trabajador cumpla con sus tareas laborales, es en base a ello que se realizan más estudios con la finalidad de detectar a aquellos factores que juegan a favor o en contra de la productividad del colaborador, a fin de trabajar en base a ellos, asegurando que el colaborador este esforzado en la ejecución efectiva de sus labores. Por su parte, Dávila et al (2021) quienes hacen referencia que existen diversidad de factores que pueden generar la insatisfacción del colaborador, la misma que se encuentra ligada al desarrollo de sus funciones, es por ello que las entidades siempre deben encontrarse vigilando de manera constante el cumplimiento de funciones, a fin de detectar insatisfacciones y en base a ello, plantear opciones de mejora, generando que el colaborador se encuentre comprometido con las labores que realiza dentro de la entidad.

Según, Kuok (2022) una empresa debe tomar en cuenta el óptimo manejo de sus recursos para ver a la larga un buen desarrollo de las actividades, con la finalidad

de poder ver un claro crecimiento dentro de su estructura, por medio de las funciones ejercidas por los miembros que desempeñan sus tareas dentro de su ambiente de confort; de modo resulta que la entidad tenga los beneficios necesarios para que el colaborador pueda sentirse cómodo en el trabajo, logrando satisfacción de un buen clima laboral y de ese modo puedan dar mayor intriga al momento de realizar sus funcionalidades; asimismo, puedan tener un buen resultado producto del buen desempeño. Por consiguiente, el organismo debe cumplir con los reglamentos y los principios normativos, a fin de que el trabajador pueda gozar de algunos beneficios que se dan en alguno de los casos, ya sea por feriados, situación de salud u otros motivos que pueden suceder en el desarrollo de actividades.

Hoy en día organizaciones han tratado de contar con personal que cumplan con sus obligaciones, ya que en periodos anteriores ha sido un problema dentro de su entorno laboral de muchas entidades, debido al mal desempeño que otorgaban dentro de sus área de trabajo, trayendo como problemas pérdidas económicas a la organización y gran parte una mala imagen institucional; asimismo, todo este problema se debía a que la entidad no cuentan con un ambiente que no reúne las medidas para poder realizar la funciones, por lo que no contaban con un buen ambiente hostil que les permita ejercer las actividades dadas; es por ello, que han puesto en marcha proyectos que se basan en mejorar las condiciones laborales, de modo que produzca satisfacción para cada uno de los trabajadores, con la finalidad de que no perciban con los mismos problemas que se venían dando. Por lo tanto, cabe precisar que una buena toma decisiones lleva hacia el logro de los objetivos a cualquier entidad que se proponga a lograr algo, a fin de poder ver reflejado un óptimo resultado.

Asimismo, Reyes y Salgado (2021) determinan que la satisfacción laboral hace parte de que los trabajadores estén en un buen ambiente para poder desarrollar sus funciones con conformidad, y al mismo tiempo hace referencia de poder tener incentivos para que el trabajador se sientan compensado de haber realizado su trabajo de manera correcta y ha logrado demostrar su mayor esfuerzo por lo

que se considera el trabajador del mes, y esto ayuda a que otros colaboradores puedan esforzarse un poco más para poder conseguir el premio o el crédito de mejor trabajador, además esto parte de estrategias laborales que realiza el área de recursos humanos para mantener a sus trabajadores en la misma talla de cumplimiento con las actividades y a que todos respondan de manera responsable con sus funciones, es por eso que parten de ser una organización que contempla parte de un plan funcional que tiene que desarrollar en cada periodo, unida al cumplimiento de metas por lo cual ejercer de manera eficiente y transparente, para sacar adelante a la institución de manera satisfactoria.

Por su parte, Valero et al (2021), establecieron que la satisfacción laboral depende del tipo de organización que se ejecuta donde existe un responsable de poder hacerse cargo de cada trabajador en poder direccionarlo, de estar a la expectativa, y pendiente de lo que necesita para estar cómodo de poder cumplir con sus funciones, al mismo tiempo de ponerse en lugar del trabajador en cuanto para poder compartir ideas, donde no se sienta menos competente, sino al contrario que sus experiencias formen parte del compartir, para reforzar ideas y procesos a desarrollar dentro de las actividades, es por eso que la importancia de un trabajador también es ser valorada, porque forma parte del crecimiento y permanencia de su funcionamiento de una empresa o institución, por lo que puede llegar lejos, es por eso que es importante cuidar la estadía del trabajador si quieres poder desarrollar un plan permanente a que ya todos estén al tanto, de que poder estar en cambio de personal y no lograr nunca poder llegar a cumplir ciertas metas, ya que se necesitaría explicar nuevamente las cosas de su procedimiento, es parte de cierta ventaja que se debe de cuidar en un trabajador para su permanencia

Mientras tanto, Zhang et al (2020), afirmaron que satisfacción laboral tiene que ver con el clima laboral que se les admite a los trabajadores para lograr la permanencia dentro de un trabajo donde se sientan cómodos de poder desarrollar sus actividades ante la disposición de sus herramientas necesarias, donde se reflejen ser bien tratados. Por otra parte también es importante de

pensar en los beneficios del personal al ocupar el puesto de poder recibir bajos las normas, al mismo tiempo de ayudar a generar una mayor experiencia mediante la inscripción de capacitaciones, para generalizar mayores habilidades en las materias que necesita la empresa reforzar mediante sus trabajadores, lo cual eso hará posible de cumplir metas y fomentar a un crecimiento oportuno como institución y empresa, de lograr mayor productividad; y esto contrasta la importancia de lograr que el colaborador sienta comunidad en su área, de poder desarrollar y experimentar sus habilidades y capacidades según sus especialidades.

Según, Grandez y Saravia (2021), acreditan que la motivación también es muy importante generar en el ámbito laboral, lo cual hace que mejore el ambiente de tener las ganas de poder mejorar o de trabajar, de sentirse activados e identificados que pueden ser capaces de enfrentar retos, donde se sientan que no están solos para cumplir ciertas metas, que tiene a contar información de apoyo, y que hay ciertas cosas que se va ir aprendiendo y mejorando, eso ayuda mucho a fortalecer a un trabajador, de poder sentir la confianza de demostrar lo que sabe y de lo que duda poder consultar para evitar mayores errores, entonces la satisfacción de un trabajador tiene que ver muchos aspectos, por lo que debe tomar en cuenta la organización encargada de llevar el manejo personal, ya que depende de su buen trato para permanecer dentro de la empresa por mucho tiempo y al mismo tiempo mantener en funcionamiento la institución, ya que es muy complicado poder seleccionar personal de que ya conozca todo los datos operativos que se realiza dentro de una empresa, por lo que contratar constante a una persona nueva es volver a iniciar las actividades de cómo funcionan hasta lograr una adaptación.

Como también, Cruz y Ramírez (2021), asumen que el área de recursos humanos tiene mucho que ver con la satisfacción del personal, por lo cual ellos están en la responsabilidad de su cuidado y control, para así lograr su permanencia, donde no solo es referirse a la asistencia y puntualidad, sino es parte del deber de su clima laboral, el buen trato, lo que le hace falta para poder determinar sus

funciones, en fin existe tantas cosas que se debe de estar pendiente de un trabajador, es brindarle la confianza para poder interactuar acerca de cómo van funcionando las actividades, o si tiene la potestad de poder participar en solucionar algún problema concurrente, eso hace referencia de poder mantener una comunicación significativa, donde los trabajadores sean parte de la planificación de estrategias para el cumplimiento de metas, donde noten que su opinión es importante, por lo cual hace que no deje de creer en sí mismo como trabajador que va logrando una nueva experiencia de trabajo, por lo que eso es muy importante de manera personal.

Mientras tanto, Bendezú (2020), aseguró que la satisfacción del personal hace reflejo en varias expectativas por lo que una empresa debe tomar en cuenta, sin ser necesario que el trabajador lo mencione, sino es poder ver la importancia que tienen por sus trabajadores al entregar su mayor esfuerzo a que una institución sobreviva, o permanezca con sus funciones de manera formal e impecable, donde todo está planificado, coordinado de lo que cada uno va poder ejercer, logrando que no se sientan acumulado de resolver sus actividades, y esto permita mantener una organización consolidada y fortalecida de poder cumplir propuestas que ellos misma se determine, de poder sentirse parte de la empresa, que su crecimiento de superación va depender de ellos, por lo que la empresa ha hecho por los trabajadores lograr a que se pongan como parte de la empresa, de poder lograr muchas cosas, y sus buenos resultados lograr su buen terminar de poder ser la diferencia a lo que se refiere contra ellos, de poder asumir sus roles de manera responsable.

Sin embargo, Saavedra y Delgado (2020), adquieren que la satisfacción laboral es muy importante tomar en cuenta, porque eso ayuda a fortalecer y comprender que su valor dentro de la empresa es de mayor crédito al poder lograr muchas cosas dentro de la institución, de ayudar con los análisis que están pasando frente a problemas que se puede determinar dentro de la institución, donde sean ellos mismo que puede lograr resolver porque son un equipo donde cada uno cuenta con una habilidad distinta, de poder compartir al asegurar un clima laboral

con sus compañeros, puedan desestresar y lograr el cumplimiento por lo que hace referencia de sus funciones que invertir o gastar, frente a lo que al empresa sustenta, de lograr rendimiento frente a los recursos económicos que dispone cada institución, puede hacer demostrar sus habilidades y experiencia en pertenecer parte de un grupo, lo cual esto va fortalecer a la empresa, de haber conseguido un personal que se preocupa por el bienestar de la imagen institucional, por lo que no pueden permitir que la institución deje de funcionar, eso aspectos cambian en un trabajador al recibir un mejor trato y demostrar que son parte de la institución sobre los logros.

Según, Avendaño et al (2021), difiere que muchas instituciones no toman en cuenta el valor de un trabajador, por lo que solo les interesa que cumplan con su deber y que sean pagados de manera puntual, sin embargo es parte de otro problema que tienen que solucionar, de manera conjunta para así contar con mayores experiencias y que sus precios sean fraternales de demostrar que son competentes y que están en la concentración de sacar adelante a la institución de cumplir metas, lo cual esto asegura que si están siendo un éxito de haber contratado un gran personal y al mismo tiempo piensa antes de actuar, ante un problema que se presenten. Cuidar de la satisfacción laboral de tus trabajadores generar importancia, de que interesa que sus capacidades mejoren, de son capaces para mayores roles o retos que cumplir, por lo que ha conseguido evaluar la institución hacia sus trabajadores, entonces con mayor seguridad puede confiar en sus capacidades como institución de poder encargarle algo por lo que debe de cumplir de inmediato o cuando se lo soliciten.

Igualmente, Hari et al (2022) señalan que son aquellos factores de carácter motivacional que produce una determinada satisfacción o el incremento de la productividad dentro del trabajador cuando éste se encuentra satisfecho con las atenciones que recibe por parte de su empleador dentro de la entidad. Asimismo, Avendaño et al (2021) que ésta se encuentra ligada a diversos factores o características que son propias de las labores que ejecuta el colaborador, jugando también un papel importante al momento de determinar el grado de

productividad que tendrá este colaborador. Con respecto a las características que tiene los autores Saavedra y Delgado (2020) señalan que deben encontrarse con diversas características de carácter positivo que generen o incentiven a sus colaboradores para aceptar retos y mejoras por sí mismos, para lograr mayor productividad deseada o cumpliendo con los estándares establecidos.

Además, Azima y Mundler (2022) indican que, la satisfacción laboral forma parte de un proceso en el cual el trabajador tiende a tener todos los beneficios suficientes para poder desempeñar sus funciones de manera efectiva, de la cual el organismo debe ceder todas las comodidades hacia el personal a fin de que este pueda sentirse conforme; por lo general una organización busca complacer a sus trabajadores con la finalidad de incentivar a que logren tener mayor eficiencia y de ello conseguir resultados positivos que respalden el crecimiento de la organización, para así generar un mayor realce producto de los buenos rumbos que está teniendo la entidad gracias a las buenas labores que tienden a efectuar sus trabajadores. Asimismo, el organismo debe tomar en consideración que, ante cualquier accidente laboral, la entidad será la encargada de cubrir todos los gastos necesarios que se dan durante la recuperación del trabajador, ya que tiene todo el derecho de cuidar por la integridad de cada uno de sus trabajadores, debido a que forman parte del grupo de trabajo.

Por su parte, Reyes y Salgado (2021), hacen referencias que, la satisfacción laboral ya es parte de un beneficio por parte de muchas organizaciones, debido a que permite conocer el grado de comodidad del trabajador dentro de su situación laboral, y así esto permita identificar cuáles son los problemas que lo aquejan o dificultades que presentan durante el trayecto del desarrollo de las actividades puestas en marcha por la organización; de tal manera se pueda mejorar los aspectos administrativos de la organización a fin de poder darle ese beneficio a cada personal que labora, y que este se sienta satisfecho por lo buenos tratos que le brinda la propia institución, con la finalidad de velar por el cuidado y bienestar de cada uno de ellos. Por otro lado, se debe capacitar al personal para que pueda hacer uso de las herramientas o equipos que lo otorga

la entidad a fin de poder ser manejados con cautela, y que no se presenten problemas o riesgos que se presenten durante el desarrollo de sus funciones; de tal modo este tenga como resultado un buen control y manejo de las actividades.

Desde otro punto de vista, se tiene lo expuesto por Bendezú (2020) quién ha señalado que son aquellas expectativas que desempeñan un rol fundamental respecto a aquellas actividades, acciones o servicios que ejecute el colaborador para lograr el eficiente cumplimiento de sus labores. Asimismo de acorde con De la Cruz y Ramírez (2021), quienes señalan que el desarrollo de las encuestas de satisfacción que se dan de entre las organizaciones forman parte fundamental para poder determinar el grado de satisfacción que tiene el colaborador con respecto a aquellas acciones o actividades que ejecuta la entidad para lograr la satisfacción del colaborador con respecto a sus labores, asimismo, permite determinar cuáles son aquellas expectativas que tiene el usuario con respecto a los servicios que espera obtener.

Asimismo, de acorde con Reyes y Salgado (2021) quienes hacen referencia que este concepto de satisfacción representa aquella apreciación que tiene la persona acerca de un determinado progreso. Para Grandez y Saravia (2021) es aquella felicidad que tiene el colaborador con el desarrollo efectivo de sus labores, y que cuando nos referimos a procesos de la satisfacción laboral, estas se encuentran destinadas a obtener respuestas positivas con referencia a la experiencia que tienen los colaboradores en el desarrollo efectivo de sus labores. (Zhang et al, 2020). Por otro lado, Valero et al (2021) señalan que la satisfacción debe ser sujeta a valoración de manera permanente, a fin de que se necesita conocer el nivel de satisfacción que existe dentro de las entidades con la finalidad de que en base a este conocimiento diseñar nuevas políticas.

Para ello, las dimensiones realizadas de esta variable se citó a Masías et al (2021), Primera dimensión: **Condiciones personales**, son aquellas condiciones laborales en las que el empleado se encuentra con respecto al cargo determinado que realiza. Segunda dimensión: **Condiciones ambientales**, son aquellas

condiciones que se dan dentro del centro de labores. Tercera dimensión: **Condiciones de la carga física y mental**, son aquellas condiciones propias del colaborador y que juegan un papel importante con respecto a su salud física y mental.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

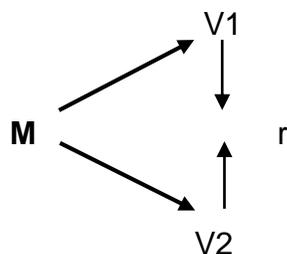
##### 3.1.1. Tipo de estudio

Fue básica. Según, Concytec (2018), son aquellas que buscan la generación de un mayor conocimiento con respecto a un determinado fenómeno.

##### 3.1.2. Diseño de la investigación

Fue de diseño no experimental. Para Hernández et al (2014) en esta clase de investigaciones se realiza la obtención de datos sin ser modificada alguna de los fenómenos. La presente investigación fue de enfoque **cuantitativo**, siendo aquella que surge de la búsqueda de cierto conocimiento y tiene como característica el conocer la realidad de diversos fenómenos sociales. (Babativa, 2017). Asimismo, el presente estudio fue **correlacional**, debido a que la finalidad del estudio es la determinación del grado de asociación que existe entre dos fenómenos. (Arias, 2012).

El diseño de la presente investigación fue representado por el siguiente esquema:



**Dónde:**

M = Muestra

V1= Condiciones laborales

V2= Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

**Variable 1:** Condiciones laborales

**Variable 2:** Satisfacción laboral

**Nota:** La Operacionalización de las variables se encuentra en anexos

### **3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población estuvo conformada por 135 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

Según, Baena (2017) representa el conjunto de todos aquellos elementos que poseen características afines que permitan ser sujeto de estudio.

#### **Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que mantengan un vínculo laboral formal con la institución.
- Personal 728 y CAS.
- Colaboradores menores de 65 años
- Personal con más de seis meses de experiencia en sus funciones

##### **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores 276
- Colaboradores mayores de 65 años
- Personal con menos de seis meses en sus funciones
- Personal de limpieza y de vigilancia y conductores
- Secigras

### 3.3.2. Muestra

En concordancia con Bernal (2010) es aquella parte de la población que ha sido seleccionada de acuerdo a ciertos puntos que son necesarios para el desarrollo del estudio.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{z^2 pqN}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

Z = 1.96  
 E = 0.05  
 p = 0.5  
 q = 0.5  
 N = 135

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.25}{134}$	*	$\frac{135}{0.9604}$
-----	-------------------------	---	--------------------	---	----------------------

n =	$\frac{129.654}{1.30}$	100
-----	------------------------	-----

La muestra de estudio fue de 100 trabajadores.

### 3.3.3. Muestreo: Probabilístico aleatorio simple

Según, Hernández et al (2014) representa la elección de los elementos que no dependen de probabilidad alguna si no se encuentra enteramente relacionada a ciertas características.

### 3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituida por un trabajador de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

Encuesta. En base al estudio de Arias (2012) refieren que es una estrategia cuya finalidad es la obtención de información de una determinada muestra.

#### **Instrumento**

Cuestionario. Según, Babativa (2017) representa que el método de recolección de información, consistente en un conglomerado de preguntas o respecto a una determinada variable.

El instrumento para medir la variable de condiciones laborales fue un cuestionario estructurado con 18 ítems dividido en 4 dimensiones. La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. La variable fue medida en tres niveles **bajo (18-42), medio (43-66) y alto (67-90)**

El instrumento para medir la variable de proceso de satisfacción laboral fue un cuestionario estructurado con 18 ítems dividido en 3 dimensiones. La escala valoración fue: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. La variable fue medida en tres niveles **bajo (18-42), medio (43-66) y alto (67-90)**

#### **Validez**

Para determinar la validez de los instrumentos que fueron usados, estos fueron sometidos a una evaluación por parte de 3 conocedores del tema, los mismos que verificarán el cumplimiento de ciertos niveles y posterior a ello podrán otorgar su conformidad.

Los instrumentos, que consisten en dos cuestionarios, fueron sometidos al juicio de expertos. En cuanto a la primera variable, el resultado arrojó un

promedio de **4.74, representando el 94.80 % de concordancia entre jueces. Respecto a la segunda variable**, arrojó un promedio de **3.8, representando el 92 % de concordancia entre jueces.**

### **Confiabilidad**

Con la finalidad de establecer la confiabilidad de los instrumentos, se hizo uso de la prueba del alfa de Cronbach, a través de la cual obtuvieron resultados mayores a 0.7 a fin de determinar su aceptación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según los resultados conseguidos se calculó la confiabilidad de la variable condiciones laborales, la cual dio como resultado 0,983 al ser superior a 0,70 esto resulta significativo; por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

Para la variable satisfacción laboral, se calculó la confiabilidad, la cual da como resultado 0,981 al ser superior a 0,70 esto resultó significativo; por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Se dio inicio a través de la descripción de la problemática que ha motivado el desarrollo de la presente investigación, asimismo, se estructuró los objetivos y las hipótesis asociadas al problema, como siguiente se dio inicio a la construcción del marco teórico que se encuentra conformada por teorías e investigaciones de los últimos años. Seguidamente se tuvo la construcción de los instrumentos, que se realizó de manera directa con los participantes, los mismos que fueron sujetos a evaluación a través de expertos para determinar su aplicabilidad, posterior a la obtención de la viabilidad de los instrumentos, se solicitó la autorización respectiva a la entidad a fin de poder realizar la investigación. Posterior a ello se hizo el vacío de la información a una base de datos en el Excel, la misma que fue procesada y presentada a

través de tablas y figuras estadísticas. Para finalizar, se dan las conclusiones respectivas y las recomendaciones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se empleo un análisis sobre los datos mediante el programa Microsoft Excel, desarrollando estadística descriptiva mediante el uso de tablas y figuras estadísticas a través de frecuencias y porcentajes, y la estadística inferencial, ya que, la muestra fue mayor que 50, se calculó el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, la muestra en estudio tuvo una distribución no normal, por lo que se utilizó el Rho de Spearman para la correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación se desarrolló aplicando los principios éticos de la investigación, que son: principio de beneficencia/no maleficencia, se buscó en todo momento lograr un buen resultado durante todo el desarrollo de las investigaciones sin involucra a la institución designada. Además, defiende el principio de justicia, lo cual se brindo el trato justo a cada uno de los participantes que fueron parte del desarrollo de la investigación, manteniendo el respeto cada uno de ellos.

Así mismo, se justificó en los lineamientos dados por la CONCYTEC y el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, además se respetó las normas APA 7.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de condiciones laborales*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 42	30	30 %
Medio	43 – 66	48	48 %
Alto	67 - 90	22	22 %
Total		100	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba.

##### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de condiciones laborales, es medio en 48 %, bajo en 30 % y alto en 22 %, estos resultados se deben a que la organización no genera una estandarización de las labores que se necesitan ejecutar para el cumplimiento efectivo de las metas establecidas.

#### 4.2. Satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba- 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de satisfacción laboral*

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18 – 42	38	38 %
Medio	43 – 66	40	40 %
Alto	67 - 90	22	22 %
Total		100	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de satisfacción laboral, es medio en 40 %, bajo en 38 % y alto en 22 %, aquellos resultados obtenidos se deben a que la organización no considera las necesidades personales de autorrealización de los colaboradores como parte de la estrategia de motivación, asimismo, no se desarrollan evaluaciones paulatinas para medir los conocimientos, experiencias y habilidades del personal.

**4.3. Relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.**

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales	,187	100	,000
Satisfacción laboral	,117	100	,002

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogorov - Smirnov, el resultado es menor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho de Spearman para la correlación.

**Tabla 4**

*Relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral*

			Entorno físico del trabajo	Entorno psicológico del trabajo	Aplicación de los principios de ergonomía	Salud ocupacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Entorno físico del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,937**	,965**	,978**	,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	100	100	100	100	100
	Entorno psicológico del trabajo	Coeficiente de correlación	,937**	1,000	,944**	,905**	,920**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	100	100	100	100	100
	Aplicación de los principios de ergonomía	Coeficiente de correlación	,965**	,944**	1,000	,964**	,981**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	100	100	100	100	100
	Salud ocupacional	Coeficiente de correlación	,978**	,905**	,964**	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	100	100	100	100	100
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,956**	,920**	,981**	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	100	100	100	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.956, 0.920, 0.981 y 0.958 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones; por lo que, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

**4.4. Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.**

**Tabla 5**

*Relación entre las condiciones y la satisfacción laboral*

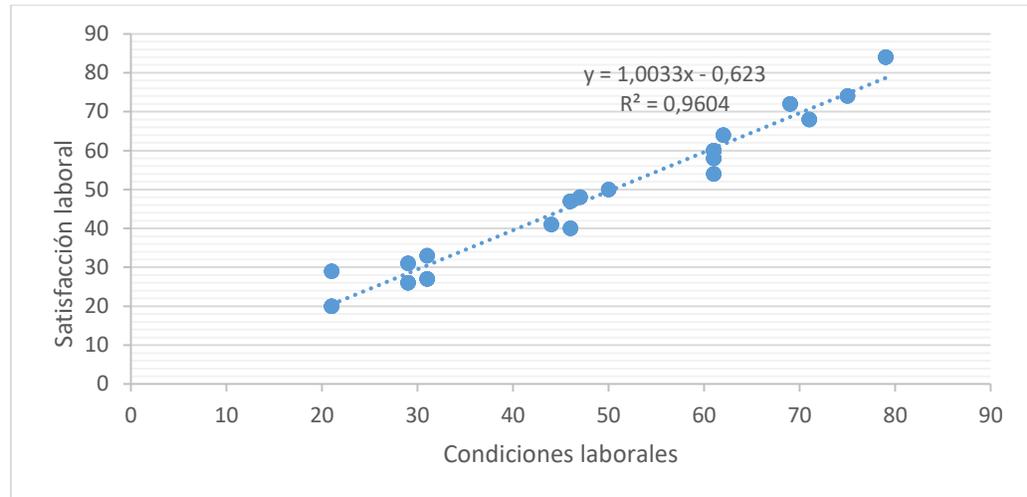
			Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000    100	,980**    100
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,980**    100	1,000    100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Figura 1.**

*Gráfico de dispersión entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral.*



*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor  $\leq$  0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 96.04 % de las condiciones laborales influye en la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se considera el desarrollo de la discusión de los resultados obtenidos con los que se han consignado en el marco teórico especialmente en los antecedentes, para ello se considera que el nivel de condiciones laborales, es medio en 48 %, bajo en 30 % y alto en 22 %, estos resultados se deben a que la organización no genera una estandarización de las labores que se necesitan ejecutar para el cumplimiento efectivo de las metas establecidas. Esto coincide con García et al (2020), quienes determinaron que, con este tipo de estudios, se puede entender de manera más profunda el fenómeno del estrés laboral y la aplicación de diversas políticas educativas que generan impactos negativos entre los profesionales educativos, es en base a ello que resulta necesario fomentar una cultura de atención a los docentes a fin de tener conocimiento de cuáles son los motivos que impactan de manera positiva en su desarrollo laboral. En puntos estadísticos se tiene que el 71, 6% padecen de estrés laboral o se encuentran camino a padecer, Asimismo, el 31.3% reconoce que las condiciones laborales donde se desarrollan generan un efecto positivo o negativo dentro de la entidad.

Además, coincide con Millones (2022) quienes determinaron que, en base a los Datos o estadísticos, se ha observado que las condiciones laborales, es decir, las físicas, son las que obtuvieron el promedio más alto, mientras que el promedio más bajo son aquellas referentes a las condiciones sociales. Desde el otro punto de la variable satisfacción laboral, se obtiene que el promedio de satisfacción intrínseca es la que representa mayor valor, mientras que la satisfacción intrínseca es la que presenta un valor menor; a su vez, con el tema de las correlaciones del interés, se puede señalar que la satisfacción se consagra ser negativa a las proposiciones donde se desarrolla el trabajo. Asimismo, se encontró similitud con Vásquez (2020), quien concluyó que, las condiciones laborales dentro de la entidad se encuentra un nivel regular debido a que ésta está calificada en un 49% de los encuestados a su mismo, un 44% lo califica como mala. Entre los indicadores que se han encontrado que afectan esta

variable, se tiene los ambientes, las relaciones personales dentro de la entidad, el estilo de administración, a su vez, se han presentado deficiencias con respecto a la aplicación de los precios ergonómicos.

Además, se encontró respaldo por los autores Metinsoy (2022) indica que, muchos organismos tanto públicos y privados han puesto en marcha estrategias a fin de poder dar un mayor alcance y beneficios a sus trabajadores, de manera que puedan contar con un ambiente factible para el cumplimiento de sus funciones que realizan del día al día; es por ello, que las condiciones laborales deben estar acorde a sus necesidades con todo las medidas necesarias para cuidar por la integridad y la salud de todos sus miembros del trabajo, a modo que esto permita que se sientan cómodos desempeñando sus funciones de manera tranquila bajo la protección de la propia organización; además, la capacitación debe ser constante a cada miembro que forma parte de la organización, lo cual esto conlleva a utilizar las herramientas de manera correcta, de tal manera no se produzca ningún tipo de altercado que pueda perjudicar al trabajador; es por ello, que la organización debe mantener en completa supervisión a sus colaboradores con la finalidad de poder darle mayor protección si en caso llega a suceder algún tipo de accidente dentro de las instalaciones laborales.

Se determinó además, que el nivel de satisfacción laboral, es medio en 40 %, bajo en 38 % y alto en 22 %, aquellos resultados obtenidos se deben a que la organización no considera las necesidades personales de autorrealización de los colaboradores como parte de la estrategia de motivación, asimismo, no se desarrollan evaluaciones paulatinas para medir los conocimientos, experiencias y habilidades del personal. Ese resultado es concordante con Salazar y Bello (2021) quienes establecieron que, el 59% de los encuestados ha sostenido que se encuentra muy satisfecho con respecto a la relación que mantiene con sus superiores, mientras que un 30 % se encuentra solamente satisfecha, preocupándose por tener un ambiente de cordialidad entre trabajadores, a su vez, se ha podido determinar que mientras mejor sea la motivación laboral por parte

de los directores de la entidad, los colaboradores responden de manera positiva y se sienten más satisfechos con las labores que ejecutan.

Asimismo, es congruente con Valero et al (2021), quienes encontraron que, de los datos estadísticos que se han obtenido, se pudo observar a altos niveles de satisfacción de los docentes, los mismos que se encuentran reflejados en el compromiso que tienen para el desarrollo efectivo de sus labores, todo ello en base al reconocimiento que tienen por parte del plantel educativo por las labores que ejecutas, lo mismo que repercuten en las mejoras salariales que se han dado en los últimos tiempos. Configurándose de esta manera una gran importancia que tiene el reconocimiento de labores, respecto a la productividad de los colaboradores, generando de esta manera que se sientan más confiados y más predispuestos a desarrollar sus labores.

Además, se determinó coincidencia teórica con Azima y Mundler (2022) indican que, la satisfacción laboral forma parte de un proceso en el cual el trabajador tiende a tener todos los beneficios suficientes para poder desempeñar sus funciones de manera efectiva, de la cual el organismo debe ceder todas las comodidades hacia el personal a fin de que este pueda sentirse conforme; por lo general una organización busca complacer a sus trabajadores con la finalidad de incentivar a que logren tener mayor eficiencia y de ello conseguir resultados positivos que respalden el crecimiento de la organización, para así generar un mayor realce producto de los buenos rumbos que está teniendo la entidad gracias a las buenas labores que tienden a efectuar sus trabajadores. Asimismo, el organismo debe tomar en consideración que, ante cualquier accidente laboral, la entidad será la encargada de cubrir todos los gastos necesarios que se dan durante la recuperación del trabajador, ya que tiene todo el derecho de cuidar por la integridad de cada uno de sus trabajadores, debido a que forman parte del grupo de trabajo.

Asimismo, existe relación significativa entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín,

Moyobamba - 2022, todo ello es un claro indicativo de que cada una de las condiciones laborales que ofrece la institución, influye sobre la satisfacción de los colaboradores, por lo tanto, a medida que se realice el mejoramiento de las primeras, se mejorará la satisfacción. Esto concuerda con Mendoza (2020) cuyo autor concluyó que, en base a los datos estadísticos obtenidos, se puede señalar la aparición de una correlación positiva de ambas variables dentro de la entidad con que tiene un valor de 0.886; es en razón a ellos que podemos señalar que existe una incidencia positiva, es por ello que se deben implementar mejores lineamientos internos para ayudar a que los trabajadores se encuentren satisfechos con sus labores encomendadas.

Finalmente, se considera que existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, de esta manera, a medida que la entidad realice el perfeccionamiento respectivo de las condiciones laborales, logrará también mejorar la satisfacción de sus colaboradores como efecto de la correlación. Este resultado coincide con Miranda et al (2020), quienes determinaron que, en base a los datos obtenidos se puede señalar la existencia de una correlación de carácter significativo con respecto a la responsabilidad social universitaria y la manera en que ésta se encuentra relacionada con la institución, la misma que ha sido obtenida en un 0.372 del Rho de Spearman. Pudiendo señalar a su vez que la responsabilidad social universitaria juega un papel significativo con respecto a la mejora de condiciones laborales, la misma que es percibida por los colaboradores, generando una mayor productividad laboral.

Además, existe regular coincidencia con Arévalo et al (2021), quienes concluyeron que, se ha podido determinar ya existe una correlación positiva de las variables, lo que nos permite señalar que la satisfacción de los colaboradores se ve influenciada por el clima dentro de la institución es por ello también que podemos señalar que la satisfacción laboral que presentan los colaboradores es mediana, es decir, que resulta necesaria repotenciar el clima organizacional para obtener

una satisfacción laboral, es por ello que se necesitan nuevas técnicas y lineamientos para generar un mayor índice de satisfacción laboral.

Por otro lado, se encontró una similitud con Ibáñez (2020), quien concluyó que, con la información obtenida se ha conseguido determinar, que existe una relación con respecto a las variables del estudio, asimismo, se puede señalar que a mayor crecimiento en uno de ellos tendrá efectos positivos en la segunda variable; todo ello nos lleva a ratificar lo planteado dentro de la hipótesis, a su vez, a través del coeficiente correlación, está arrojando un valor de 0.998, indicando de esta manera que existe una significancia correlación positiva muy alta. Asimismo de acorde con De la Cruz y Ramírez (2021), quienes señalan que el desarrollo de las encuestas de satisfacción que se dan de entre las organizaciones forman parte fundamental para poder determinar el grado de satisfacción que tiene el colaborador con respecto a aquellas acciones o actividades que ejecuta la entidad para lograr la satisfacción del colaborador con respecto a sus labores, asimismo, permite determinar cuáles son aquellas expectativas que tiene el usuario con respecto a los servicios que espera obtener.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,980 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 96.04 % de las condiciones laborales influye en la satisfacción laboral.
  
- 6.2.** El nivel de condiciones laborales, es medio en 48 %, estos resultados se deben a que la organización no genera una estandarización de las labores que se necesitan ejecutar para el cumplimiento efectivo de las metas establecidas.
  
- 6.3.** El nivel de satisfacción laboral, es medio en 40 %, aquellos resultados obtenidos se deben a que la organización no considera las necesidades personales de autorrealización de los colaboradores como parte de la estrategia de motivación, asimismo, no se desarrollan evaluaciones paulatinas para medir los conocimientos, experiencias y habilidades del personal.
  
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.956, 0.920, 0.981 y 0.958 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); en todas las correlaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al presidente de la Corte Superior de Justicia de San Martín, apertura de espacios más amplios para que laboren los colaboradores y así estos puedan desarrollar sus funciones de manera eficiente.
- 7.2.** Al Coordinador I del área de Personal y al Gerente de Administración Distrital, gestionar la contratación de personal idóneo en cada área de trabajo y con el perfil solicitado para evitar sobre cargas laborales por la acumulación y débil avance de los expedientes.
- 7.3.** Al Coordinador I del área de Personal y al Gerente de Administración Distrital, crear un plan de satisfacción para los colaboradores, plan que incluya incentivos y reconocimiento de acuerdo a sus funciones o metas establecidas.
- 7.4.** Al Coordinador I del área de Personal y al Administrador del Módulo Penal, supervisar el cumplimiento oportuno de las actividades y programas de acuerdo a lo planificado para evitar que el personal tenga que desarrollar funciones fuera de su horario de trabajo.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y., Apaza, Y., Carrillo, G. y Espinoza, T. (2021). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa*. Revista Cubana de Enfermería. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192021000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000100003)
- Arévalo, J., Quiroz, S. y Delgado, J. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II-E de San Martín*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/943/1279>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6ta ed.). Editorial Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Avendaño, W., Luna, H. y Rueda, G. (2021). Job satisfaction of basic and secondary education teachers: An analysis from extrinsic and intrinsic factors. (artículo científico). *Revista Venezolana de Gerencia*. DOI. <https://www.scopus.com/citation/output.uri?origin=recordpage&view=&src=s&eid=2-s2.0-85112608043&outputType=exportPdf>
- Ažić, M., Rašan, D. y Prahin, I. (2022). *Measuring the Quality of Working Conditions and Behavioral Intentions of Seasonal Hospitality Workers in Croatia*. Tourism. <https://doi.org/10.37741/t.70.3.3>
- Azima, S. y Mundler, P. (2022). The gendered motives and experiences of Canadian women farmers in short food supply chains: Work satisfaction, values care, and the potential for empowerment. *Journal of Rural Studies*. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2022.10.007
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Ilumino. [https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Grupo Editorial Patria.  
[https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_investigaci%C3%B3n\\_Grupo\\_Editorial\\_Patria](https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria)
- Bedoya, E. y Torres, J. (2019). *Health and work conditions in a company of engineering*. SENA Centro Agroempresarial y Minero Regional Bolívar.  
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/riads/article/view/2255/3758>
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Revista de Investigación Valdizana. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Pearson.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Calderón, M., Herrera, M. y Solórzano, E. (2019). *Condiciones de trabajo del enfermero ecuatoriano*. Revista Sinapsis..  
<https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/215/266>
- Cepada, D. (2020). *Working conditions of women journalists in Tamaulipas*. Comunicación y Sociedad.  
<https://www.scopus.com/citation/output.uri?origin=recordpage&view=&src=s&eid=2-s2.0-85092146682&outputType=exportPdf>
- Chocano, M. y Pacheco, C. (2020). *Satisfacción laboral y variables sociodemográficas en los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa*. Revista psicología.  
<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/download/1241/604>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT*. 12.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_fi](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_fi)

nal.pdf

Da Costa., C., Kerti, N., Giantari, I. y Ganesha, A. (2021). *The Role of Work Satisfaction and Work Culture in Mediating the Relationship Between Time Management and Employee Performance*. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI).

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4db0be64-5ce4-43c1-a6a9-f4cfc293190c%40redis>

Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., Guanilo, C. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana*. Revista Venezolana de Gerencia. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>

De la Cruz, L. y Ramírez, E. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de Essalud, Lima 2017*. Revista de investigación Ágora.  
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183/144>

Del Palacio, C., Rodríguez, G. y Robolledo, G. (2020). *Labor and safety conditions of journalists in contexts of violence in Ibero-America*. Comunicación y sociedad. DOI: <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7805>

Dong, S., Li, S., Fu, S. y Wang, K. (2022). *Finite element analysis and optimization of tractor gearbox body under various kinds of working conditions*. Scientific Reports. Scientific Reports. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-22342-6>

Durán, S., García, J., Paz, A. y Boscán, M. (2021). *Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales*. Revista Venezolana de Gerencia. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>

Echajri, I. (2020). *Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva*. FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.5934>

- Efobi, U., Vinh, X. y Orkoh, E. (2022). *Are there wages from “sin”? Working conditions spillover from paying bribe in Vietnam*. Small Business Economics. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00492-7>
- Farivar, F. y Richardson, J. (2021). *Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: the role of spillover social media*. Behaviour & Information Technology. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2020.1723702>
- García, L., Fulquez, S., Vázquez, J., Alguacil, N. y Hiraes, M. (2020). *Condiciones laborales y realización profesional en docentes de educación secundaria del sistema público Mexicano*. Revista Espacios. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p07.pdf>
- Grandez, L. y Saravia, J. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019*. Revista Journal Revist. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>
- Guoguo, W., Guolai, Y., Chuanchuan, C., y Hongqiang, C. (2022). *Analysis of Flow Characteristics of Straight Conjugate Crescent Gear Pump at Variable Working Conditions*. Mathematical Problems in Engineering. DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/9535319>
- Hari, S., Kaikini, R., Nathan, S., Kumar, S. y Singh, G. (2022). *A study on employees job satisfaction in selected pharmaceutical industries*. Journal of Pharmaceutical Negative Results. DOI: 10.47750/pnr.2022.13.S06.182
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo.



- Metinsoy, S. (2022). *Selective Friendship at the Fund': United States Allies, Labor Conditions, and the International Monetary Fund's Legitimacy*. Politics and Governance.  
<https://doaj.org/article/7e8eb03160b34db49e334632fd9a4d55>
- Millones, M. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz*. Revista científica.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383776.pdf>
- Miranda, E., Hurtado, D., Fernández, E., Hurtado, D. y Flores, J. (2020). *Responsabilidad social universitaria y satisfacción laboral del personal administrativo en una universidad pública de Huancayo (Perú)*. Universidad Nacional del Centro del Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/83/55>
- Montañez, J., Díaz, S y Reyes, H. (2022). *Job conditions and precarious work among Mexican physicians: an analysis based on a national survey*. Cuadernos de salud pública. DOI: 10.1590/0102-311XES042321
- Nilsen, C., Andel, R., Darin, A., y Kåreholt, I. (2019). *Psychosocial working conditions across working life may predict late-life physical function: a follow-up cohort study*. BMC Public Health. DOI. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7473-y>
- Ostrowska, A., Michalec, Ł., Skarupski, M., Jasiński, M., Sikorski, T., Lis, R., Mudrak, G. y Rodziewicz, T. (2022). *Power Quality Assessment in a Real Microgrid-Statistical Assessment of Different Long-Term Working Conditions*. Energies. DOI: <https://doi.org/10.3390/en15218089>
- Reyes, A. y Salgado, J. (2021). *Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación; Política y Valores.  
<https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2782/2800>

- Romero, J., Mercado, A. y Díaz, S. (2020), Satisfacción laboral y condiciones ñlanorales en odontólogos de Cartagena de Indias- Colombia. *Universidad del Norte., Colombia*. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.21.1.3864.2021>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). *Satisfacción laboral en la gestión administrativa*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*. Rev Peru Med Exp Salud Publica. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salazar, A. y Bello, B. (2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. Polo del conocimiento. DOI: [10.23857/pc.v6i10.3197](https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197)
- Sanguinetti, J., Lucía, A. y Guidi, M. (2021). *Working conditions, quality and perceptions about the practice of medicine: a survey of digestive endoscopists in Argentina*. Rev Gastroenterol Peru. 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.47892/rgp.2021.414.1253>
- Tamirat, A., y Zeru, G. (2019). *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*. BMC Research Notes. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Torres, E. (2020). *Identificación de las condiciones laborales en el personal docente de una universidad con metodología de educación virtual y a distancia, a partir de la aplicación del modelo POTAM*. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4069982>

- Valero, M., Vilca, G. y Coapaza, M. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*. Universidad Nacional Autónoma de Huanta, Perú. DOI. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vásquez, R. (2020). *Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2019*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53899/V%c3%a1squez\\_TR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53899/V%c3%a1squez_TR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velazco, S. (2021). *Condiciones laborales de los docentes de la educación escolar básica de la ciudad de Pilar*. Universidad Nacional de Pilar, Pilar, Paraguay. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1170/1591>
- Waliu, A. y Amidu, B. (2022). *Local Miners and Precarious Working Conditions: The Nigerian Workers of Chinese Firms in Nigeria*. African Journal of Business & Economic Research. DOI: <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2022/v17n1a10>
- Wang, Z., Liu, Q., Chen, H. y Chu, X. (2021). *A deformable CNN-DLSTM based transfer learning method for fault diagnosis of rolling bearing under multiple working conditions*. International Journal of Production Research. DOI: 10.1080/00207543.2020.1808261
- Wangpeng, H., Jung, C., Yue, Z., Binqiang, C. y Baolong, G. (2022). *An Intelligent Machinery Fault Diagnosis Method Based on GAN and Transfer Learning under Variable Working Conditions*. Sensors. DOI: <https://doi.org/10.3390/s22239175>
- Yen., C., Nahrgang, J., Bartram, A., y Wang, J. y Tesluk, P. (2021). *Leading the team, but feeling dissatisfied: Investigating informal leaders' energetic activation and work satisfaction and the supporting role of formal leadership*. International Journal of Healthcare Management. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=01260c45-f5fa-4a94-af04-cbd9fa6b89e3%40redis>

- Zhang, K., Zeng, J., Zhang, Q. y Pu, T. (2022). *Multiobjective Lightweight Optimization Design Method for a Dump Truck Carriage under Multiple Working Conditions*. Hindawi. <https://doi.org/10.1155/2022/2870005>
- Zhang, S., Chen, J., Afshar, A. J., Alvarez, A., Dai, H., Li, J. y Patty R. (2020). *Succumbing to the COVID-19 Pandemic—Healthcare Workers Not Satisfied and Intend to Leave Their Jobs*. *International Journal of Mental Health and Addiction*, <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00418-6>

# **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Condiciones laborales</b>	Según Sabastizagal et al (2020) es un conjunto de agentes o variables necesarias para la realización de una tarea que afectan la salud, seguridad y calidad de vida del trabajador y que puede hacer que el ambiente laboral pueda ser agradable o desagradable.	Las condiciones laborales se medirá, mediante las dimensiones: Entorno físico del trabajo, Entorno psicológico del trabajo, Aplicación de los principios de ergonomía, Salud ocupacional. Según Sabastizagal et al (2020. p. 33)	Entorno físico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iluminación</li> <li>- Ventilación</li> <li>- Temperatura</li> <li>- Ruidos</li> <li>- Comodidad</li> </ul>	Ordinal
			Entorno psicológico del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones humanas</li> <li>- Actividades de relajación</li> <li>- Tipo de actividad</li> <li>- Estilo de administración</li> <li>- Soporte emocional</li> </ul>	
			Aplicación de los principios de ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Máquinas y equipos</li> <li>- Mobiliario e instalaciones</li> <li>- Herramientas</li> <li>- Compensaciones</li> </ul>	
			Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Estrés</li> <li>- Seguridad en el trabajo</li> <li>- Medidas de protección</li> </ul>	
<b>Satisfacción laboral</b>	Para Masías et al (2021) la satisfacción laboral es el resultado integrado por distintas acciones realizadas por los trabajadores; estas acciones se verifican en actitudes que están conexas con la función dentro del centro de labores, siendo factores como la supervisión, sueldos, persistencia en el empleo y las condiciones laborales.	La satisfacción laboral se medirá, mediante las dimensiones: Condiciones personales, Condiciones ambientales, Condiciones de la carga física y mental según Masías et al (2021).	Condiciones personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividad física</li> <li>- Salud mental</li> <li>- Necesidades personales</li> <li>- Conocimientos, experiencias y habilidades</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Toma de decisiones</li> </ul>	Ordinal
			Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad</li> <li>- Calidad de vida</li> <li>- Instalaciones físicas</li> <li>- Riesgos biológicos</li> <li>- Bioseguridad</li> </ul>	
			Condiciones de la carga física y mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monotonía</li> <li>- Carga laboral</li> <li>- Controles laborales</li> <li>- Conflictos laborales</li> <li>- Espacios de trabajo</li> <li>- Aprender</li> </ul>	

Fuente: *Elaboración propia*

## Matriz de consistencia

Título: Condiciones laborales y satisfacción laboral en la corte superior de justicia de San Martín, Moyobamba- 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar el nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: El nivel de condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, es alta.</p> <p>H2: El nivel de satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022, es alta.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de las condiciones y la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>										
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>											
No experimental, de corte transversal	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 135 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 100 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Condiciones laborales</td> <td>Entorno físico del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Entorno psicológico del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Aplicación de los principios de ergonomía</td> </tr> <tr> <td>Salud ocupacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Satisfacción laboral</td> <td>Condiciones personales</td> </tr> <tr> <td>Condiciones ambientales</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Condiciones laborales	Entorno físico del trabajo	Entorno psicológico del trabajo	Aplicación de los principios de ergonomía	Salud ocupacional	Satisfacción laboral	Condiciones personales	Condiciones ambientales	
Variables	Dimensiones												
Condiciones laborales	Entorno físico del trabajo												
	Entorno psicológico del trabajo												
	Aplicación de los principios de ergonomía												
	Salud ocupacional												
Satisfacción laboral	Condiciones personales												
	Condiciones ambientales												

			Condiciones de la carga física y metal	
--	--	--	--	--

**Fuente:** *Elaboración propia*

## Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO APLICADO A 100 TRABAJADORES PARA CONOCER LAS CONDICIONES LABORALES EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN, MOYOBAMBA - 2022.

Cuestionario 1

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### **Instrucciones:**

Estimado (a) señor (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación científica, que tiene como finalidad conocer sobre las condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022; por lo que se le sugiere responder las interrogantes con total sinceridad y precisión. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE CONDICIONES LABORALES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN:</b> Entorno físico del trabajo						
01	¿Las instalaciones físicas de la institución, gozan de una iluminación adecuada?					
02	¿La entidad cuenta con áreas de trabajo ventiladas?					
03	¿Las instalaciones físicas de la institución, poseen una temperatura ambiental adecuada?					
04	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba los ambientes designados para el trabajo están libres de ruidos que puedan entorpecer la labor?					
05	¿La distribución física de los ambientes de la institución brindan comodidad para el ejercicio de las funciones y facilita la circulación interna?					
<b>DIMENSIÓN:</b> Entorno psicológico del trabajo						
06	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba se desarrollan actividades de confraternidad en virtud de fortalecer las relaciones humanas?					
07	¿En la institución se realizan actividades de relajación en aras de que el ambiente laboral sea más agradable?					
08	¿En la entidad se consideran las competencias y habilidades del personal a la hora de delegar el tipo de actividad a desarrollar?					
09	¿En la organización el estilo de administración se ajusta a los objetivos institucionales que se desea alcanzar?					
10	¿En la institución se desarrollan talleres orientados a brindar soporte y orientación emocional al personal en aras de lograr un mejor desempeño laboral?					
<b>DIMENSIÓN:</b> Aplicación de los principios de ergonomía						

11	¿La Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba cuenta con los equipos y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones?					
12	¿La entidad cuenta con mobiliario e instalaciones confortables que promueven la eficiencia en el trabajo?					
13	¿La institución cuenta con las herramientas digitales y tangibles suficientes para hacer frente a la demanda y exigencias internas?					
14	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba las compensaciones asignadas por el desarrollo de las actividades es adecuada?					
<b>DIMENSIÓN:</b> Salud ocupacional						
15	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba los representantes reconocen la labor que realiza el personal durante su trabajo?					
16	¿En la entidad se desarrollan campañas y actividades orientadas a minimizar el estrés laboral?					
17	¿En la institución se brindan las condiciones requeridas para brindar seguridad en el trabajo?					
18	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					

**Fuente:** Adaptado de Ibáñez, M. (2020) "Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020"

## Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO APLICADO A 100 TRABAJADORES PARA CONOCER LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN, MOYOBAMBA - 2022.

Cuestionario 2

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Instrucciones:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación científica, que tiene como finalidad identificar el nivel de la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022; por lo que se le sugiere responder las interrogantes con total sinceridad y precisión. Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE SATISFACCIÓN LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN:</b> Condiciones personales						
01	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba se realizan con continuidad actividades físicas a fin de despertar el interés de la fuerza laboral?					
02	¿En la entidad se promueve actividades de salud mental a fin de potenciar el desempeño del personal?					
03	¿La institución considera las necesidades personales de autorrealización de los colaboradores como parte de la estrategia de motivación?					
04	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba se desarrollan evaluaciones paulatinas para medir los conocimientos, experiencias y habilidades del personal?					
05	¿En la entidad se han implementado líneas de comunicación eficientes como parte del desarrollo organizacional?					
06	¿En la institución se toman decisiones justas y equitativas que favorezcan a todos los colaboradores?					
<b>DIMENSIÓN:</b> Condiciones ambientales						
07	¿Las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba garantizan seguridad porque poseen las señalizaciones adecuadas?					
08	¿La entidad se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal?					
09	¿En la institución las instalaciones físicas son proporcionales al número de colaboradores?					
10	¿En la entidad se han identificado los riesgos biológicos que puedan perjudicar la salud y bienestar de los					

	colaboradores?					
11	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba se han determinado medidas eficientes para minimizar y combatir los riesgos biológicos?					
12	¿La institución cuenta con todos los implementos de bioseguridad que establece la normativa a fin de evitar contagios?					
<b>DIMENSIÓN:</b> Condiciones de la carga física y mental						
13	¿La entidad ofrece capacitaciones u otras actividades para dinamizar el trabajo y evitar en la monotonía?					
14	¿En la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba los compañeros de trabajo cooperan entre sí a fin de minimizar la carga laboral?					
15	¿En la institución se ejecutan controles laborales a fin de conocer la satisfacción y participación del personal?					
16	¿La entidad promueve un clima de trabajo adecuado para evitar conflictos laborales entre colegas de trabajo?					
17	¿La Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba cuenta con espacios de trabajo cómodos que facilitan el desarrollo de las labores del personal?					
18	¿La institución fomenta actividades laborales que permiten aprender y desarrollarse como profesional?					

Fuente Adaptado de Saavedra, A. (2021) "Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021"

### Validación de los instrumentos de investigación

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Condiciones laborales	1	Metodologo	4,8	Coherente y aplicable
	2	Especilista	4,8	Coherente y aplicable
	3	Especilista	4,8	Coherente y aplicable
Satisfacción laboral	1	Metodologo	4,9	Coherente y aplicable
	2	Especilista	4,8	Coherente y aplicable
	3	Especilista	4,8	Coherente y aplicable

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Condiciones laborales  
 Autor (s) del instrumento (s) : Valqui Vargas, Dayby Hans

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Condiciones laborales</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Condiciones laborales</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Condiciones laborales</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4,8**

Tarapoto, 01 de noviembre de 2022

  
 .....  
 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 DOCENTE POSGRADO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo / Universidad Nacional de San Martín  
 Especialidad : Dr. en Gestión Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Valqui Vargas, Dayby Hans

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Satisfacción laboral</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Satisfacción laboral</b>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Satisfacción laboral</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

**4,9**

Tarapoto 27 de octubre de 2022

  
 .....  
 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado  
 DOCENTE POSGRADO



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Lizbel Cárdenas Medina  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín  
 Especialidad : Gestión Pública – Contabilidad Gubernamental  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de condiciones laborales  
 Autor (s) del instrumento (s): Valqui Vargas, Dayby Hans

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: condiciones laborales					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: condiciones laborales					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: condiciones laborales					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 02 de noviembre de 2022



Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Lizbel Cárdenas Medina  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín  
 Especialidad : Gestión Pública – Contabilidad Gubernamental  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Valqui Vargas, Dayby Hans

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo; un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

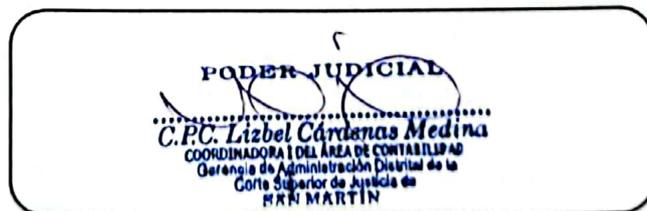
**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento válido para su aplicación\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 03 de noviembre de 2022



Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPC Teresa de J. Gronert Vásquez  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín  
 Especialidad : Administración de la Educación.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de condiciones laborales  
 Autor (s) del instrumento (s): Valqui Vargas, Dayby Hans

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: condiciones laborales					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: condiciones laborales					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: condiciones laborales					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento válido para su aplicación\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.8

Tarapoto, 02 de noviembre de 2022

  
 .....  
**MG. CPC. TERESA DE JESÚS GRONERT VÁSQUEZ**  
**MAT. C. C. P. S. M. 19-380**

Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. CPC Teresa de J. Gronert Vásquez  
 Institución donde labora : Corte Superior de Justicia de San Martín  
 Especialidad : Administración en la Educación  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): Valqui Vargas, Dayby Hans

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: satisfacción laboral					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: satisfacción laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: satisfacción laboral					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 03 de noviembre de 2022



.....  
**MG. CPC. TERESA DE JESÚS GRONERT VÁSQUEZ**  
**MAT. C.C.P.S.M. 19-380**

Sello personal y firma

## Confiabilidad de los instrumentos de investigación

### Análisis de confiabilidad de condiciones laborales

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	18

### Análisis de confiabilidad de satisfacción laboral

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	18



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20542260476
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	
HERIBERTO GÁLVEZ HERRERA	DNI: 16412559

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Condiciones laborales y satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba- 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Publica	
Autor: Dayby Hans Valqui Vargas	DNI: 44943788

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Moyobamba 10 de noviembre del 2022

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN

Firma: \_\_\_\_\_

  
HERIBERTO GÁLVEZ HERRERA  
PRESIDENTE

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Base de datos estadísticos

### V1: Condiciones laborales

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14	sub total	p15	p16	p17	p18	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	10	4	3	2	4	13	50
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	44
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	62
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	31
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	10	4	3	2	4	13	50
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	44
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	62
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	31
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79

51	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
52	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
53	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
54	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
55	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
56	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
57	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
58	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
59	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
60	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79
61	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
62	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	10	4	3	2	4	13	50
63	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	44
64	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	62
65	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	31
66	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
67	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
68	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
69	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
70	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
71	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
72	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
73	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
74	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
75	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
76	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
77	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
78	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
79	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
80	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79
81	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	75
82	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	10	4	3	2	4	13	50
83	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	10	2	2	3	2	9	44
84	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	62
85	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	1	6	31
86	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
87	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
88	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
89	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
90	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
91	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	10	3	2	3	3	11	46
92	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	61
93	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	21
94	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	29
95	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	14	3	3	4	3	13	61
96	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	6	2	1	2	2	7	31
97	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	71
98	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	47
99	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	18	69
100	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	79

## V2: Satisfacción laboral

Nº	pr 1	pr 2	pr 3	pr 4	pr 5	pr 6	sub total	pr 7	pr 8	pr 9	pr1 0	pr1 1	pr1 2	sub total	pr1 3	pr1 4	pr1 5	pr1 6	pr1 7	pr1 8	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
2	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
4	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
5	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
6	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
7	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
8	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48
9	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
10	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	74
12	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	4	16	3	2	3	3	3	3	17	50
13	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	41
14	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	4	21	64
15	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	33
16	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12	40
17	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	20	54
18	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	1	13	2	2	1	1	1	1	8	29
19	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	31
20	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	60
21	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
23	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
24	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
25	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
26	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
27	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
28	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48
29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
30	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	74
32	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	4	16	3	2	3	3	3	3	17	50
33	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	41
34	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	4	21	64
35	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	33
36	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	40
37	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	20	54
38	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	1	13	2	2	1	1	1	1	8	29
39	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	31
40	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	60
41	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
42	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
43	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
44	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
45	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
46	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
47	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
48	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48

49	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
50	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84
51	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
52	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
53	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
54	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
55	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
56	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
57	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
58	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48
59	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
60	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	74
62	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	4	16	3	2	3	3	3	3	17	50
63	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	41
64	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	4	21	64
65	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	33
66	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	40
67	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	20	54
68	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	1	13	2	2	1	1	1	1	8	29
69	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	31
70	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	60
71	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
72	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
73	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
74	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
75	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
76	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
77	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
78	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48
79	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
80	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84
81	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26	74
82	3	2	2	4	3	3	17	2	3	2	3	2	4	16	3	2	3	3	3	3	17	50
83	2	3	3	2	2	2	14	3	2	3	2	3	2	15	2	2	2	2	2	2	12	41
84	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	21	2	3	4	4	4	4	21	64
85	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	33
86	2	3	3	3	2	1	14	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12	40
87	3	3	3	4	3	1	17	3	2	2	3	3	4	17	4	4	3	3	3	3	20	54
88	1	1	1	1	1	3	8	2	4	4	1	1	1	13	2	2	1	1	1	1	8	29
89	1	2	2	2	1	4	12	3	1	3	1	2	2	12	2	1	1	1	1	1	7	31
90	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	3	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	60
91	2	3	3	3	2	3	16	3	5	3	2	3	3	19	2	2	2	2	2	2	12	47
92	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20	58
93	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	2	2	1	1	1	1	8	20
94	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	1	1	1	1	1	7	26
95	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	3	3	19	60
96	1	2	2	2	1	1	9	2	1	2	1	2	2	10	2	2	1	1	1	1	8	27
97	4	4	4	4	1	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	68
98	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	48
99	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	4	4	4	22	72
100	5	4	4	5	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	5	5	29	84



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Condiciones y satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, Moyobamba - 2022", cuyo autor es VALQUI VARGAS DAYBY HANS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 07 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN <b>DNI:</b> 00974279 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 06-01-2023 22:34:20

Código documento Trilce: TRI - 0478772