



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del
Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima,
2015**

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

AUTORA:

Zarate Gonzales, Patricia (orcid.org/0009-0006-8245-5982)

ASESOR:

Mg. Reynoso Tantalean, Daniel Martin (orcid.org/0009-0009-8141-358X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Lo dedico a mi hija Valeria quien día a día me vio realizando este trabajo y a quien quiero alentar para que con esfuerzo y dedicación logre sus metas, contribuya y construya en bien de nuestro país.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de consolidarme profesionalmente y contribuir con el logro de mis aspiraciones profesionales.

Mi agradecimiento, reconocimiento y gratitud a todos los docentes por brindarme su orientación y motivación en esta gran experiencia académica.

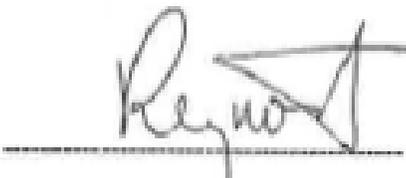
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Mg. Reynoso Tantaleán Daniel Martín, docente de la Facultad Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, asesor de la tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima, 2015", del autor Zárate González Patricia constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento y 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 Cesar Vallejo.

Lima, 28 de noviembre del 2023.

Mg. Reynoso Tantaleán Daniel Martín	
DNI: 07193731	Firma 

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo Patricia Zárate Gonzáles, egresado de la Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chomillos en Lima, 2015", es de mi autoría, por lo tanto, declaro la tesis:

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

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

Lima, 26 de noviembre del 2023

Zárate Gonzáles, Patricia	
DNI: 07216451	
ORCID (orcid.org/0009-0008-8245-5982)	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Frecuencia y porcentaje del nivel de autorrealización	21
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje del nivel de involucramiento laboral	21
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje del nivel de supervisión	22
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje del nivel de comunicación	22
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje del nivel de las condiciones laborales	23
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje del nivel del clima organizacional.	23
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral	24
Tabla 8 Relación entre satisfacción laboral y autorrealización.	24
Tabla 9 Relación entre satisfacción laboral e involucramiento laboral.	25
Tabla 10 Relación entre satisfacción laboral y supervisión.	26
Tabla 11 Relación entre satisfacción laboral y comunicación.	27
Tabla 12 Relación entre satisfacción laboral y condiciones laborales.	28
Tabla 13 Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional.	29
Tabla 14 Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral	30
Tabla 15 Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral	31
Tabla 16 Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral	32
Tabla 17 Correlación entre supervisión y satisfacción laboral	33
Tabla 18 Correlación entre comunicación y satisfacción laboral	34
Tabla 19 Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral	35

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nivel de autorrealización en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	84
Figura 2 Nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	84
Figura 3 Nivel de supervisión en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	85
Figura 4 Nivel de comunicación en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	85
Figura 5 Nivel de condiciones laborales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	86
Figura 6 Nivel de clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	86
Figura 7 Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	87
Figura 8 Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.	87
Figura 9 Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	88
Figura 10 Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	88
Figura 11 Correlación entre supervisión y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	89
Figura 12 Correlación entre comunicación y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	89
Figura 13 Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	90

RESUMEN

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015. La metodología utilizada corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico, descriptivo y correlacional, de diseño transversal, la población y muestra estuvo conformada por los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos de las áreas de seguridad, tratamiento y personal administrativo, nombrados. Se optó por el muestreo probabilístico aleatorio, participaron de 135 trabajadores nombrados. Según los resultados obtenidos los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos perciben un clima organizacional desfavorable y según la prueba de correlación de Spearman, se ha comprobado que existe relación significativa y fuerte entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015. Así mismo, se comprobó que existe relación significativa y fuerte entre las dimensiones específicas involucramiento laboral, condiciones laborales y satisfacción laboral, existe también una relación significativa y moderada entre las dimensiones autorrealización, Supervisión comunicación y satisfacción laboral. En conclusión, se advierte un nivel de satisfacción bajo y un clima organizacional desfavorable aspectos que deben mejorarse.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, autorrealización, comunicación, supervisión.

ABSTRACT

The present qualified investigation "The Climate Organizacional and Labor Satisfaction in the workers of the Women's Penitentiary Establishment of Chorrillos in Lima – 2015", it had as general aim determine the relation between the Climate Organizacional and the labor satisfaction in the workers of the Women's Penitentiary Establishment of Chorrillos in Lima – 2015. The used methodology corresponds to an investigation with a quantitative approach, of basic type, descriptive correlacional, of transverse design. The population was restricted to the workers of the Women's Penitentiary Establishment of Chorrillos of the safety areas, treatment and clerical staff. The type of used sampling was of type probabilístico random and the size of sample belonged 135 workers. To field level one used the technology of interview and two questionnaires of 50 questions for Climate Organizacional and 27 articles for Labor Satisfaction. The results indicate that the workers of the Women's Penitentiary Establishment of Chorrillos perceive a climate organizacional unfavorably and according to the test of Sperman's correlation, there has been verified that there exists significant and strong relation between climate organizacional and labor satisfaction in the workers of the Women's Penitentiary Establishment of Chorrillos in Lima - 2015. Likewise, there was verified that there exists significant and strong relation between the specific dimensions labor involucramiento, working conditions and labor satisfaction, there exists also a relation significant and moderated between the dimensions autorrealización, Supervision, communication and labor satisfaction. There is a low level of satisfaction and an unfavorable organizational climate, aspects that must be improved.

Keywords: Climate organizacional, labor Satisfaction, autorrealización, communication, supervisión.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el clima organizacional y la satisfacción laboral han estado progresando, en gran parte debido a los efectos de la globalización en el mundo. Según Pedraza (2020), cuando habla sobre clima y agrado laboral, no únicamente menciona las condiciones laborales del empleado en su lugar de trabajo, sino que además aborda las transformaciones en el contorno social, político, financiero y cultural.

Estudios recientes sobre el clima organizacional en el mundo, señalan que ninguna teoría incorpora completamente todas las variables que impactan la manera en que traza una organización, y cada teoría tiene cualidades únicas que apuntan a arrojar luz sobre cómo se diseña una organización., Así como ninguna teoría sobre el clima organizacional abarca la totalidad de los elementos que atribuyen en el ejercicio de una formación, todas las teorías apuntan a avanzar en nuestro conocimiento sobre cómo se construyen las organizaciones. sin embargo, hay un consenso en valorar a los seres humanos dentro de las organizaciones (Iglesias et al.,2015).

Las organizaciones se distinguen como sistemas sociales en los que el personal redime una variedad de ocupaciones y empleos en función de las áreas elegidas, con el objetivo típico de adquirir los objetivos instituidos en línea con la misión de cada organización. En la actualidad, el impulso del recurso humano es primordial y se cree como un elemento social cuyo designio es interactuar con la sociedad y su hábitat para instaurar metas organizativas (Panta, 2015), sin embargo, muchas empresas a nivel mundial, no brindan capacitaciones ni generan ocasiones para que los participantes obtengan desplegarse y prosperar de modo organizacional, al razón Contreras (2014), rotula que la compañía escasea de un conjunto de directrices que accedan a sus empleados desempeñarse de manera seria, sin tener en cuenta un plan trascendental que esté concerniente con la consecución de ecuánimes, metas y el cometido, además de instituir un entorno organizacional positivo.

En Latino América, Gonzales et al. (2015), señalaron que las fuentes de información incluyendo revistas, publicaciones, repositorios y editoriales muestran una escasez de material teórico y científico sobre el tema en el sector público. sin embargo,

es claro, que hay factores que afecta indiscutiblemente su desarrollo, algunos estudios identificados y analizados refieren que los estilos de dirección como la rotación de los directivos, la falta de comunicación es un factor predominante que ocasiona deterioro en el clima organizacional y La poca confianza creando divisionismo entre los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), precisó que en Latinoamérica, el ámbito laboral, la evolución digital y tecnológica ha tenido un efecto demostrativo en las organizaciones, induciendo la modificación de los procedimientos internos y externos, lo que les consiente revertir más innovadoras y competitivas con el tiempo, esto obliga a las organizaciones a generar un entorno laboral que suscite el arreglo de los personales a las tecnologías recientes para soslayar que la consideren una potencial amenaza para su seguridad en el empleo.

Los elementos que despliegan una influencia reveladora en la percepción del ambiente laboral en las establecimientos gubernamentales de Perú incluyen la disparidad en los salarios, la separación de un sistema de incentivos, la falta de seguridad y las relaciones laborales imperfectas; Por lo tanto, resulta crucial asemejar estos semblantes de la manera en que los honorarios distinguan el ambiente de trabajo cieno la primera medida para incrementar la productividad organizacional (Vergara et al., 2015). A la revisión de la Constitución Política del Perú distinguimos que esta reconoce que el trabajo es un deber y derecho de la persona que le permite realizarse y debe desarrollarse en condiciones adecuadas que le generen bienestar. Según los hallazgos de una encuesta nacional acerca el mercado laboral verificada por el INEI en 2015, se expresó que el 45% de los colaboradores formulan su insatisfacción en el entorno de trabajo, atribuyéndolo a problemas concernientes con el ambiente laboral. Esto demuestra claramente que un ambiente de trabajo negativo poseerá un impacto directo en el agrado de los honorarios, lo que, a su vez, inquietará su rendimiento y entorpecerá el logro de los objetivos determinados.

El Instituto Nacional Penitenciario (INPE) aquella entidad pública perteneciente al Ministerio de Justicia, que tiene función la reeducadora, rehabilitadora y de reincorporación del individuo retenida en contra de su voluntad en la sociedad, aportando de esta manera al avance de nuestro país, así como la convivencia en paz.

Cuenta con 11,000 trabajadores aproximadamente y 69 establecimientos penitenciarios. El Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, es uno de los establecimientos del sistema penitenciario ubicado en la ciudad de Lima, alberga aproximadamente. 800 internas y laboran 185 trabajadores entre nombrados y contratados. Las condiciones sui generis del ambiente laboral en los establecimientos que por naturaleza de la función se mantiene relación constante con personas que presentan conductas antisociales en su mayoría, situación que somete a los trabajadores a un estrés permanente que forma parte de su clima laboral.

Bajo estas consideraciones, se plantea el problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015?, así mismo nos interesa conocer los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la autorrealización, la supervisión, comunicación, las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015?.

Respecto a la justificación teórica, esta investigación permitirá contribuir con nuevos conocimientos sobre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento que alberga personas que han actuado al margen de la ley, aspecto que servirá para mejorar el clima en estos centros de reclusión por parte de los funcionarios, así mismo motivar a la realización de más investigaciones en centros de reclusión que optimice las condiciones laborales de los servidores de la institución. En cuanto, a la justificación práctica, la actual investigación se elabora porque es necesario atender y optimizar las circunstancias laborales de los personales de los establecimientos penitenciarios y plantear alternativas que mejoren el clima de trabajo que contribuya a su bienestar en el cumplimiento de sus funciones. La justificación metodológica, se sustenta en que los instrumentos que se usaran cuentan con validez y confiabilidad que permitirá medir adecuadamente las variables de estudio para luego hacer un análisis de los datos a través de prueba de correlación de Spearman para ver el nivel de relación de las variables de análisis.

De la misma forma, se detalló el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción Laboral en los personales del Establecimiento

Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015. Igualmente, se señaló los objetivos específicos: Determinar la relación entre la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales y la satisfacción Laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

También, se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015, así como las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales y la satisfacción Laboral en los personales del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

II. MARCO TEÓRICO

Se tiene como antecedentes nacionales los estudios de Dávila et al. (2015) la intención de este estudio fue examinar la conexión existente entre el entorno laboral y el nivel de satisfacción laboral en una compañía de la industria peruana en el año 2020. Es un tipo de exploración básica, sin experimentar correlativa. La muestra fue de 316 empleados de una compañía industrial peruana situada en Lima. La evidencia lograda exterioriza que el 71.20% de los personales distinguen el clima organizacional como frecuente, así mismo, el agrado laboral es observada como regular por el 80.70% de los personales. Concluyó, con la presencia de certezas veraces para aseverar que el inconstante clima organizacional posee dependencia efectiva media y característica con la variable complacencia laboral, resultados que la empresa debe gestionar para mejorar los resultados de las variables analizadas y rebose en la buena ocupación de los personales, el incremento de la manufactura, y distintos componentes.

Bazalar et al. (2014), el designio de esta indagación fue comprobar la dependencia que presenta el clima organizacional con la satisfacción laboral de los honorarios nombrados de la Universidad Nacional del Callao (UNAC), se aplicó un cuestionario a 101 honorarios así descubrir su discernimiento a cerca de aquellas variables, para diferenciar las hipótesis se usó el ensayo chi cuadrado, denominado el modo cualitativo de las variables, los resultados señalan una fuerte estimulación entre el ambiente de empleo en una organización y la satisfacción de los honorarios, así como entre los semblantes del entorno laboral, como la estructura, el liderazgo y la motivación, y el grado de complacencia laboral. Se concluye que casi la totalidad de los personales administrativos de la UNAC distinguen en general que existe un adecuado clima organizacional y los personales presentan un buen grado de complacencia laboral.

Gutiérrez et al. (2015), lo trascendental de este estudio de exploración fue comparar cómo el Clima Organizacional afecta la satisfacción laboral de los personales que constituyen parte de las compañías del área de la Construcción en la zona metropolitana de Lima, es un plan de carácter cuantitativo, diseño de tipo transversal, no experimental y correlativa puesto que la intención fue conocer la posible

correspondencia entre las variables analizadas. Participaron 385 obreros de las empresas seleccionadas y las hipótesis estuvieron probadas esgrimiendo el modelo de regresión lineal con mínimos cuadrados comunes, obteniendo como resultado que clima organizacional afecta de modo efectiva en la satisfacción laboral del área construcción en las compañías de Lima Metropolitana, se obtuvo una dependencia destacada y característica entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral.

Masías et al. (2015), la actual indagación poseyó como diseño instaurar la correspondencia entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el desempeño de los honorarios administrativos de la Universidad Andina del Cusco, es un trabajo de carácter cuantitativo, correlativa y diseño no experimental. La muestra no probabilística fue de 111 personales. Se empleó el cuestionario de Clima Organizacional Universitario para evaluar las variables (CCLIOU) y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral (EMSLA). Los hallazgos analizados a través del factor de correlación de Spearman, exponen que presenta una correspondencia auténtica media entre el clima organizacional y la complacencia laboral en personales funcionarios de la universidad. Asimismo, existe vínculo de la satisfacción laboral con los módulos del clima organizacional como el cuadro gerencial, con las correspondencias sociales, la elección de providencias y tarea. En conclusión, el clima laboral en la universidad se demuestra favorable ante el discernimiento de los personales y en cuanto al agrado laboral de los trabajadores administrativos es mayoritariamente positiva.

Hualcas (2014), la investigación sin plan fue instituir la conexión entre el ambiente de trabajo y la satisfacción de los honorarios en una compañía del sector de hidrocarburos en Chimbote durante el año 2020. La investigación fue descriptivo - correlativo, poseyendo muestra de 36 empleados de la compañía. Se uso la habilidad de la encuesta y los instrumentales aplicados fueron la Escala de Clima Laboral CL – SPC y la Escala de Satisfacción Laboral SL –SPC. El informe expone que hay una conexión entre el ambiente de trabajo y la complacencia laboral tal como los honorarios, tanto administrativos como obrantes, lo distinguen en la organización. Esta relación entre los dos constituyentes es prudentemente positiva en términos de ponderación. Asimismo, el plan muestra una disconformidad en las opiniones de los

honorarios de oficina en lo que respecta al ambiente laboral y la satisfacción laboral. Mientras que los honorarios administrativos expanden a tener una perspectiva positiva, los empleados operativos tienden a tener una perspectiva negativa.

Algunos trabajos previos que se realizaron en el ámbito internacional acerca del clima organizacional y su dependencia con la variable complacencia laboral, son los de Zambrano et al.(2015) cuyo propósito fue comprobar los componentes de complacencia laboral de más acontecimiento en el entorno organizacional del empleado instructivo, que es parte de los constituyentes de complacencia laboral que trasgreden en el entorno organizacional, se estableció tales coherencias con el provecho de los movimientos a periodo determinado, el salario y la suma de trabajo que perpetra. Este estudio, se realizó en cinco unidades académicas particulares de la localidad de Calceta, en el Ecuador, donde participaron 156 docentes, se aplicó un cuestionario estructurado de manera virtual denominado “Cuestionario de Satisfacción de Minnesota” y para el clima organizacional se aplicó el cuestionario sugerido por Ortega Santos (2016). Se usó la evaluación de Spearman Rho para inquirir cómo están concernientes las inconstantes de satisfacción laboral y ambiente organizacional. Las derivaciones exponen que las variables más acreditadas en el clima organizacional viven emparentadas a la complacencia laboral intrínseca, en particular, los semblantes concernientes con metas y sostén. Además, se halló una asociación estadísticamente característica y positiva entre el ambiente organizacional y la complacencia laboral.

Pedraza (2014), el fin del estudio fue considerar la correspondencia entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones tanto estatales como privadas. Se plantearon tres cuestiones clave: ¿De qué modo atribuye el entorno de trabajo en las emociones generales de los honorarios según su percepción? ¿Cómo sobresalta el entorno de trabajo a las emociones específicas concernientes con su carga, dependiendo de su percepción? ¿Cómo se distinguen las diferencias en la valoración de los honorarios en lo que respecta a la dependencia entre los constituyentes del entorno organizacional y la complacencia laboral en organizaciones públicas y privadas en la parte de servicios? En relación a la metodología, es una exploración de enfoque empírico, racional y causal sin manipulación de variables, participaron 80 sujetos de asociaciones gubernamentales y privadas de la localidad de

México. Se usó una escala tipo Likert que midió la variable ambiente laboral y para medir la variable de SL, se destinó la encuesta ordinaria de la complacencia. Los hallazgos de esta indagación señalan, según la segmentación (público o privado), tres constituyentes del clima organizacional -afecto, patrones e identificación- revelaron dependencias efectivas y características con la complacencia específica y casual, Por otro lado, se percibieron distintos informes en la evaluación que apalean los personales de empresas privadas, meramente en lo que se describe a la correspondencia de identidad y los estándares con la complacencia interna. Este trabajo contribuye certeza empírica acerca de la observación de la correlación de subordinación de las dos variables, concernientes con la gestión de recursos humanos en entidades tanto públicas como privadas, variables que poca atención despiertan en la gerencia, al suponer que, al tomar el salario por su labor realizada, los trabajadores se comprometerán automáticamente con las resultantes y ocupación organizacional.

Araya et al. (2015), en el estudio acerca de la complacencia laboral y clima organizacional en empleados de asistencia primordial de salud de un municipio en Chile, refiere que la comodidad en el trabajo y el ambiente de labor son factores primordiales en la administración de compañías, y su huida puede dar lugar a consecuencias negativas como la ausencia de honorarios, la rotación de personal y la aparición de problemas o padecimientos, lo que perturba a la empresa, al personal de salud ya los interesados. La intención era instituir si hay una compensación entre la complacencia laboral y el ambiente de trabajo descubierto por los honorarios de atención primaria de salud en una localidad chilena. Fue un plan analítico de corte transversal, participaron 110 trabajadores de dos Centros de Salud Familiar de un municipio en Chile. Se destinó las escalas que ayudan medir complacencia laboral y el ambiente organizacional de Chiang y para analizar correspondencias se manejó el ensayo Rho de Spearman. En los dos centros de salud se exhibió un grado promedio de complacencia laboral y entorno organizacional y la dimensión con media general disminuido fue complacencia por el medio físico y para ambiente organizacional fue reconocimiento. La dependencia entre los puntajes totales de las dos escalas manifestó jerarquía desde un punto de vista estadístico. Se propone la formulación de tácticas y planes encaminados a enaltecer los niveles de evaluación mencionados,

para lograr un impacto favorable en la productividad de los funcionarios, disminución del ausentismo y eficacia de asistencia concedida a los beneficiarios.

Govea et al. (2014), en la investigación realizada tuvieron como designio instituir la correspondencia positiva del clima organizacional con la satisfacción laboral, en los participantes dentro de una compañía de servicios en la localidad de Guayaquil, Ecuador. Se efectuó un estudio no experimental de trascendencia descriptiva y correlativa, con datos de tipo corte transversal, participaron 40 colaboradores se destinó cuestionario en el ambiente organizacional y complacencia laboral respectivamente. Los hallazgos marcaron que 24 sujetos quedaron en acuerdo con el ambiente de trabajo en la compañía, y se hallaron 32 personas alegres con su satisfacción laboral. Con el intento de contrastar las hipótesis formuladas, se esgrimió el ensayo chi-cuadrado y se alcanzó la conclusión de que concurre una compensación efectiva entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el empleo. Se concluyó que hubo un ambiente favorable en la compañía se debe a que la totalidad de los empleados tengan edades similares, aspecto que facilita la correspondencia efectiva entre ellos obteniéndose los buenos resultados en la indagación de satisfacción laboral se deben a la comunicación abierta que conservan los directivos con los honorarios, así como a las incitaciones económicos que cogen por su productividad, lo que hace que los personales se sientan cómodos en el medio de trabajo.

Noboa et al. (2014), el objetivo de este estudio es instituir cómo se sujeta el clima organizacional y la complacencia laboral en una compañía Ecuatoriana de la parte de la construcción, para lo cual se realizó un plan tipo correlativo entre las dimensiones de clima y complacencia, participaron 250 empleados de una asociación del área de la construcción del Ecuador, se usaron un instrumento validado por Ortega para entorno organizacional y para complacencia laboral se usó el instrumento Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ). Los resultados se analizaron con la correlación de Pearson, se halló correspondencia directa y reveladora entre los constructos. Se consuma que las derivaciones del artículo de clima y complacencia laboral son buenos, sin embargo, se hace necesario mejorar a través de métodos de operación que admitan vigorizar sobre todo la comunicación y hacer un estudio comparativo de sus salarios con el mercado de tal manera que resulten justos al trabajo

realizado, aspectos que favorecería la complacencia laboral y el ambiente organizacional en la compañía.

Las teorías sobre clima organizacional son diversas entre los que podemos destacar Teoría de Kurt Lewin (1936), en su proposición de la personalidad uso un modelo matemático para poder declarar el ejido psicológico del individuo y la noción de campo, fue desarraigado del campo de la física, para examinar y entender el actuar humano. El campo psíquico comprende la suma de eventos que se ocasionan de manera coetánea e interconectada en las actividades diarias. En este sentido, los sujetos se hallan en un medio psicológico mezclado por fuerzas que rigen su comportamiento, y estos impulsos alcanzan ser tanto favorables como perniciosos, lo que figura que tienen la capacidad de impactar de desemejantes maneras en la motivación de cada individuo, resultando un clima laboral apropiado o inoportuno. Se entiende que este ejido, se trata de un contorno personal, especificado, que se concierne con la manera en que cada persona desentraña el mundo, sus objetivos, sus pretensiones, sus aprensiones y sus vivencias acaecidas. Además de los elementos intransferibles, también encierran factores objetivos, como los ambientes del entorno, tanto físicas como sociales, que asiduamente influyen en las restricciones del espacio psicológico (Cruz et al. 2011).

Likert (1961), explica la presencia de las siguientes tipologías de clima organizacional: Clima autoritario, se describe, ya que la orientación de la organización no confía en sus honorarios, se distingue un calor de aprensión, la relación entre los principales y dependientes es casi nula y las providencias las toman jefes. El Clima de ejemplo participativo, se especifica por el factor confianza que poseen los supervisores en sus dependientes, los trabajadores están permitidos de elegir disposiciones concretas, se trata de compensar insuficiencias de aprecio personal. Concorre interacción entre la dirección y los subordinados, también es posible la representación, la comunicación es de prototipo desnivelado. (Cruz y et al, 2011)

Teoría de Litwin y Stringer (1980), señala que el clima organizacional, es como una especie de pasador por aquello transitan muchos anómalos ecuánimes como la estructura, el liderazgo, la elección de decisiones, entre otros. Una evaluación puede medir la manera como es descubierta la distribución y tal conocimiento va repercutir

en las incitaciones y conductas de los órganos de la organización. Se considera que la administración sería debería tener de una proporcionada y objetiva perspicacia del mando humano establecido en la comprensión consecuente de los métodos motivacionales. Aquella conducta finalmente, posee múltiples derivaciones para la asociación en los aspectos de productividad, complacencia, rotación, acomodo, y otros. La percepción por lo general vive rotunda por la tradición personal del individuo, de sus deseos, aspiraciones particulares y de una cadena de opiniones que el individuo tiene sobre sí mismo, estas ideas preconcebidas protestan frente a los distintos constituyentes concernientes con el encargo diario como, por ejemplo: el modo de liderazgo del regente, la correspondencia con los compañeros de trabajo, la severidad o elasticidad, los dictámenes de los demás, su conjunto de trabajo. La equidad de las clarividencias del trabajador y las diferentes variables ecuanímes efectivas en la asociación, determinan sus refutaciones cuando es examinado por semblantes de su compromiso.

Rensis Likert (1986) en su presunción de Clima organizacional señala que la respuesta de un sujeto ante determinado contexto persistentemente vive en cargo de la clarividencia que apalea de aquella, de esta manera lo importante es la manera en que una vida divisa las cosas no siempre irradia la realidad objetiva. El provecho por investigar el clima laboral emprende con la observación de que cada individuo tiene su propia percepción y forma diferente el argumento en la cual desarrolla y la cualidad en que una vida distingue las cosas conmueve tanto su comportamiento individual como la dinámica de la organización, con todas las derivaciones que esto implica. Señala también, una dependencia de causa y efecto, donde el actuar de los individuos es ocasionado por la conducta administrativa y por las circunstancias organizacionales que distinguen y además por sus averiguaciones, sus discernimientos, ilusiones, cabidas y valores. En este sentido Likert señala que hay cuatro factores que influyen en el discernimiento de los personales: El argumento, la tecnología y organización del sistema organizacional, la perspectiva graduada en la cual se encuentra el individuo, el sueldo que gana, los constituyentes de su temperamento, las cualidades, el grado de complacencia, como percibe a los dependientes, a los colegas y a los principales (Ramos, 2012).

Algunas definiciones sobre clima organizacional consideradas para el presente trabajo son las de Waters (1962), señaló que el clima organizacional tiene que ver con los discernimientos que el individuo apalea de la organización para la cual afana y del sentir que de tal se encuentre hecho en cláusulas de autonomía, organización, galardones, circunspección, cordialidad y apoyo (Sandoval, 2004).

Rousseau (1988), define el clima como los conocimientos que los sujetos despliegan en la convivencia con ajenos personajes en el entorno organizacional donde laboran. (Méndez 2006)

Brunet (1997), señala que si las peculiaridades psíquicas de los personales tales así las cualidades, la manera de percibir, el temperamento, los valores y la capacidad de amaestramiento interesan en desentrañar el mundo que los asedia, pero todavía están petulantes por las derivaciones emanadas en la asociación. De lo cual se deduce en aquel tiempo que el tiempo organizacional es un evento redondo donde los fenómenos resultantes conseguidos por las organizaciones condicionan la clarividencia de los personales.

Goncalves (2000), señaló que el clima está determinado por los constituyentes y distribuciones del sistema organizacional y está en ocupación a las clarividencias de los personales. Aquel entorno consiguiente solivianta concluyentes conductas en los sujetos los mismos que transgreden luego en la formación y en el clima, y así se va completando el circuito (Gracia, 2009).

Toro (2001), señaló el comportamiento y las respuestas de los honorarios en el medio laboral viven fuertemente influenciados por cómo cada vida descubre la realidad ecuánime en su propio contexto. A pesar de que estas clarividencias son propios, las representaciones epistémicas consiguen ser compartidas, y necesariamente emparejar las partes en común es lo que nos accede opinar lo que implica la concepción de clima organizacional. En este sentido, define el clima organizacional queda definido como un constructo complicado multidimensional, concerniente con la erudición, que consigue ilustrarse como procedencia, también como secuela o como circunstancia terciaria y que por lo general se relata a la grafía cognoscitiva que los individuos cimentan desde las situaciones acomodadas en las que conviven

Chiavenato (2009), manifestó el tiempo organizacional es dable precisar como la provisión de situaciones del entorno que son descubiertas o habitadas por los sujetos que forman parte de la organización, y que practican una influencia indicadora en su conducta. Estos constituyentes ambientales atribuyen en la incitación, de esta manera el clima es providencial ya que compensa las escaseces propias de los trabajadores y prospera su ánimo, por otro lado, se considera perjudicial a partir de ocasionar pérdida ya que no compensa esas insuficiencias, así el entorno organizacional y la incitación de las vidas se afectan y realimentan entre ellos.

Palma (2004), él definió el entorno laboral se relata a cómo los honorarios descubren su ambiente de trabajo, encerrando talentos como su capacidad para progresar personalmente, su débito con las faenas estipuladas, la supervisión que toman, el acceso a la información concerniente con su trabajo en asistencia con sus colegas, y los escenarios que hacen que su mano de obra sea más práctica. Las dimensiones consideradas son: a) La autorrealización, es la evaluación que apalea el trabajador afinidad a los eventos que el medio profesional asista su progreso personal y competitivo circunstancial a la ocupación; b) El Involucramiento laboral, involucra que el honorario se asemeja con los valores de la compañía y se enreda tanto con el cumplimiento de sus responsabilidades como con el desarrollo de la organización c) La supervisión, es la valoración del provecho y preeminencia de los principales en la supervisión de la labor diaria, así como su papel de respaldo y preceptor en la ejecución de tareas d) La comunicación, la percepción se relata a cómo se distingue la fluidez, rapidez, luminaria, lógica y relevancia de la pesquisa concerniente con el ejercicio de la asociación, así como la vigilancia a los beneficiarios y clientes e) Las condiciones laborales, se cuenta a la comprensión de que la compañía promete a sus practicantes recursos tanto perceptibles como monetarios y factores concernientes con el bienestar psíquico.

Respecto a las teorías sobre satisfacción laboral, haremos referencia a Locke (1984), refiere que según la Teoría de la Discrepancia, las organizaciones valoran más en unos aspectos que en otros y de manera similar ocurre con el trabajador, es decir que tanto la organización como el trabajador poseen una organización jerárquica en sus formas de proceder y planteamientos, en este sentido cuando existe una

discrepancia entre los objetivos que el trabajador valora de manera especial y las prácticas reales promovidas por la organización se produce altos niveles de insatisfacción y por el contrario la satisfacción laboral sería derivación de la adecuación entre los valores que mantiene la persona en su trabajo y las facetas puestas en práctica por la empresa u organización (Palma, 2001).

Dawes (1994), en su Teoría del Ajuste en el Trabajo, la complacencia o insatisfacción resulta de la concordancia o desacuerdo entre las insuficiencias, valores y capacidades de lo que se pretende obtener en el contorno laboral, es trascendental que lo que uno aprecia en el trabajo concuerde con lo que efectivamente consigue. Existe una correspondencia entre la vida y su medio laboral, y cada sujeto busca instaurar y proteger esta analogía de manera invariable y en evolución. Es posible asemejar dos tipos de relación: la que vive entre las destrezas del elemento y las solicitudes de la tarea, y la que se da entre el entorno laboral y las insuficiencias y valores del honorario (Palma, 2001).

Teoría de Douglas Mcgregor, refiere a la Teoría X y Teoría Y, después de inquirir cómo los gerentes se concierten con sus honorarios, llegué a la conclusión de que concurren dos enfoques desemejantes sobre la percepción de los individuos: uno pesimista (Teoría X) y otro optimista (Teoría Y). Estas orientaciones quedan influenciadas por suposiciones que atribuyen en la forma en que los administradores se permiten. Los gerentes que amparan la Teoría X creen que los honorarios tienen una aversión específica al trabajo y, por lo tanto, deben ser encaminados o incluso constreñidos para que lo efectúen. Por otro lado, aquellos que se aglutinan a la Teoría Y conjeturan que los honorarios ven el trabajo como algo tan originario como el alivio o el juego, y, en consecuencia, la mayoría de las vidas asimilarán a consentir y, en algunos casos, investigar. la responsabilidad. La teoría Y propone que las insuficiencias principales tienen un mayor impacto en las vidas. El ensayista manifestó que los aparentes de la teoría Y eran más consistentes que los de la teoría X. Por lo tanto, formuló concepciones como la participación en la elección de decisiones, ocupaciones que enredan responsabilidad y duelo, y vínculos grupales auténticas como elementos que contribuyentes a agrandar la motivación de los honorarios en el medio laboral (Robbins et al. 2013)

La teoría de la Motivación de Maslow, refiere el hombre opera persistentemente por fines propios que le dan designio a su vida y lo compensan, el mortal desea siempre algo y al conseguir esa ambición sale otro nuevo que retorna a ser parte de su comportamiento en un sumario ininterrumpido, es decir lo que realice al indiviso son incitaciones que nacen de una sucesión de insuficiencias, incitaciones que son congénitas instintivas y de tipo compensatorio, Maslow identifica una comparación de penurias que son la origen de la motivación y se agrupan en necesidades básicas como: 1) fisiológica, es la necesidad más básica y está relacionada a aspectos de supervivencia como la manutención, el sueño, si estas necesidades no quedan compensadas es imposible que el indiviso posea otras incitaciones. 2) la necesidad de seguridad, es la indagación de un medio y una situación independiente de riesgos, aparece cuando se han presumido las hambres funcionales 3) la necesidad de pertenencia, implica la consecución de la aceptación de los demás y una correlación interpersonal sana donde ambos recojan amor como dado es un elemento crucial 4) la necesidad de autoestima, se refiere a la apreciación que los otros inventan de uno y la estimación que se forja uno propio, es una escasez de reconocimiento , el deseo de poder considerarse competente, libre e independiente. Por otro lado, las necesidades de crecimiento se refieren al crecimiento psicológico de las personas y se requiere de la obtención de un grupo de compendios acreditados como valores fundamentales refleja las inclinaciones fundamentales de la naturaleza humana y se identifica por ser tanto irreflexiva como equilibrada. Estos encierran conceptos como la verdad, la virtud y la estética (Polaino et al. 2003).

La teoría de los dos constituyentes: motivación-higiene de Herzberg, rotula que el individuo apalea dos condiciones de insuficiencias independientes y que influyen en la conducta. Los constituyentes motivadores se centran en el comprendido del trabajo, el primer grupo de compendios comprende el éxito, la estima, el adelanto, la tarea en sí, las conformidades de crecimiento y la carga de compromiso. En cambio, el segundo conjunto se enlaza con los semblantes básicos, que, aunque apalean un impacto significativo en la motivación, extienden a inventar descontento en el entorno laboral. Estos constituyentes están concernientes con el medio laboral, como la política de la organización, la inspección, las relaciones entre colegas, superiores y subordinados,

el sueldo, la seguridad, las circunstancias de trabajo y la perspectiva social. De esta manera la dependencia de un sujeto con el trabajo es primordial y que la manera de alguno hacia su punto de trabajo fermentaba comprobar el triunfo o la frustración (Robbins et al 2013).

Son varios los autores que intentan definir la satisfacción laboral, sin embargo, optaremos por la concebida por Palma (2006), quien señala que La complacencia laboral es la actitud y habilidad o instinto correspondientemente constante hacia el compromiso y están asentada en las afirmaciones y bienes perfeccionados en la práctica laboral. Las dimensiones que serán utilizadas para el presente estudio sera:

- a) Significación de tareas, se refiere al concepto que tiene el trabajador de su actividad laboral, lo cual se hace visible a través de su disposición hacia dicha actividad
- b) Condiciones de trabajo, está relacionado con todo aquello que regula la actividad laboral (disposiciones o normas)
- c) Reconocimiento personal y/o sindical, se describe a que si el empleado se siente reconocido por los logros alcanzados en su actividad laboral,
- d) Beneficios económicos, se relata a la percepción que disfruta el personal sobre sus remuneraciones por la actividad laboral que realiza.

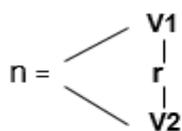
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La investigación básica tiene como objeto buscar nuevos conocimientos en un área determinada de la ciencia (Gómez, 2015), en el caso del presente estudio respecto a nuestras variables en análisis con el fin de seleccionar antecedentes y extender el conocimiento indiscutible acerca de tales percepciones.

3.1.2 Diseño de la investigación: La actual investigación es no experimental, en este tipo de investigación no se manipula variables, los fenómenos se observan solamente en su entorno originario para consecutivamente examinarlos. También, es transversal ya que recolecta datos en un rotundo instante y tiempo, con el intento es relatar las variables y comparar su interrelación en un instante. (Hernández et al 2006).

Esquema correlacional es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Clima organizacional
- V2 : Satisfacción laboral
- r : Correlación

3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:** El clima organizacional se define como la percepción que posee el personal acerca de semblantes concernientes a su ambiente de trabajo tales como las factibilidades de elaboración propia, el implica miento con las labores que se le asigna, supervisión que se le brinda, camino a la data coherente a su labor en coherencia con los otros cómplices y las circunstancias que proporcionan su ocupación (Palma, 2004). La satisfacción laboral: La satisfacción laboral es la actitud y soltura relativamente invariable hacia el compromiso la cual se basa en creencias y valores que fueron perfeccionados

a partir de su práctica laboral (Palma, 2006).

- **Definición operacional:** El clima organizacional es la percepción de los personales que bregan en el establecimiento carcelario de mujeres de Chorrillos sobre su ambiente laboral. La satisfacción laboral es la actitud que tienen los empleados que laboran en el Establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos respecto a su actividad laboral.
- **Indicadores:** La dimensión de clima organizacional tiene cinco indicadores a considerarse como la autorrealización, el involucramiento laboral, la inspección recibida, la declaración y las situaciones laborales en el establecimiento penitenciario y la dimensión satisfacción laboral tiene cuatro indicadores que se consideraran como la significación de las tareas, las situaciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social y beneficios financieros.
- **Escala de medición:** Se aplica la escala de satisfacción laboral SLSPC, ordinal tipo Likert y la escala CL-SPC, ordinal tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: La población está compuesta por 185 trabajadores nombrado del Instituto Nacional Penitenciario que labora en el establecimiento Carcelario de Mujeres de Chorrillos de las áreas de seguridad, tratamiento y personal administrativo.

- **Criterios de inclusión:** Se incluyo para el plan a los servidores nombrados por la ley 276.
- **Criterios de exclusión:** Excluimos para el examen al personal contratado (CAS) y profesores del convenio INPE-UGEL.

3.3.2 Muestra: La es el ligado de objetos y subyugados oriundos de una población que está concreta como un contiguo de compendios que tienen ciertas condiciones o cumplen con ciertas especificaciones. En el presente estudio participaron con 135 trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos (Monje, 2011).

3.3.3 Muestreo: El ejemplo de muestreo es probabilístico aleatorio simple señala que un muestreo es probabilístico cuando es posible automatizar con antelación la probabilidad de dominio en adquirir todas las muestras que estén admisibles partiendo de una población o universo y así mismo explica que es aleatorio, cuando todos los

sujetos de la población apalean igual congruencia de ser designados para constituir porción de la muestra (Sánchez, 2009). Para el estudio se definió la población y se elaboró un listado de con todos los participantes se asignó un número diferente para cada uno de los integrantes de la lista y luego se seleccionó al azar 135 números.

3.3.4 Unidad de análisis: En el actual estudio, se ha estimado a los trabajadores del centro carcelario de mujeres de Chorrillos del Instituto Nacional Penitenciario. De donde se recoge la muestra (Hernández, 2015)

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica esgrimida en la actual exploración es la encuesta. El instrumento manipulado radicó en un cuestionario, que relatamos como una cadena de interrogatorios delineadas para justipreciar el comportamiento grupal que era el foco de nuestra investigación (Sánchez et al. 2009).

Afinidad a la validez, los instrumentos fueron sometidos al juicio de expertos, quienes dictaminaron que los instrumentos si cumplen con las exigencias para su aplicación ya que resultan con alta adaptación, coyuntura y claridad para la muestra de plan. Cabe indicar que algunas palabras de los ítems de los cuestionarios de la prueba fueron adaptadas para una mejor comprensión de los personales del establecimiento carcelario.

La confiabilidad de los cuestionarios está determinaos por el ensayo estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach, se utilizó una muestra guía de 20 honorarios tanto en la inconstante de clima organizacional y también para la variable de satisfacción laboral. En el proceso de la data se empleó el programa de computador Estadístico SPSS versión 21.0. y últimamente, se cotejó el importe de alfa de Cronbach derivado con la escala de comentario presentada por (Corral, 2009). Se consiguió un coeficiente alfa de Cronbach de 0,776 (alta fiabilidad) para el instrumento que mide clima organizacional y 0,876 (muy alta fiabilidad), para el instrumento que mide complacencia laboral, por lo que se concluye que el instrumental es confiable en cuanto a su consistencia interna.

3.5 Procedimientos

Se solicitó a la directora del establecimiento penitenciario autorización para realizar el estudio, a quien se le explico previamente el objetivo de la exploración y la escala de referir con la intervención de los personales del establecimiento, aplicándose los instrumentos a los trabajadores seleccionados de acuerdo a la muestra.

3.6 Métodos de análisis de datos

En la observación de datos se manejó el programa de computador estadístico SPSS, versión 21, y se realizó el análisis de porcentajes y frecuencias en representar la conducta de las inconstantes. Se usó, el ensayo de correspondencia de Spearman, para comprobar la altura de correspondencia entre las inconstantes de estudio. El valor estadísticamente característico se instaura mediante la siguiente regla de decisión: si el valor de p (pt) alcanzado en el cálculo de evaluación es mínimo que el nivel de significancia (p-valor) señalado en 0,05. Para interpretar la categoría de correspondencia nos valimos del sucesivo repertorio (Martínez et al. 2009) donde 0,25 es escasa o nula; 0,26-0,50 es débil; 0,51 - 0,75 es entre modosa y dinámica; 0,76 - 1,0 es entre fuerte y perfecta. (Martínez et al. 2009).

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se da acatamiento a las medidas que establece la Universidad César Vallejo, se guarda la prudencia de las reseñas obtenidas en campo y sumisión al derecho de posesión erudito de los literatos y deontología experta. Richaud, M (2007) dice, realizar investigaciones de manera ética traslada a adquirir resultados permitidos, la intervención de los cómplices y el sustentáculo social ineludible para respaldar la ciencia. Durante el desarrollo de este estudio no se observó ningún conflicto ético. Asimismo, la muestra se dispone de individuos que informan de manera voluntaria y sin atribuciones externas, y se prefieren de manera aleatoria, sin ningún tipo de discriminación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje del nivel de autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	15	11,1
Desfavorable	61	45,2
Media	31	23,0
Favorable	22	16,3
Muy favorable	12	8,9
Total	135	100,0

Se observa que el 45,2% de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, distinguen un grado de autorrealización desfavorable y el 11,1% perciben que es muy desfavorable. De otro lado, el 16,3% percibe que su nivel de autorrealización es favorable y el 8,9% que es muy favorable. Elaboración propia.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje del nivel de involucramiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	10	7,4%
Desfavorable	66	48,9%
Media	34	25,2%
Favorable	21	15,6%
Muy favorable	2	1,5%
Total	135	100%

Según las evidencias derivadas, el 48,9% de los personales del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, observan un grado de involucramiento laboral desfavorable y el 11,1% perciben que es muy desfavorable. Asimismo, el 15,6% percibe que su grado de involucramiento laboral es favorable y el 1,5% que es muy favorable.

Tabla 3*Frecuencia y porcentaje del nivel de supervisión*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	12	8,9
Desfavorable	72	53,3
Media	31	23,0
Favorable	17	12,6
Muy favorable	3	2,2
Total	135	100,0

Según los resultados obtenidos el 53,3% de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, observan un grado de supervisión desfavorable y el 8,9% perciben que es muy desfavorable. De otro lado, el 12,6% percibe que su nivel de supervisión es favorable y el 2,2% que es muy favorable.

Tabla 4*Frecuencia y porcentaje del nivel de comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	7	5,2
Desfavorable	62	45,9
Media	41	30,4
Favorable	18	13,3
Muy favorable	7	5,2
Total	135	100,0

Según los hallazgos conseguidos el 45,9% de los personales del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, descubren un grado de comunicación desfavorable y el 5,2% perciben que es muy desfavorable. De otro lado, el 13,3% percibe que su nivel de comunicación es favorable y el 5,2% que es muy favorables.

Tabla 5*Frecuencia y porcentaje del nivel de las condiciones laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	20	14,8
Desfavorable	76	56,3
Media	23	17,0
Favorable	14	10,4
Muy favorable	2	1,5
Total	135	100,0

Según los resultados obtenidos el 56,3% de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, percibe condiciones laborales desfavorables y el 14,8% que es muy desfavorable. De otro lado, el 10,4% percibe condiciones laborales favorables y el 1,5% que es muy favorable.

Tabla 6*Frecuencia y porcentaje del nivel del clima organizacional.*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	12	8,9
Desfavorable	69	51,1
Media	33	24,4
Favorable	17	12,6
Muy favorable	4	3,0
Total	135	100,0

Según los resultados obtenidos el 51,1% de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, perciben un clima organizacional desfavorable y el 8,9% perciben que es muy desfavorable. De otro lado, el 12,6% distingue que el clima organizacional es favorable y el 3% que es muy favorable.

Tabla 7*Frecuencia y porcentaje del nivel de satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy insatisfecho	13	9,6
Insatisfecho	57	42,2
Promedio	44	32,6
Satisfecho	15	11,1
Muy satisfecho	6	4,4
Total	135	100,0

Según los resultados obtenidos el 42,2% de los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, divisan un grado de satisfacción laboral desfavorable y el 9,6% perciben que es muy desfavorable. De otro lado, el 11,1% percibe que su grado de satisfacción laboral es favorable y el 4,4% que es muy favorable

Tabla 8*Relación entre satisfacción laboral y autorrealización.*

		Autorrealización					Total	
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable		
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	13	0	0	0	0	13
		%	86,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	2	55	0	0	0	57
		%	13,3%	90,2%	0,0%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	6	31	7	0	44
		%	0,0%	9,8%	100,0%	31,8%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	0	15	0	15
		%	0,0%	0,0%	0,0%	68,2%	0,0%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	4,4%
	Total	N	15	61	31	22	6	135
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 8 se evidencia que el 86,7% de personales que discurren que existe un nivel de autorrealización muy desfavorable también se halla muy insatisfecho de

las labores que realiza. Del mismo modo, el 100% de trabajadores que considera que existen niveles de autorrealización muy favorables también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. Ello denota en primera instancia que hay relación entre las dos variables.

Tabla 9

Relación entre satisfacción laboral e involucramiento laboral.

		Involucramiento laboral					Total	
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable	Muy favorable		
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	10	3	0	0	0	13
		%	100,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	0	57	0	0	0	57
		%	0,0%	86,4%	0,0%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	6	34	4	0	44
		%	0,0%	9,1%	100,0%	19,0%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	0	15	0	15
		%	0,0%	0,0%	0,0%	71,4%	0,0%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	2	4	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	9,5%	100,0%	4,4%
	Total	N	10	66	34	21	4	135
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 9 se visualiza que el 100% de trabajadores que ostentan que existe un nivel de involucramiento laboral muy desfavorable también se halla muy insatisfecho de las labores que realiza. Del mismo modo, el 100% de trabajadores que considera que existen niveles de involucramiento laboral muy favorable también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. De acuerdo se puede señalar preliminarmente que hay dependencia entre las dos inconstantes.

Tabla 10*Relación entre satisfacción laboral y supervisión.*

		Supervisión					Muy favorable	Total
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable			
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	12	1	0	0	0	13
		%	100,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	0	57	0	0	0	57
		%	0,0%	79,2%	0,0%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	14	30	0	0	44
		%	0,0%	19,4%	96,8%	0,0%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	1	14	0	15
		%	0,0%	0,0%	3,2%	82,4%	0,0%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	3	3	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	17,6%	100,0%	4,4%
Total	N	12	72	31	17	3	135	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 10 se distingue que el 86,7% de personales que especulan que existe un nivel de supervisión muy desfavorable también se halla muy insatisfecho de las labores que realiza. Asimismo, el 100% de trabajadores que considera que existen niveles de supervisión muy favorables también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. De acuerdo a ello, puede concluirse inicialmente que presentan dependencia entre las dos variables.

Tabla 11*Relación entre satisfacción laboral y comunicación.*

		Comunicación					Muy favorable	Total
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable			
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	7	6	0	0	0	13
		%	100,0%	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	0	56	1	0	0	57
		%	0,0%	90,3%	2,4%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	0	40	4	0	44
		%	0,0%	0,0%	97,6%	22,2%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	0	14	1	15
		%	0,0%	0,0%	0,0%	77,8%	14,3%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	0	6	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	4,4%
Total	N	7	62	41	18	7	135	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 11, se ve que el 100% de trabajadores que reflexionan que existe un nivel de comunicación muy desfavorable también se halla muy insatisfecho de las labores que realiza. Del mismo modo, el 85,7% de trabajadores que considera que existen niveles de comunicación muy favorables también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. Esto hace concluir que exhibe un posible vínculo entre las dos variables

Tabla 12

Relación entre satisfacción laboral y condiciones laborales.

		Condiciones laborales					Muy favorable	Total
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable			
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	13	0	0	0	0	13
		%	65,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	7	50	0	0	0	57
		%	35,0%	65,8%	0,0%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	26	18	0	0	44
		%	0,0%	34,2%	78,3%	0,0%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	5	10	0	15
		%	0,0%	0,0%	21,7%	71,4%	0,0%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	4	2	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	100,0%	4,4%
Total	N	20	76	23	14	2	135	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 12, se distingue que el 65% de empleados que consideran que existen condiciones laborales muy desfavorables también se halla muy insatisfecho de las labores que realiza. Del mismo modo, el 100% de trabajadores que considera que existen condiciones laborales muy favorables también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. Estos resultados evidencian una posible dependencia entre las variables en estudio.

Tabla 13*Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional.*

		Clima organizacional					Muy favorable	Total
		Muy desfavorable	Desfavorable	Media	Favorable			
Satisfacción laboral	Muy insatisfecho	N	12	1	0	0	0	13
		%	100,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%
	Insatisfecho	N	0	57	0	0	0	57
		%	0,0%	82,6%	0,0%	0,0%	0,0%	42,2%
	Promedio	N	0	11	33	0	0	44
		%	0,0%	15,9%	100,0%	0,0%	0,0%	32,6%
	Satisfecho	N	0	0	0	15	0	15
		%	0,0%	0,0%	0,0%	88,2%	0,0%	11,1%
	Muy satisfecho	N	0	0	0	2	4	6
		%	0,0%	0,0%	0,0%	11,8%	100,0%	4,4%
Total	N	12	69	33	17	4	135	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 13, se evidencia que el 100% de trabajadores que consideran que existe un clima organizacional muy desfavorable también se halla muy insatisfecho de las labores que realiza. Del mismo modo, el 100% de trabajadores que considera que existen niveles de clima organizacional muy favorables también se sienten muy satisfechos de las labores que realiza. Ello denota en primera instancia que hay relación entre las dos variables.

4.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe una relación característica entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

H_a: Existe una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 14

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral

		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,953**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,953**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Hay una correlación alta ($Rho=0,953$) y reveladora ($p<0,05$), entre clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento Carcelario de Mujeres de Chorrillos, se descarta la suposición nula Existe una correspondencia característica entre clima organizacional y satisfacción laboral en los personales del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

H_a: Existe una relación significativa entre autorrealización y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 15

Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral

		Autorrealización	Satisfacción laboral
Autorrealización	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Como se observa en los resultados, hay una correlación alta ($Rho=0,694$) y significativa ($p<0,05$), entre autorrealización y complacencia laboral, por tanto se impugna la suposición nula; es decir: Presenta una dependencia reveladora entre autorrealización y satisfacción laboral en los empleados del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

H_2 : Existe una relación significativa entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 16

Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral

		Involucramiento laboral	Satisfacción laboral
Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,800**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,800**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Como se observa en las evidencias hallada, hay una reciprocidad modosa ($Rho=0,800$) y característica ($p<0,05$), entre involucramiento laboral y complacencia laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, entonces se rechaza la suposición nula; mejor dicho: hay una correspondencia característica entre involucramiento laboral y complacencia laboral en los personales del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

H₂: Existe una relación significativa entre supervisión y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 17

Correlación entre supervisión y satisfacción laboral

		Supervisión	Satisfacción laboral
Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Como se observa en los resultados, hay una correlación moderada ($Rho=0,701$) e indicadora ($p<0,05$), supervisión y complacencia laboral en el establecimiento Carcelario de Mujeres de Chorrillos, entonces se rechaza la hipótesis nula; en otras palabras: Presenta una dependencia significativa entre supervisión y complacencia laboral en los empleados del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe una relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

H₂: Existe una relación significativa entre comunicación y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 18

Correlación entre comunicación y satisfacción laboral

		Comunicación	Satisfacción laboral
Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Como se observa en los resultados, hay una correlación moderada ($Rho=0,672$) y reveladora ($p<0,05$), entre comunicación y complacencia laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, por lo cual se rechaza la suposición nula; mejor dicho: Hay una correspondencia característica entre comunicación y satisfacción laboral en los empleados del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Hipótesis específica 5

- H₀: No existe una relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.
- H₂: Existe una relación significativa entre condiciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

Tabla 19

Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral

		Condiciones laborales	Satisfacción laboral
Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,873**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	135	135
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,873**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	135	135

Como se observa en los resultados, hay una correlación alta ($Rho=0,873$) y significativa ($p<0,05$), entre situaciones laborales y satisfacción laboral en los empleador del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos, por lo que se objeta la suposición nula; en otras palabras: Concorre una dependencia característica entre situaciones laborales y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis estadístico respectivo, se ha comprobado que presenta relación característica entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Carcelario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015. Esto significa que las percepciones de los empleados sobre aspectos vinculados a su entorno de trabajo (Palma 2004), se asocia a las actitudes positivas y disposición que muestran hacia el trabajo que realizan. Estas actitudes y disposición están basadas en las creencias y los valores que el empleado estructura desde su rutina laboral (Palma, 2006). Estos mismos resultados reportan varios autores (Rodríguez et al. 2011) refieren que existe consenso en que el medio organizacional y la complacencia laboral son variables de importancia en el ámbito de gestión de las organizaciones, sin embargo, no está muy claro como influyen de manera más específica estas variables en el comportamiento laboral en general y así mismo, en los aspectos que son más determinados de la ocupación, por ejemplo la operación normativa, aspectos relacionados a la productividad y las coherencias entre los honorarios. En su plan se ostenta la presencia de una dependencia característica entre el clima, la complacencia y la ocupación.

Cabe indicar, que, de las dimensiones del desempeño, únicamente el clima anuncia elocuentemente el actuar del trabajador, por otro lado, las situaciones personales y satisfacción predijo el rendimiento y la productividad. Chiang et al. (2004), señala que en su trabajo, sobre el entorno organizacional y complacencia laboral en educativos de Sistematización y sistemas de Información, encontró que los grupos de trabajo conformado por profesores e investigadores que conformaban la muestra, poseen un clima organizacional que se concierne auténtica y significativamente con la satisfacción laboral; de la misma manera Córdova (2013), en su trabajo nos muestra que el diseño de una organización se relaciona efectivamente con la satisfacción laboral, así como la cultura de la organización se concierne de manera positiva con la satisfacción laboral.

Por otro lado, Omero et al. (2014) en el estudio que realizaron en trabajadores del área administrativa del municipio de Amarilis en la ciudad de Huánuco el 2014,

tuvo como resultados la evidente correlación positiva y característica, entre las dimensiones del clima organizacional como el potencial humano, delineación organizacional y cultura organizacional con la satisfacción laboral de los personales y concluyo que se asume que mientras el clima organizacional se muestra saludable, también la satisfacción de los trabajadores se caracteriza por ser óptimo. Todos estos trabajos que tomamos como referencia también evidenciaron una conexión trascendental y propicio entre el ambiente de trabajo dentro de una organización y el horizonte de satisfacción de los honorarios en su labor y señalan que, si la percepción es buena sobre el clima general en los centros laborales o instituciones, el grado de satisfacción laboral va ser experimentado como favorable de los colaboradores de las instituciones.

De otro lado Pecino et al (2015), señala que la investigación del clima organizacional ha cobrado mucho interés porque resulta importante y necesario conocer y comprender el comportamiento de los sujetos en el medio laboral, así mismo, entender mejor la manera como los individuos de una organización experimentan y sienten esa organización. También explica que el clima se ha transformado en uno de los triviales más interesantes en la indagación del comportamiento organizacional. Señala, además, que esta dependencia entre clima y satisfacción laboral tiene repercusiones para el avance de las estrategias transformadoras de recursos humanos puesto que impulsan el bienestar y el encargo de los trabajadores, lo que a su vez lleva a edificar una organización más saludable y sobre todo responsable socialmente.

Saavedra et al. (2014) refieren que se ha comprobado también, que una significativa relación entre las dimensiones específicas de la variable clima organizacional (autorrealización, involucramiento laboral, inspección, comunicación y circunstancias laborales) y satisfacción laboral, siendo que las dimensiones implicamiento laboral, inspección y condiciones laborales las que presentan mayor grado de relación. La mayoría de los estudios reportan sus estudios en cuanto a la medición global de clima organizacional no especificándose hallazgos en cuanto a las dimensiones de ésta. En esta línea, para comparar los hallazgos obtenidos en este plan, se ha identificado el estudio de Chiang et al. (2011), quienes manifiestan que en

su trabajo realizado en hospitales públicos de alta y baja complejidad, que en las dimensiones de las inconstantes en estudio, no se hallan discrepancias reveladoras entre uno y otro centro hospitalario. Las dependencias más altas se encontraron entre la dimensión de complacencia laboral con inspección y las extensiones de clima organizacional soporte e invención, comparativamente, esto significa que a estos trabajadores les agrada la labor que realizan y valoran cuando la hay una buena relación con los sus jefes, es decir el clima donde se sienta el apoyo y la innovación es importante para un buen clima laboral. Del mismo modo. Castillo et al. (2014), enfatiza este tipo de hallazgo sobre todo la correspondencia entre autorrealización y satisfacción laboral.

Fue de mucho interés un trabajo hallado con trabajadores penitenciarios en Chile para comparar con nuestro estudio, donde Bravo et al. (2011), refiere sobre el bienestar psíquico, el soporte organizacional descubierto y satisfacción laboral en trabajadores carcelarios de Chile, se observó que había una estrecha dependencia entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, entonces se asume que aquellos individuos que se conciben compensadas con su compromiso por lo general expanden a apreciarse bueno psicológicamente, esto se vio patentemente en los resultados de este trabajo, porque cuando se facilitaban oposiciones en la muestra afinidad a satisfacción todavía mostraba diferencias en cuanto a bienestar, en conclusión se observó que la atribución las dos variables es mutua y muy alta. Estos resultados se condicen con los resultados del trabajo que realizamos y son congruentes con la literatura y teorías que explican ampliamente la relación de las dos variables.

Por otro lado, cabe precisar la relevancia de esta investigación puesto que se realizó con trabajadores penitenciarios al igual que el trabajo que presentamos, estos estudios son poco frecuentes a nivel nacional y en el extranjero, puesto que los trabajos en centros de reclusión suelen estar más dirigidos a los privados de libertad. Los resultados nos lleva a reflexión sobre los trabajadores y las particulares condiciones en que estos servidores desarrollan sus labores a diario con personas que por lo general tienen problemas de conducta antisocial, el hacinamiento que dificulta la adaptación y la escasas de recursos materiales que dificulta la labor de

los trabajadores en su objetivo y poder cumplir con los objetivos instituciones de reeducar, rehabilitar y reincorporar a los internos privados de su libertad a sociedad de una manera adecuada. En las condiciones actuales, se convierte en un objetivo cada vez más difícil de lograr, más aún si no se cuenta con las herramientas que faciliten este proceso, provocando en los trabajadores un sentimiento de frustración y desesperanza. Así mismo, las inadecuadas condiciones laborales en cuanto a la infraestructura, ambientes de trabajo inapropiados, agudizan aún más la sensación de malestar y que sin duda ponen en trance la salud física y mental de los trabajadores. No cabe duda, la satisfacción se discurre un aspecto cognoscitivo del bienestar, dado que las conmociones o estados de ánimo oriundos de las experiencias laborales afectan la manera en que las vidas evalúan los diferentes semblantes de su trabajo (Bravo et al. 2011).

Otro estudio realizado en servidores penitenciarios en nuestro medio es el presentado por Valqui (2014) en su estudio clima organizacional y desempeño laboral de asalariados del Instituto Nacional Penitenciario año 2013, los hallazgos obtenidos indican que hay una correlación significativa entre clima organizacional y ocupación laboral en personal que labora en el Instituto Nacional Penitenciario, en este trabajo participaron colaboradores públicos de las de oficinas administrativas, sin embargo, se halla una correlación similar en el trabajo que se realizó con los servidores del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos, es necesario precisar que el ambiente laboral en oficinas administrativas y establecimientos penitenciarios tienen sus propias particularidades.

En estudios de otros autores como Dávila (2015), se evidencio que el clima organizacional apalea correlación efectiva media y reveladora con la variable satisfacción laboral, resultados que son similares a los enfrentados en el actual plan en la que se encontró correlación alta y reveladora , entre clima organizacional y satisfacción laboral en los honorarios del establecimiento carcelario de Mujeres de Chorrillos, es decir que las variables tienden correlacionarse, si i existe un buen clima organizacional también habrá una tendencia a la satisfacción laboral, y si el clima es negativo o desfavorable habrá una tendencia a la insatisfacción laboral. Por otro lado, Bazalar (2014) también encontró una correspondencia reveladora entre el

clima organizacional y la satisfacción laboral en los personales de la Universidad Nacional del Callao, es un trabajo realizado en nuestro país y guarda relación con estudios realizados en el extranjero corroborando al igual que el estudio que presentamos, la relación entre estas dos variables. Además, señala también que la correlación se mantiene entre las dimensiones del clima organizacional y la complacencia laboral, aspecto que coincide con nuestro estudio donde las correlaciones son altas con la autorrealización y las situaciones laborales y moderadas con las condiciones laborales, con la supervisión, con la comunicación y la complacencia laboral.

Siguiendo a Maslow (1943) el ser humano tiende progresivamente a la satisfacción de sus insuficiencias básicas, esto incluye las escaseces de autorrealización relacionadas con el ámbito profesional. También Locke (1984) hace referencia indicando que la satisfacción laboral tiene que ver con la salud emocional de bienestar y positivo respecto a la clarividencia subjetiva de las prácticas laborales de los individuos, por otro lado, Herzberg (1959) en su teoría bifactorial habla de dos unidades que trasgreden en la satisfacción laboral, los constituyentes de motivación de carácter intrínseco que generan satisfacción y componentes de higiene, de carácter extrínseco, que genera insatisfacción.

El estudio realizado, nos lleva a concluir que en efecto y en concordancia con estas teorías, los trabajadores del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos se encuentran mayoritariamente insatisfechos respecto al clima organizacional que comprende en este estudio las condiciones laborales, la comunicación, la supervisión, el involucramiento y la autorrealización es muy desfavorable y se hallan muy insatisfechos de las labores que realizan, es decir el clima desfavorable genera un estado emocional negativo, es un factor extrínseco que genera malestar en los trabajadores.

Dado los resultados es preciso, tomar acciones para mejorar el clima organizacional en este recinto penitenciario para mejorar los horizontes de satisfacción laboral que impacte positivamente en la labor que realizan, en esta línea, Carracedo et. al (2015), señala que si el clima organizacional descubierto por el empleado mejora, entonces mejorará su nivel de satisfacción, en consecuencia, la información debe ser

considerada por parte de los jefes, gerentes a la hora de diseñar estrategias de gestión de personas más eficientes.

Cabe indicar, que la institución tiene muchas deficiencias y que por años no se atienden con la debida importancia y prioridad, entre estos podemos citar el déficit de personal asignado a las diferentes áreas de que se ocupan de la atención de los privados de libertad, como el área administrativa, el área de la seguridad del centro penitenciario, el área de tratamiento que se encarga de intervenir a la población reclusa a través de atenciones psicológicas, de recuperar o fortalecer los vínculos familiares y hacer seguimiento a sus procesos judiciales por parte el área legal y todos en conjunto con un solo objetivo común que es de contribuir a la resocialización en condiciones óptimas y favorecedoras de la población referida, aspecto que a su vez redundante en la seguridad ciudadana.

Por lo expuesto, el realizar el trabajo en un clima que reúna las condiciones mínimas en el cual el personal se sienta más satisfecho impactará de manera más favorable en su desempeño, en su compromiso, se involucrará mejor en su trabajo y este impacto no solo será a nivel de bienestar personal, si no también tendrá una repercusión en la sociedad.

Finalmente podemos afirmar de acuerdo a los resultados del trabajo realizado y en atención al problema planteado, que la relación entre las dos variables estudiadas es significativa. En este marco, es pertinente que las autoridades penitenciarias del más alto nivel consideren las recomendaciones vertidas en este estudio y por otro lado motive a otros profesionales de diversas áreas del conocimiento a realizar más investigaciones en esta área poco estudiada sobre todo en nuestro medio y nos permita conocer mejor esta realidad en particular con el propósito de mejorar el sistema penitenciario en nuestro país.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se comprobó que concurre una dependencia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los honorarios del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que esta relación es significativa ($p < 0.05$) y fuerte ($Rho = 0,953$) entre ambas variables, donde el 60% de los honorarios distinguen el clima organizacional como desfavorable y muy desfavorable y el 51.9 % se sienten entre insatisfechos y muy insatisfechos laboralmente.
- Segunda:** Se determinó que presenta una conexión entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los empleados del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que esta relación es significativa ($p < 0.05$) y moderada ($Rho = 0,694$) entre ambas variables, donde el 56.3% de los empleados distinguen la autorrealización como desfavorable y muy desfavorable.
- Tercera:** Se determinó que existe una conexión entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los personales del establecimiento carcelario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que esta relación es significativa ($p < 0.05$) y fuerte ($Rho = 0,800$) entre ambas variables, donde el 56.3% de los empleados distinguen la dimensión involucramiento laboral como perjudicial y muy desfavorable.
- Cuarta:** Se determinó que existe una relación entre supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que esta relación es significativa ($p < 0.05$) y moderada ($Rho = 0,701$) entre ambas variables, donde el 62.2% de los trabajadores perciben la dimensión supervisión como desfavorable y muy desfavorable.
- Quinta:** Se estableció que concurre una conexión entre la comunicación y el nivel de satisfacción laboral de los empleados del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que

esta relación es significativa ($p < 0.05$) y moderada ($Rho = 0,672$) entre ambas variables, donde el 51.1% de los honorarios la distinguen la dimensión comunicación como perjudicial y muy desfavorable.

Sexta: Se determinó que presenta una conexión entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en los personales del establecimiento carcelario de mujeres de Chorrillos en Lima, 2015, encontrándose que esta relación es significativa ($p < 0.05$) y fuerte ($Rho = 0,873$) entre ambas variables, donde el 71.1% de los empleados descubren la dimensión situaciones laborales como desfavorable y muy desfavorable.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Hacer de conocimiento de los Directivos del establecimiento penitenciario el clima desfavorable existente y los grados de insatisfacción laboral de los personales a fin de que consideren mejorar tal situación a través diferentes acciones y estrategias que contemplen la participación de los trabajadores de las áreas de protección, gestión y cuidado en la elaboración de los planes y proyectos a desarrollarse en el establecimiento.
- Segunda:** La Dirección del establecimiento en coherencia con la oficina de recursos humanos gestionen cursos de capacitación certificados con universidades, institutos, instituciones públicas o privadas para los trabajadores de acuerdo a su especialidad y necesidad para el mejor desempeño de sus funciones y de esta manera contribuir a su desarrollo profesional y personal.
- Tercera:** Elaborar los planes de trabajo anuales del establecimiento con la participación activa de los trabajadores de las diferentes áreas considerando sus opiniones, sugerencias, innovaciones que permitan un mayor involucramiento y compromiso con su centro laboral y cumplimiento con lo la misión y valores institucionales, así como estimular y brindar reconocimientos a los trabajadores por labores desempeñadas con satisfacción.
- Cuarta:** Las supervisiones deben llevarse a cabo por los de los jefes, con cierta frecuencia y con el objetivo de corregir u orientar las tareas que realizan a diario el personal a su cargo y debe entenderse como una actitud de apoyo que brinde confianza y garantizar un insuperable rendimiento en sus tareas y que los trabajadores sientan que la institución está al tanto de lo que acontece a fin de generar mejoras en la implementación de actividades o resolver dificultades.

Quinta: Es necesario dinamizar canales de comunicación efectivas tanto entre los mismos trabajadores como con la plana jerárquica, de tal modo que los trabajadores sientan que todos están involucrados en la misma tarea y reciban las consignas, indicaciones o recomendaciones en forma clara y precisa, siendo necesario convocar a reuniones de trabajo de manera permanente con los trabajadores, utilizar plataformas virtuales, facilitar documentación impresa que sea de interés, tener comunicación directa, personal y horizontal que permitan un buen nivel de fluidez en la comunicación.

Sexta: La dimensión de condiciones laborales presenta una correspondencia muy fuerte con la satisfacción laboral, entonces, es esencial enfatizar la importancia de prestar atención al respecto sobre la necesidad de implementar una adecuada infraestructura toda vez que la actual por las condiciones de hacinamiento y antigüedad resulta insatisfactoria, así mismo se considere en los planes presupuestales anuales la logística necesaria para el desarrollo de trabajo profesional de los trabajadores. Por otro lado, en plazo más inmediato podría mejorarse el aspecto psicosocial de los trabajadores a través de talleres dirigidos a disminuir los niveles de estrés y salud emocional.

REFERENCIAS

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Ed. Slalom. Carabobo.
- Bazalar, P. Choquehuanca, C. (2014). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. Artículo científico. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Bravo, C. y Jiménez, A. (2011). *Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile*. Universidad de Talca. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/en_04_original3.pdf
- Brunet, L. (1997). *El clima en las organizaciones*. México. Editorial Trillas.
- Carracedo, P y Aguilera, A (2015), Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, 2021, Vol. 39, número 1. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147753/1/Alonso_psico_relacion.pdf
- Castillo, J. y Mena, D. (2014). *La percepción del clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Rosa VRAEM*. Tesis para optar el grado de magíster en gestión pública. Universidad cesar Vallejo.
- Chiang, M. y Nuñez, A. (2004). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de informática y sistemas de información*. Universidad Pontificia de Madrid y Universidad del Bio-Bio de Chile. Sistemas, Cibernética e Informática. Recuperado de: [http://www.iiisci.org/Journal/CV\\$/risici/pdfs/P959284.pdf](http://www.iiisci.org/Journal/CV$/risici/pdfs/P959284.pdf)
- Chiang, M., Salazar, M., Martin, M. y Núñez, A. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Chile. Salud de los Trabajadores. Vol. 19. N°1. Recuperado de: <https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Clima+organizacional+y+satisfacci%C3%B3n+laboral.+Una+comparaci%C3%B3n+entre+hospitales+p%C3%ABli>

- cos+de+alta+y+baja+complejidad&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar&sa=X&ved=0CBgQgQMwAGoVChMIqPzzzdaixwIVTOqACh2nZwD9
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2°ed. México. Mc Graw Hill.
- Córdova, M. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la re N° 1 del distrito de Bellavista –Callao*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en educación. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Venezuela. Universidad de Carabobo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5362681>
- Contreras, D. (2014). Plan estratégico del clima laboral en la empresa Global ´ Contex. Universidad Católica Luis Amigo Colombia. http://repository.ucatolicaluissamigo.edu.co:8080/jspui/bitstream/ucatolicaamigo/406/1/Uclam_ME-CD-T658.3%20%20C764%20%202020.pdf
- Cruz, L., Sánchez, F., Bautista, H. y Velasco, M. (2011). *Relación entre el diseño del Trabajo y la percepción del clima laboral con la productividad del departamento de servicios generales del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011b/966/index.htm>
- Dávila, R. Agüero, E. Ruiz, J. y Guanilo C. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Díaz, A. (2010). *Construcción de instrumentos de investigación y medición estadística*. Perú. Universidad Peruana de los Andes.
- Gonzáles, J. Ramírez, R. Terán, N. Palomino, G. (2015). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinario*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gómez, M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas. *Digitalia*, <https://www.digitaliapublishing.com/a/44342>

- Govea, K. Zúñiga, D. (2014). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*. Recuperado:
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es
- Gutiérrez, M. Justo, R. (2015) Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los obreros de las empresas del sector construcción en Lima Metropolitana.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653283/Guti%C3%A9rrez_GM.pdf?sequence=10&isAllowed=y
- Gracia, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual*. Cali-Colombia. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. 4ta.ed, México D.F Mc Graw Hill Interamericana. Recuperado de:
[http://www.iiisci.org/Journal/CV\\$/riscti/pdfs/P959284.pdf](http://www.iiisci.org/Journal/CV$/riscti/pdfs/P959284.pdf)
- Hernández, R y Mendoza, C . (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Universidad de Calaya.
- Hualcas, M. (2014). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista ciencia y tecnología*. Recuperado a partir de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068>
- Iglesias A, Torres J, Mora Y. (2015). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: Disponible en:
<http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Litwin, G. y Stringer, R. (1980). *Psicología de las organizaciones*. México. Editorial Prentice –Hall Internacional.
- Martínez y et al. (2009) El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Recuperado de:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Masías, Y. Calderón, K. Bravo, D. Gonzales, H. y Colque, W. (2015). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la

- Universidad Andina del Cusco. *Yachay - Revista Científico Cultural*.
<https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia. Centro Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&pg=PA56&lpg=PA56&dq=teoria+clima+organizacional+lewin&source=bl&ots=17gw15fpBf&sig=XtFhzsncN53wphMQbteqhn62YNc&hl=es&sa=X&ved=0CC4Q6AEwAmoVChMIqduFoKKxxwIVh3YeCh0gQwk0#v=onepage&q=teoria%20clima%20organizacional%20lewin&f=false>
- Monje, C. (2011) Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad sur colombiana facultad de ciencias sociales y humanas. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Noboa, J. Barrera, G. y Rojas, D. (2014). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista científica eco ciencia*. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Omero, D. y Rodríguez, L. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis. Huánuco*. Tesis para optar el grado académico de Magister en gestión pública. Lima. Universidad Cesar Vallejo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Reflexiones sobre el trabajo: Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_732837.pdf
- Palma, S. (2001). *Factores para evaluar la satisfacción laboral*. Lima. Revista debates de ciencia, tecnología y sociedad. N°3. Febrero. Universidad Ricardo Palma.
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Perú. Universidad Ricardo Palma. Revista Pirámide. Departamento Académico de Psicología.
- Palma, S. (2004). *Manual de la escala de clima laboral CL-SPC*. 1° ed. Lima.

- Palma, S. (2006). *Manual de la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima, Perú.
- Panta, E. (2015). La incidencia del clima organizacional y el plan estratégico para fortalecer las instituciones públicas. Una revisión literaria. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/06/Articulo2-CS23-EstabanPM.pdf>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz, P., López J y Llopis, J. (2015). *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario*. Universidad de Murcia. España. *Anales de psicología*, Recuperado de: http://www.erevistas.csic.es/ficha_articulo.php?url=oai:revistas.um.es/index/oai:article/171721&oai_iden=oai_revista431
- Pedraza, N (2014). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Polaino, A. y Cabanes, J. (2003). *Fundamentos de la personalidad*. Instituto de ciencias para la familia. Universidad de Navarra. España. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8432134686>
- Ramos, D. (2012). *El clima organizacional, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia- UNAD. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Richaud, M (2007). La ética en la investigación psicológica. Enfoques XIX <file:///C:/Users/pzarate/Downloads/DialnetLaEticaEnLaInvestigacionPsicologica-3183493.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. 15 ed. México, Pearson.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizama, J. y Cornejo, F. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile. *Salud y Sociedad*, V.2, N°1. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3899629>
- Saavedra, J. y Avellaneda, J. (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de*

San Martín de Porres. Lima. Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

Salgado, M. Araya, G. Medina, A. (2015). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda.*

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en&tlng=es)

Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica.* Lima-Perú. Edit. Visión universitaria.

Valqui, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral de servidores del Instituto Nacional Penitenciario año 2013,* Lima, Perú. Tesis para obtener el grado profesional de Magister en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

Vergara et. Al (2015). Gestión administrativa penitenciaria en Perú: revisión documental en Iberoamérica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* Volumen 5, Número 6. [https://www.google.com/search?q=Vergara+et.+Al+\(2021\)+Ciencia+Latina+Revista+Cient%C3%ADfica+Multidisciplinar%2C+Volumen+5%2C+N%C3%BAmero+6&oq=Vergara+et.+Al+\(2021\)+Ciencia+Latina+Revista+Cient%C3%ADfica+Multidisciplinar%2C+Volumen+5%2C+N%C3%BAmero+6&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDE0MjBqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Vergara+et.+Al+(2021)+Ciencia+Latina+Revista+Cient%C3%ADfica+Multidisciplinar%2C+Volumen+5%2C+N%C3%BAmero+6&oq=Vergara+et.+Al+(2021)+Ciencia+Latina+Revista+Cient%C3%ADfica+Multidisciplinar%2C+Volumen+5%2C+N%C3%BAmero+6&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDE0MjBqMGo3qAIAAsAIA&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Zambrano, G y Zambrano, L (2015). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. Recuperado de: <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable clima organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango de la variable
Clima Organizacional	La variable clima organizacional se define como la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de la realización personal, involucramiento con las tareas asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones que facilitan su tarea (Palma, 2004).	Mide la percepción de los trabajadores que laboran en el establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos sobre su ambiente laboral mediante una escala tipo Likert aplicado a la unidad de análisis para cuantificar los valores de las respuestas en cada ítem.	Autorrealización	Desarrollo personal Perspectiva de futuro	1,7,10,26,27,32,36,38,46,47.	Ninguno o nunca: 1 Poco: 2 Regular o algo: 3 Mucho: 4 Todo o siempre: 5	Muy favorable 210 – 250 Favorable 170 – 209 Media 130 – 169 Desfavorable 90 – 129 Muy desfavorable 50 – 89
			Involucramiento laboral	Participación Compromiso	2,5,11,12,15,17,20,22,37,44.		
			Supervisión.	Apoyo en las tareas Retroalimentación	3,6,13,16,21,28,29,31,39,41.		
			Comunicación	Acceso fluidez claridad coherencia precisión	4,9,14,19,23,43,40,42,49.		
			Condiciones laborales	Económicas Psicosociales Materiales	8,18,25,30,33,35,43,45,48,50.		

Fuente: Adaptado de "Escala de Clima Laboral (CL-SPC)" Palma, (2004)

Operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rango de la variable
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es la actitud y disposición relativamente estable hacia el trabajo la cual se basa en creencias y valores que fueron desarrollados a partir de su experiencia laboral (Palma, 2006).	Mide la actitud que tienen los trabajadores que laboran en el Establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos respecto a su actividad laboral, mediante una escala tipo Likert aplicado a la unidad de análisis para cuantificar los valores de las respuestas en cada ítem.	Significación de la tarea	Esfuerzo Realización Equidad	3,4,7,13, 21,22,25, 26	Totalmente de acuerdo: 1 De acuerdo: 2 Indeciso: 3 En desacuerdo: 4 Totalmente en desacuerdo: 5	Muy satisfecho 117 o más Satisfecho 103 - 116 Promedio 89 - 102 Insatisfecho 75 - 88 Muy insatisfecho 74 o menos
			Condiciones de trabajo	Materiales sociales Normas	1,8,12,14 ,15,17,20 , 23		
			Reconocimiento personal y /o social	Reconocimiento Logros Resultados	6,11,18,1 9,27		
			Beneficios Económicos	Remuneraciones Incentivos económicos	2,5,9,10, 16,24		

Fuente: Adaptado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)" Palma, 2006

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: El clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del establecimiento penitenciario de mujeres de chorrillos en lima – 2015							
Autor: Patricia Zarate Gonzales							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Objetivos específicos Determinar la relación entre autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Hipótesis específicas H ₁ : Existe relación significativa entre la autorrealización y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Autorrealización	Desarrollo personal Perspectiva de futuro	1,7,10,26,27,32,36,38,46,47	Ninguno o nunca: 1	Muy favorable 210 – 250
			Involucramiento Laboral	Participación Compromiso con la organización	2,5,11,12,15,17,20,22,37,44.		
			Supervisión	Apoyo en las tareas Retroalimentación	3,6,13,16,21,28,29,31,39,41.	Regular o algo: 3	Media 130 – 169
			Comunicación	Acceso fluidez claridad coherencia precisión	4,9,14,19,23,434, 40,42,49.	Mucho: 4	Desfavorable 90 – 129
¿Cuál es la relación entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015?	Determinar la relación entre involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	H ₂ Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015	Condiciones Laborales	Económicas Psicosociales Materiales	8,18,25,30,33,35,43,45,48,50.	Todo o siempre: 5	Muy desfavorable 50 – 89
			Variable 2: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Significación de las tareas	Esfuerzo Realización Equidad Aporte Material	3,4,7,13,21,22,25,26		

<p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>Determinar la relación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.</p>	<p>H₃ Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Físicos Materiales Normatividad Relación con la autoridad</p>	<p>1,8,12,14,15,17,20,23.</p>	<p>Totalmente de acuerdo: 1</p> <p>De acuerdo: 2</p> <p>Indeciso: 3</p> <p>En desacuerdo: 4</p> <p>Totalmente en desacuerdo: 5</p>	<p>Muy satisfecho 117 o más</p> <p>Satisfecho 103 - 116</p> <p>Promedio 89 - 102</p> <p>Insatisfecho 75 - 88</p> <p>Muy insatisfecho 74 o menos</p>
	<p>Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>H₄ Existe relación significativa entre la comunicación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>Reconocimiento personal y/o social</p>	<p>Reconocimiento Logros Resultados</p>	<p>6,11,18,19,27.</p>		
	<p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>H₅ Existe relación significativa entre condiciones laborales y la satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015</p>	<p>Beneficios Económicos</p>	<p>Remuneraciones Incentivos Económicos</p>	<p>2,5,9,10,16,24</p>		
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>			
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p>	<p>Población: 185 trabajadores del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Palma (2004) Año: 2023 Monitoreo: Grupal Ámbito de Aplicación: personal de seguridad</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados 			

<p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Muestra: 135 trabajadores del establecimiento penitenciario de mujeres de Chorrillos. mencionada.</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p>	<p>y áreas administrativas del establecimiento penal de Chorrillos</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Palma (2006) Año: 2023 Monitoreo: Grupal Ámbito de Aplicación: personal de seguridad y áreas administrativas del establecimiento penal de Chorrillos.</p>	<p>- Conclusiones</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>
---	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de escala clima laboral-SPC

Se le agradece su participación en esta investigación, sus respuestas serán muy valiosas y significativas para el Instituto Nacional Penitenciario. A continuación, encontrara proporciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, conteste todas las respuestas. No hay respuestas buenas ni malas

		NINGUNA O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	Existen oportunidades de progresar en el establecimiento penitenciario.					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El director se interesa por e l éxito de los trabajadores.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En el establecimiento penitenciario se mejora, continuamente los métodos.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del establecimiento					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con el establecimiento penitenciario.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En el establecimiento penitenciario se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					

36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios del establecimiento penitenciario son motivo de orgullo personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión, y valores institucionales en el establecimiento penitenciario.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	El establecimiento penitenciario es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en el establecimiento penitenciario.					
49	Se conocen los avances en otras áreas del establecimiento penitenciario.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Fuente: Adaptado de Escala de Clima Laboral CL-SPC. (Palma, 2004)

Cuestionario para medir la satisfacción laboral SL-SPC

Se le agradece su participación en esta investigación, sus respuestas serán muy valiosas y significativas para el Instituto Nacional Penitenciario. A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su satisfacción laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa x solo una de las alternativas, la que mejor refleje su punto de vista al respecto, conteste todas las respuestas. No hay respuestas buenas ni malas.

		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte del establecimiento penitenciario.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo, es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir, mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados d mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Fuente: Adaptado de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. (Palma, 2006)

Anexo 4: Matriz de evaluación de juicio de expertos

Validación del instrumento que mide Clima Laboral por juicio de expertos.

Validador	Resultado
Mgtr. Daniel Reynoso Tantaleán	Aplicable
Mgtr. Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
Dra. Mirtha Sánchez Farías	Aplicable

Fuente: Elaboración propia según certificados de validez del instrumento.

Validación del instrumento que mide Satisfacción Laboral por juicio de expertos.

Validador	Resultado
Mgtr. Daniel Reynoso Tantaleán	Aplicable
Mgtr. Angel Salvatierra Melgar	Aplicable
Dra. Mirtha Sánchez Farías	Aplicable

Fuente: Elaboración propia según certificados de validez del instrumento.

Certificado de Validez de contenido del instrumento - Clima laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CLIMA LABORAL							
	Autorrealización	✓		✓		✓		
1	Existen oportunidades de progresar en el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
36	El establecimiento penitenciario promueve el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
47	El establecimiento penitenciario es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral							
	Involucramiento Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Se siente compromiso con el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores están comprometidos con el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios del establecimiento penitenciario son motivo de orgullo personal	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Supervisión							
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓	
6	El Director se interesa por el éxito de los trabajadores	✓		✓		✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓	
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓	
29	En el establecimiento penitenciario se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓	
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓	
Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓	
23	Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓	
34	El establecimiento penitenciario fomenta y promueve la comunicación	✓		✓		✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓	
42	Hay clara definición de visión, misión, y valores institucionales en el establecimiento	✓		✓		✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓	
Condiciones Laborales		Si	No	Si	No	Si	No
8	En el establecimiento penitenciario se mejora, continuamente los métodos de trabajo	✓	✓	✓		✓	
16	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓	
30	Existe buena administración de los recursos	✓		✓		✓	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓	

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	✓		✓		✓	
48	Existe un trato justo en el establecimiento penal	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ni hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: REYNOSO TANTACEDÍN, DANIEL MARTÍN

DNI: 07193731

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de del 2015.

Reynoso

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL							
	Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
36	El establecimiento penitenciario promueve el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
47	El establecimiento penitenciario es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral							
	Involucramiento Laboral	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
2	Se siente compromiso con el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores están comprometidos con el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios del establecimiento penitenciario son motivo de orgullo personal	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Supervisión							
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓	
6	El Director se interesa por el éxito de los trabajadores	✓		✓		✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓	
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓	
29	En el establecimiento penitenciario se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓	
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓	
Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓	
23	Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓	
34	El establecimiento penitenciario fomenta y promueve la comunicación	✓		✓		✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓	
42	Hay clara definición de visión, misión, y valores institucionales en el establecimiento	✓		✓		✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓	
Condiciones Laborales		Si	No	Si	No	Si	No
8	En el establecimiento penitenciario se mejora, continuamente los métodos de trabajo	✓		✓		✓	
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	✓		✓		✓	
30	Existe buena administración de los recursos	✓		✓		✓	
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓	

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	✓		✓		✓	
48	Existe un trato justo en el establecimiento penal	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hoy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ANGEL SOLVIERNA HEIGAN

DNI: 19873537

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 05 del 2015.



[Handwritten Signature]
Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA LABORAL							
	Autorrealización							
1	Existen oportunidades de progresar en el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
10	Los objetivos de trabajo son retadores	✓		✓		✓		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
36	El establecimiento penitenciario promueve el desarrollo del personal	✓		✓		✓		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
46	Se reconocen los logros en el trabajo	✓		✓		✓		
47	El establecimiento penitenciario es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral							
	Involucramiento Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Se siente compromiso con el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	✓		✓		✓		
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores están comprometidos con el establecimiento penitenciario	✓		✓		✓		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	✓		✓		✓		
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	✓		✓		✓		
37	Los productos y/o servicios del establecimiento penitenciario son motivo de orgullo personal	✓		✓		✓		
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	✓		✓		✓		

DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
Supervisión		Si	No	Si	No	Si	No
3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	✓		✓		✓	
6	El Director se interesa por el éxito de los trabajadores	✓		✓		✓	
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	✓		✓		✓	
16	Se valora los altos niveles de desempeño	✓		✓		✓	
21	Los jefes expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓	
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	✓		✓		✓	
29	En el establecimiento penitenciario se afrontan y superan los obstáculos	✓		✓		✓	
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	✓		✓		✓	
39	El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓	
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	✓		✓		✓	
Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	✓		✓		✓	
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente	✓		✓		✓	
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	✓		✓		✓	
19	Existen suficientes canales de comunicación	✓		✓		✓	
23	Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas	✓		✓		✓	
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	✓		✓		✓	
34	El establecimiento penitenciario fomenta y promueve la comunicación	✓		✓		✓	
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓	
42	Hay clara definición de visión, misión, y valores institucionales en el establecimiento	✓		✓		✓	
49	Se conocen los avances en otras áreas del establecimiento penitenciario	✓		✓		✓	
Condiciones Laborales		Si	No	Si	No	Si	No

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	✓		✓		✓	
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	✓		✓		✓	
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	✓		✓		✓	
48	Existe un trato justo en el establecimiento penal	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (DNI) Mg: Miriam Sánchez Fariñas

DNI: 25710021

Especialidad del validador: temáticas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 05 del 2015.


Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento – Satisfacción laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
4	La actividad que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
26	Me gusta la actividad que realizo							
	Reconocimiento personal y/o social	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte del establecimiento penitenciario.	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
27	Mi Jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							
	Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
8	El ambiente de trabajo es confortable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el Jefe, beneficia la calidad de mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	✓		✓		✓	
23	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓	
	Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓	
5	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: REYNOSO TANTALEAN, DANIEL MARTIN

DNI: 07193731

Especialidad del validador: METODOLOGO

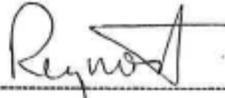
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 5 del 2015.


Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
4	La actividad que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓						
26	Me gusta la actividad que realizo							
	Reconocimiento personal y/o social	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte del establecimiento penitenciario.	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
27	Mi Jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							
	Condiciones de trabajo	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
8	El ambiente de trabajo es confortable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el Jefe, beneficia la calidad de mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	✓		✓		✓	
23	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓	
	Beneficios económicos	Sí	No	Sí	No	Sí	No
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓	
5	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. ANGEL SALVATIENA MELGON

DNI: 19873523

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de 01 del 2015.



[Handwritten Signature]

Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	✓		✓		✓		
4	La actividad que realizo es tan valiosa como cualquier otra	✓		✓		✓		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
26	Me gusta la actividad que realizo	✓		✓		✓		
	Reconocimiento personal y/o social	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte del establecimiento penitenciario.	✓		✓		✓		
11	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		
27	Mi Jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.							
	Condiciones de trabajo	Si	No	Sí	No	Sí	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores	✓		✓		✓		
8	El ambiente de trabajo es confortable	✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario	✓		✓		✓		
14	Llevarse bien con el Jefe, beneficia la calidad de mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		

		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo	✓		✓		✓	
23	Existen comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	✓		✓		✓	
	Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	✓		✓		✓	
5	Me siento mal con lo que gano	✓		✓		✓	
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	✓		✓		✓	
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	✓		✓		✓	
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador (Dr) Mg: Miche Sánchez Fami

DNI: 25710071

Especialidad del validador: temario

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 05 del 2015.



Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Resultados: Alpha de Cronbach para clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.776	50

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Existen oportunidades de progresar en el establecimiento penitenciario	137.4800	61.177	.762	.745
Se siente compromiso con el éxito en la organización	136.7600	66.607	.551	.761
El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	137.2800	70.210	.202	.774
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	137.5600	71.507	.067	.777
Los compañeros de trabajo cooperan entre si	137.0000	69.833	.150	.776
El director se interesa por el éxito de los trabajadores	137.5200	67.677	.447	.765
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el logro en el trabajo	137.4400	62.173	.790	.746
En el establecimiento penitenciario se mejora, continuamente los métodos	137.5600	71.007	.125	.776
En mi oficina, la información fluye adecuadamente	137.3200	66.977	.484	.763
Los objetivos de trabajo son retadores	136.5200	67.177	.397	.766
Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	137.2000	68.750	.296	.770
Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del establecimiento	137.2400	69.523	.214	.773
La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	137.1600	65.557	.566	.759
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	137.5200	67.843	.430	.766
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	137.3200	66.727	.582	.761
Se valora los altos niveles de desempeño	137.7200	67.377	.404	.766
Los trabajadores están comprometidos con el establecimiento penitenciario	137.3200	69.060	.320	.770
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	137.5600	67.923	.497	.765
Existen suficientes canales de comunicación	137.4800	72.677	-.069	.781

El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	137.3200	65.727	.548	.759
Los jefes expresan reconocimiento por los logros	137.6000	70.333	.209	.773
En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día	137.4000	68.000	.495	.765
Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas	136.8800	65.277	.557	.758
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	136.5600	68.673	.300	.770
Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	137.2000	68.250	.393	.767
Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	136.6000	68.000	.495	.765
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	135.9200	66.410	.528	.761
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	136.9600	68.373	.281	.771
En el establecimiento penitenciario se afrontan y superan los obstáculos	137.4000	71.917	.009	.780
Existe buena administración de los recursos	137.5600	70.340	.204	.773
Los jefes promueven la capacitación que se necesita	137.5200	73.760	-.193	.785
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	136.3200	69.227	.260	.771
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	136.4400	68.923	.276	.771
La institución fomenta y promueve la comunicación	137.5600	72.173	-.011	.780
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones	137.6400	75.657	-.418	.791
La empresa promueve el desarrollo del personal	137.6400	72.407	-.038	.780
Los productos y/o servicios del establecimiento penitenciario son motivo de orgullo personal	136.5200	72.927	-.098	.782
Los objetivos del trabajo están claramente definidos	136.4000	70.667	.115	.777
El jefe escucha los planteamientos que se le hacen	137.3200	75.060	-.358	.789
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	136.2000	72.333	-.029	.780
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	137.4800	73.093	-.117	.783
Hay clara definición de visión, misión, y valores institucionales en el establecimiento penitenciario	137.4400	71.507	.067	.777
El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	136.5600	69.673	.284	.771
Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	137.5200	68.343	.442	.766
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	137.4400	75.090	-.343	.789
Se reconocen los logros en el trabajo	137.7200	73.543	-.151	.786
El establecimiento penitenciario es una buena opción para alcanzar la calidad de vida laboral	137.6400	73.990	-.202	.787
Existe un trato justo en el establecimiento penitenciario	137.2000	74.417	-.319	.786

Se conocen los avances en otras áreas del establecimiento penitenciario	137.5600	72.673	-.069	.781
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	137.5200	72.760	-.079	.782

Anexo 6. Resultados: Análisis de Cronbach para Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	79.96000	52.290	.695	.866
Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	80.32000	57.643	-.041	.886
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	79.28000	50.043	.477	.873
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	79.28000	49.460	.673	.864
Me siento mal con lo que gano.	79.08000	56.327	.068	.884
Siento que recibo "mal trato" de parte del establecimiento penitenciario.	79.60000	53.333	.347	.875
Me siento útil con la labor que realizo.	79.12000	51.860	.815	.864
El ambiente donde trabajo es confortable.	80.00000	53.083	.587	.869
El sueldo que tengo es bastante aceptable.	80.08000	57.160	.037	.881
La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	79.24000	51.273	.647	.866
Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.	79.08000	51.077	.557	.868
Me disgusta mi horario.	78.40000	54.417	.455	.872
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	78.88000	53.110	.497	.870
Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	79.12000	53.193	.513	.870
La comodidad del ambiente de trabajo, es inigualable.	80.36000	55.407	.276	.876

Mi trabajo me permite cubrir, mis expectativas económicas.	80.52000	58.427	-.149	.883
El horario de trabajo me resulta incómodo.	78.52000	55.260	.379	.874
Me complace los resultados d mi trabajo.	79.20000	50.833	.761	.863
Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	79.04000	51.873	.520	.870
En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	79.96000	52.873	.612	.868
Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	79.12000	51.860	.815	.864
Me gusta el trabajo que realizo.	78.64000	54.657	.472	.872
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	80.00000	53.083	.587	.869
Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	79.32000	57.727	-.032	.880
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	79.08000	52.160	.745	.865
Me gusta la actividad que realizo.	78.64000	54.657	.472	.872
Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	79.60000	57.750	-.038	.880

Anexo 7.

Base de datos

	Autorrealización	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Clima organizacional	Satisfacción
1	22	24	23	22	23	114	76
2	36	29	28	30	30	153	100
3	34	30	27	27	27	145	97
4	31	30	22	21	24	128	99
5	24	23	24	21	19	111	77
6	22	25	25	22	25	119	76
7	25	24	25	25	11	110	81
8	15	14	10	25	13	77	54
9	33	30	27	30	27	147	99
10	37	37	30	38	21	163	97
11	21	25	25	25	25	121	76
12	19	23	24	24	24	114	87
13	22	23	24	24	24	117	102
14	23	22	25	24	13	107	77
15	23	21	25	25	25	119	82
16	16	16	15	14	16	77	55
17	17	13	17	12	13	72	65
18	41	36	37	41	37	192	113
19	25	21	25	12	25	108	76
20	25	25	25	25	22	122	82
21	24	25	23	30	25	127	92
22	25	22	19	25	18	109	76
23	41	38	27	34	27	167	97
24	17	15	11	11	10	64	72
25	23	32	25	25	25	130	77
26	22	22	24	24	25	117	76
27	22	19	24	23	25	113	99
28	22	25	23	24	12	106	76
29	23	23	25	25	19	115	81
30	37	37	36	41	21	172	109
31	42	43	44	44	48	221	122
32	30	28	30	24	25	137	92
33	15	12	13	13	11	64	59
34	33	30	29	27	18	137	102
35	22	29	23	19	24	117	76

36	31	31	26	21	28	137	97
37	31	28	28	21	29	137	98
38	17	24	22	25	25	113	87
39	21	25	21	25	24	116	84
40	37	41	26	36	29	169	100
41	19	29	24	21	25	118	75
42	30	23	23	21	22	119	92
43	24	23	24	19	25	115	76
44	30	28	25	30	18	131	92
45	31	28	29	27	28	143	100
46	36	34	37	36	37	180	108
47	34	41	40	38	37	190	111
48	18	19	24	25	25	111	76
49	29	28	27	28	26	138	94
50	31	24	27	27	21	130	97
51	25	25	24	28	24	126	89
52	22	25	25	25	24	121	84
53	22	25	25	12	24	108	82
54	30	23	25	28	24	130	99
55	24	19	24	21	25	113	76
56	41	36	36	41	34	188	113
57	18	25	24	24	24	115	76
58	15	13	14	11	15	68	36
59	22	22	21	25	25	115	78
60	15	29	25	19	15	103	75
61	24	21	24	25	23	117	87
62	19	19	25	18	15	96	79
63	24	24	24	25	22	119	75
64	32	26	23	29	25	135	102
65	29	30	28	28	25	140	98
66	24	24	24	24	24	120	81
67	23	23	24	19	24	113	84
68	29	28	26	23	24	130	97
69	34	37	41	34	30	176	106
70	36	39	34	37	41	187	113
71	37	41	41	34	37	190	109
72	23	25	25	25	24	122	76
73	29	29	26	27	28	139	99
74	29	21	30	28	30	138	102
75	22	19	24	17	24	106	75

76	24	18	18	24	25	109	76
77	17	11	11	12	10	61	39
78	31	24	26	30	26	137	97
79	31	26	27	24	24	132	99
80	31	23	27	23	25	129	99
81	23	24	23	19	22	111	85
82	21	24	25	19	18	107	77
83	24	18	25	27	22	116	99
84	16	24	20	25	13	98	71
85	46	42	40	49	41	218	117
86	33	23	24	23	24	127	100
87	37	38	40	37	21	173	107
88	32	30	24	27	25	138	94
89	25	18	20	25	22	110	79
90	22	22	22	21	25	112	82
91	41	36	37	38	29	181	113
92	24	24	24	22	25	119	81
93	28	48	48	49	47	220	124
94	37	37	41	41	37	193	116
95	22	25	23	25	24	119	79
96	21	23	23	24	18	109	85
97	22	24	24	25	22	117	85
98	24	25	22	23	24	118	89
99	33	23	28	23	24	131	102
100	15	23	14	23	11	86	56
101	23	25	25	24	21	118	78
102	25	25	23	25	14	112	78
103	47	43	43	47	34	214	125
104	36	37	27	41	30	171	103
105	48	34	37	49	34	202	118
106	36	41	34	47	41	199	109
107	24	24	24	24	25	121	76
108	15	12	13	23	15	78	62
109	44	39	36	46	37	202	118
110	37	37	36	41	41	192	109
111	15	14	15	12	15	71	71
112	22	23	23	21	25	114	76
113	23	23	22	29	24	121	78
114	22	33	25	23	24	127	76
115	19	23	25	25	24	116	76

116	37	31	27	29	29	153	99
117	19	21	25	22	23	110	87
118	25	21	25	22	18	111	75
119	33	31	30	29	27	150	99
120	16	11	16	14	12	69	70
121	16	24	24	25	16	105	76
122	23	24	25	18	25	115	85
123	30	28	27	22	18	125	99
124	33	31	27	23	25	139	97
125	34	37	27	37	27	162	99
126	23	25	21	30	25	124	79
127	23	23	26	22	24	118	89
128	31	30	27	23	26	137	100
129	23	25	24	12	25	109	76
130	37	39	40	36	34	186	114
131	23	23	25	25	25	121	84
132	30	28	25	27	25	135	94
133	29	30	26	27	25	137	100
134	17	25	17	25	12	96	66
135	32	28	26	30	24	140	100

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8: Frecuencia y porcentajes

Figura 1

Nivel de autorrealización en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

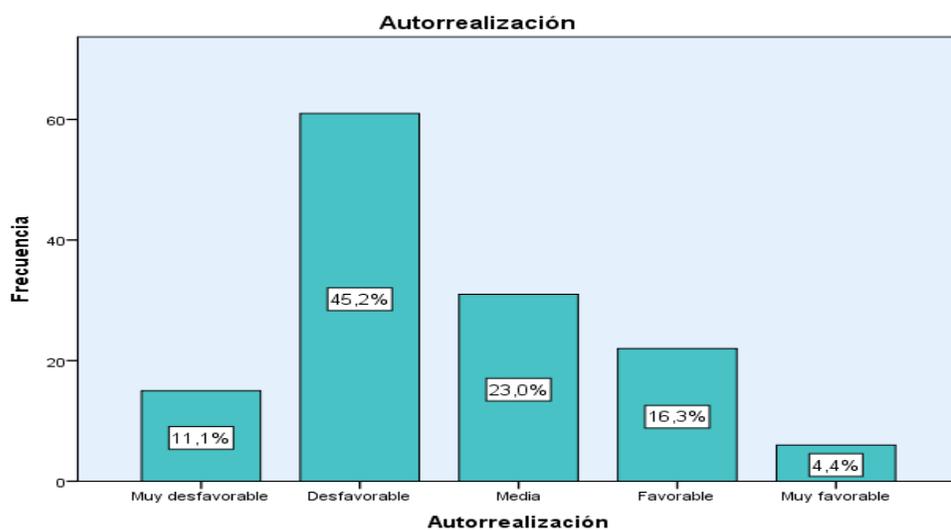


Figura 2

Nivel de involucramiento laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

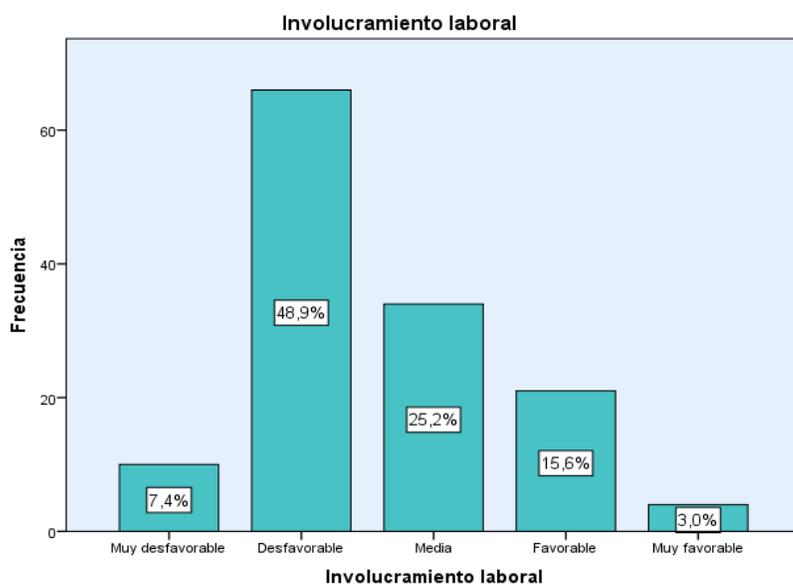


Figura 3

Nivel de supervisión en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

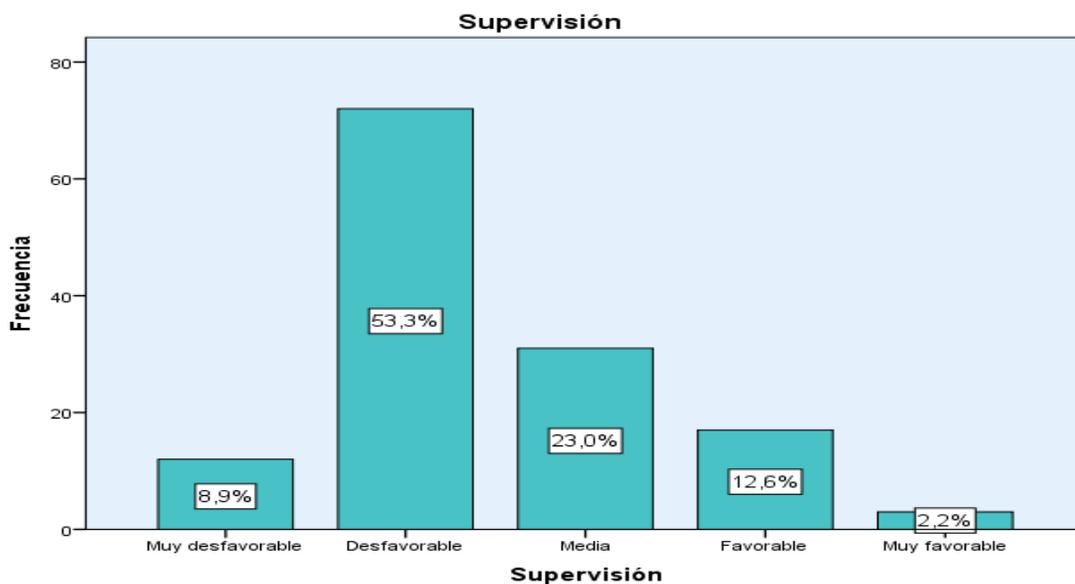


Figura 4

Nivel de comunicación en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

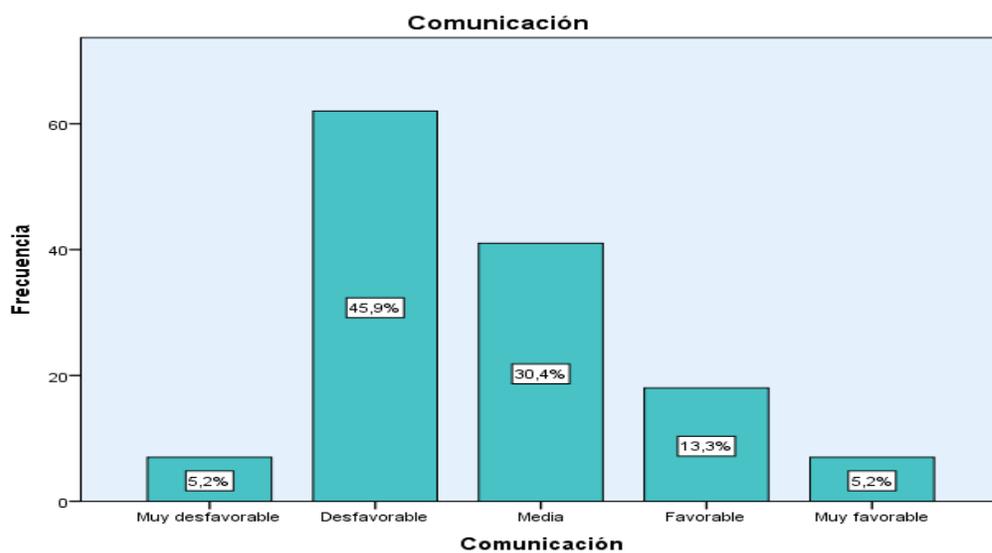


Figura 5

Nivel de condiciones laborales en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

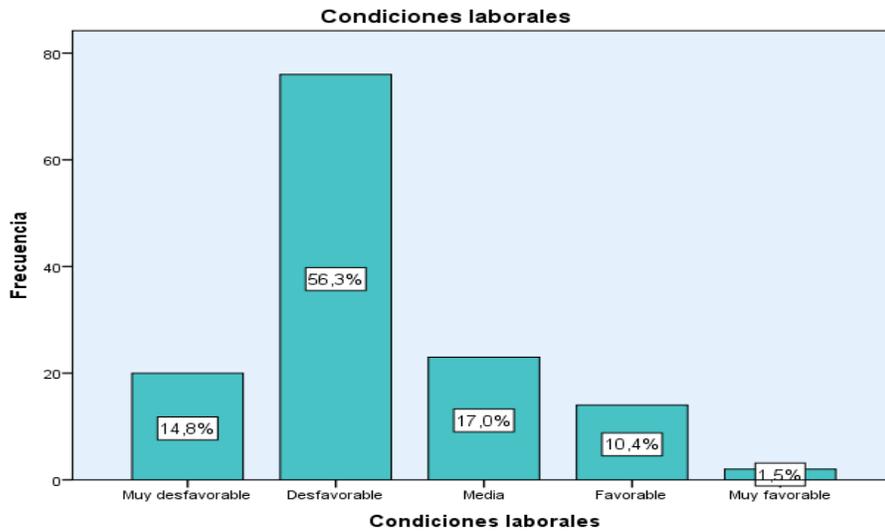


Figura 6

Nivel de clima organizacional en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

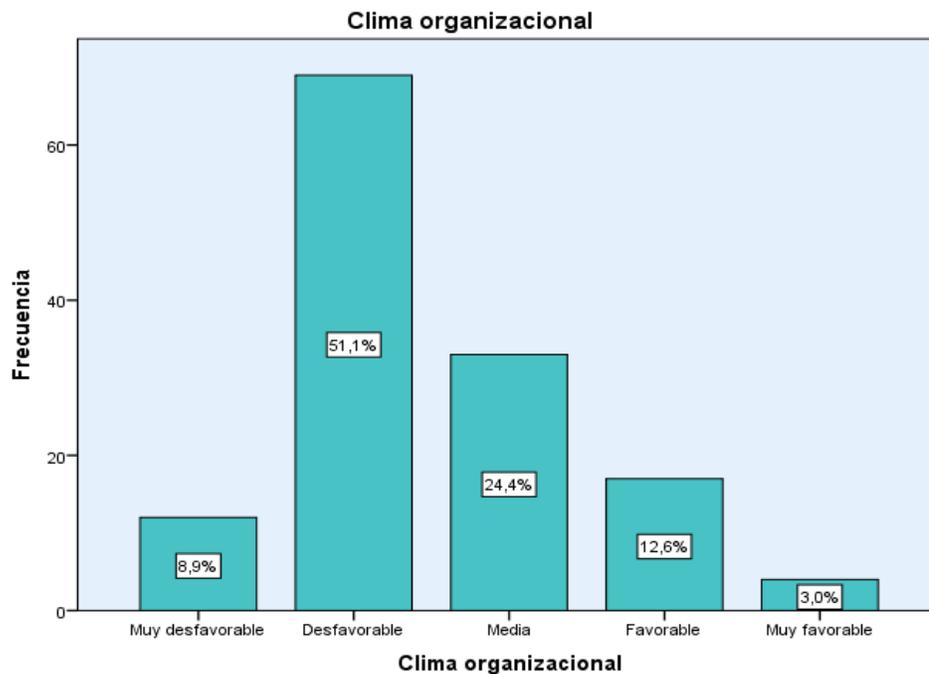


Figura 7

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores del Establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015



Anexo 9: Correlaciones

Figura 8

Correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015.

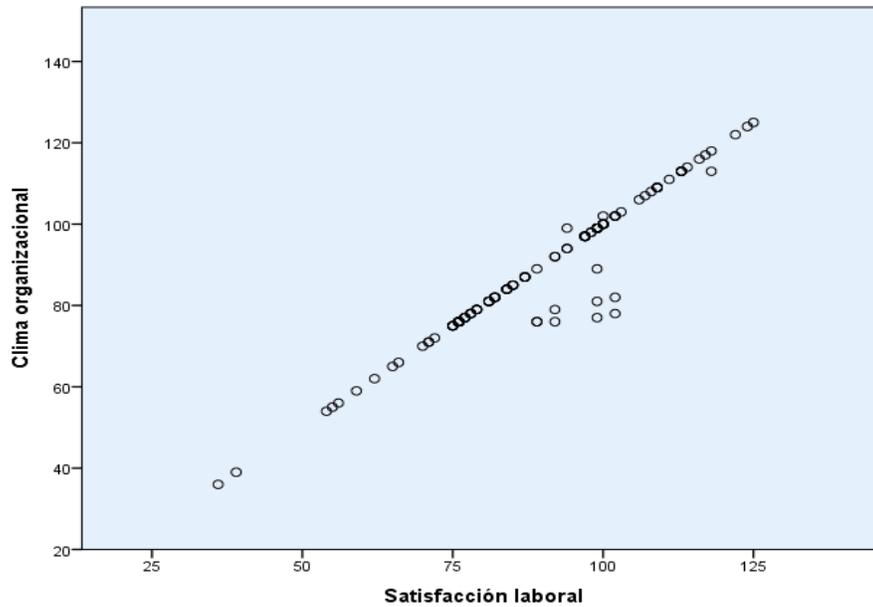


Figura 9

Correlación entre autorrealización y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

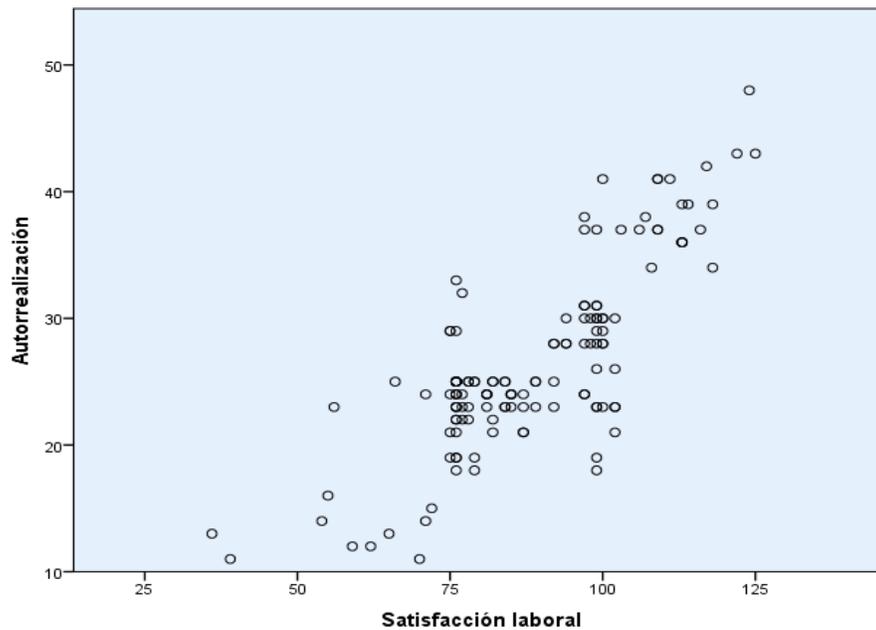


Figura 10

Correlación entre involucramiento laboral y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

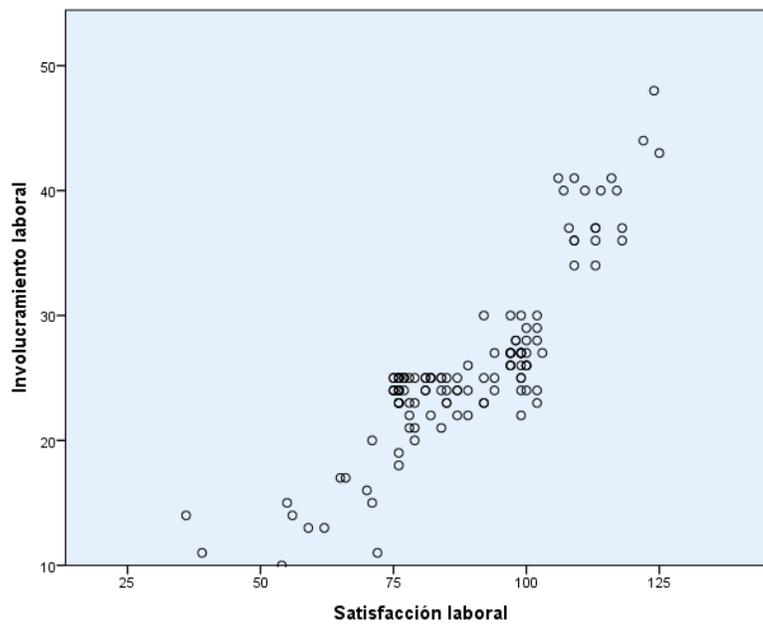


Figura 11

Correlación entre supervisión y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

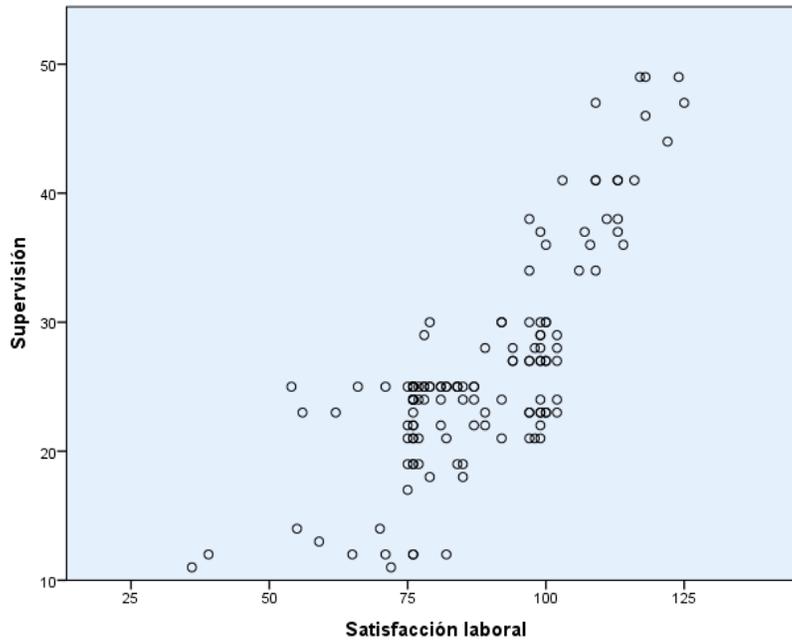


Figura 12

Correlación entre comunicación y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

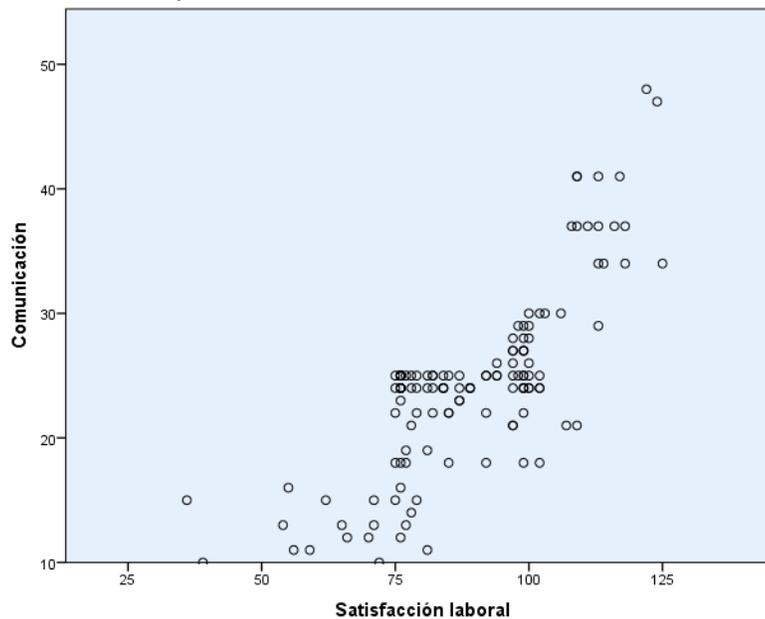


Figura 13

Correlación entre condiciones laborales y satisfacción laboral en el establecimiento Penitenciario de Mujeres de Chorrillos en Lima – 2015

