



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los  
servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial,  
Iquitos, 2018”

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

**AUTORES:**

Br. Costa Casique, Mark Antony

Br. Mori Freitas, Marcial

**ASESORES:**

Dra. Valencia Coral, Nélida

Mgr. Fernández Arica, Gilberto

**SECCION:**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

## Página del jurado

Tesis: "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018."

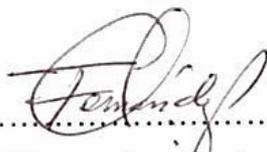
Resolución Jefatural N°3118-EPG-UCV

Fecha de Sustentación: 31 de agosto del 2018



.....  
Dra. Doris Vela Valles

Presidente



.....  
Mgr. Gilberto Fernández Arica

Secretario



.....  
Dra. Nélide Valencia Coral

Vocal

## **Dedicatoria**

Con todo mi amor a mi esposa Susana, quien es la persona que le da sentido a mi vida y me brinda su apoyo incondicional, a mis señores padres Walter y Loida por haberme forjado con valores y humildad.

### **Mark Antony**

A mi madre, por su consejo y enseñanzas, quien supo guiarme por el buen camino para seguir adelante.

A mi novia María por ser el motor de mis actos y mi desarrollo personal y también en lo profesional.

### **Marcial**

## **Agradecimiento**

El agradecimiento infinito a la Universidad Cesar Vallejo, a todos nuestros docentes que de una u otra forma nos incentivaron a seguir en este proyecto, asimismo de manera especial a nuestra Asesora Dra. Nélida Valencia Coral por el gran apoyo que nos brindó para el logro de nuestro objetivo.

**Los Autores**

## **Presentación**

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública, se presenta ante ustedes señores miembros del jurado de la Universidad César Vallejo, el trabajo titulado “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral a través de sus respectivos indicadores.

El contenido es de siete capítulos desde la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos, también la metodología de investigación donde se detallan: el diseño, las variables y operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

Finalmente, los resultados, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones con las respectivas referencias del estudio.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

**Los Autores**

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Presentación .....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas .....	ix
Índice de Gráficos .....	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCION.....	14
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	16
1.2.1. Investigaciones Internacionales.....	16
1.2.2. Estudios Nacionales .....	20
1.2.3. Estudios Locales.....	22
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	23
1.4. Formulación del problema.....	34
1.5. Justificación del estudio .....	34
1.6. Hipótesis .....	36
1.7. Objetivos .....	37
II. MÉTODO.....	38
2.1. Diseño de investigación .....	38
2.2. Variable, operacionalización .....	38
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e inst. de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	42
2.5. Métodos de análisis de datos.....	43
2.6. Aspectos éticos .....	44
III. RESULTADOS .....	45
3.1. De los cuadros de frecuencias .....	45

IV. DISCUSIÓN.....	78
V. CONCLUSIONES .....	80
VI. RECOMENDACIONES .....	81
VII. BIBLIOGRAFIA.....	82
ANEXOS	
Anexo N°1: Instrumentos .....	86
Anexo N°2: Validacion de los Instrumentos .....	88
Anexo N°3: Matriz de Consistencia.....	100
Anexo N°4: Constancia emitida por la Institución .....	101
Anexo N°5: Resumen de Contraste de Hipotesis .....	102
Anexo N°6: Acta de Aprobacion de Originalidad de los Trabajos Academicos .....	1025

## Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de la Operacionalización de la Variable Condiciones de Trabajo .	40
Tabla 2. Matriz de la Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral .....	41
Tabla 3. Colecta de Información.....	42
Tabla 4. Colecta del Información.....	43
Tabla 5. Niveles de Confiabilidad .....	43
Tabla 6. Espacios para Realizar su Trabajo.....	45
Tabla 7. Máquinas y Herramientas.....	46
Tabla 8. Muebles de los Servidores .....	47
Tabla 9. La Iluminación Natural.....	48
Tabla 10. Los Equipos Informáticos .....	49
Tabla 11. Protección Contra Incendio y Riesgos de Sismos.....	50
Tabla 12. Los Ruidos .....	51
Tabla 13. Contaminación del Aire .....	52
Tabla 14. Productos Inflamables .....	53
Tabla 15. Los Riesgos Eléctricos .....	54
Tabla 16. Las Temperaturas Extremas .....	55
Tabla 17. El Comedor .....	56
Tabla 18. Los Servicios Higiénicos.....	57
Tabla 19. Guardería .....	58
Tabla 20. Botiquines.....	59
Tabla 21. Las Distribuciones Físicas del Ambiente de Trabajo.....	60
Tabla 22. Salario .....	61
Tabla 23. Beneficios Sociales .....	62
Tabla 24. Políticas de la Institución .....	63
Tabla 25. Supervisión Recibida.....	64
Tabla 26. Oportunidad de Ascenso .....	65
Tabla 27. Las Relaciones con sus Compañeros .....	66
Tabla 28. Tratamiento Justo del Jefe .....	67
Tabla 29. Horario de Trabajo.....	68
Tabla 30. Estabilidad en el Empleo .....	69
Tabla 31. Régimen de Contratación.....	70

Tabla 32. La Remuneración por Horas de Trabajo Extra .....	71
Tabla 33. Realización Profesional .....	72
Tabla 34. Reconocimiento Profesional.....	73
Tabla 35. Responsabilidad Asignada .....	74
Tabla 36. Uso de Capacitación Adquiridas .....	75
Tabla 37. Tareas o Trabajos Recargados .....	76

### **Índice de Gráficos**

Figura1. Esquema del Diseño de Investigación .....	38
Figura 2. Espacio para realizar su trabajo .....	45
Figura 3. Máquinas y Herramientas .....	46
Figura 4. Muebles de los Servidores .....	47
Figura 5. La Iluminación Natural.....	48
Figura 6. Los Equipos Informáticos .....	49
Figura 7. Protección contra Incendios y Riesgos de Sismos.....	50
Figura 8. Los Ruidos .....	51
Figura 9. Contaminación del Aire .....	52
Figura 10. Productos Inflamables.....	53
Figura 11. Los Riesgos Eléctricos .....	54
Figura 12. Las Temperaturas Extremas .....	55
Figura 13. El Comedor .....	56
Figura 14. Los Servicios Higiénicos .....	57
Figura 15. Guardería .....	58
Figura 16. Botiquines .....	59
Figura 17. Las Distribuciones Físicas del Ambiente de Trabajo.....	60
Figura 18. Salario .....	61
Figura 19. Beneficios Sociales .....	62
Figura 20. Políticas de la Institución.....	63
Figura 21. Supervisión Recibida.....	64
Figura 22. Oportunidad de Ascenso.....	65
Figura 23. Las Relaciones con sus Compañeros .....	66
Figura 24. Tratamiento Justo del Jefe .....	67

Figura 25. Horario de Trabajo .....	68
Figura 26. Estabilidad en el Empleo .....	69
Figura 27. Régimen de Contratación.....	70
Figura28. La Remuneración por Horas de Trabajo Extra .....	71
Figura 29. Realización Profesional.....	72
Figura 30. Reconocimiento Profesional.....	73
Figura 31. Responsabilidad Asignada.....	74
Figura 32. Uso de Capacidades Adquiridas .....	75
Figura 33. Tareas o Trabajos Recargados .....	76

## Resumen

El presente trabajo de investigación aplicado a los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018, tuvo como objetivo general determinar la relación entre las Condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

Esta investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional con dos variables, para ello se obtuvo una muestra representada por 57 servidores judiciales con contrato bajo los régimen laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Contrato Administrativo de Servicios - CAS, de ambos sexos. Así mismo se utilizó como instrumento dos encuestas para recabar la información respecto de las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral, por otro lado los instrumentos fueron sometidos a la validación del contenido a través del juicio de tres expertos, cuyo resultado fue aplicable, a ello se suma que el valor de confiabilidad fue realizado con la prueba de Alfa de Conbrach, cuyo coeficiente arrojó (.886) para ambos instrumentos indicándonos una alta confiabilidad.

Finalmente para la prueba de relación de variables, se realizó la prueba Chi cuadrada observándose, que en todos los ítems, se rechaza la hipótesis nula: Las categorías de todos los ítems, se producen con probabilidades de igualdad ( $p_i = p_i$ ), aceptándose la hipótesis alternativa ( $p_i$  diferente de  $p_i$ ), al nivel de significancia de 0.05. Concluyendo que las dos variables están relacionadas.

Palabras Claves: Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral.

## **Abstract**

The present investigation work applied to the Judicial Servants of the Criminal Module of the Judicial Power, Iquitos - 2018, had as a general objective To determine the relationship between Working Conditions and Labor Satisfaction in the Judicial Servants of the Criminal Module of the Judicial Power, Iquitos - 2018

This investigation was of a basic type, of non-experimental design, descriptive correlational with two variables, for this a sample was obtained represented by 57 judicial servants with contract under the labor regime of the Legislative Decree N ° 728 and Administrative Contract of Services - CAS, of both genders. Likewise, two surveys were used as an instrument to gather information regarding the variables Work Conditions and Labor Satisfaction, on the other hand the instruments were submitted to the validation of the content through the trial of three experts, whose result was applicable, to this it is added that the reliability value was made with the Alpha test of Conbrach, whose coefficient I throw (.886) for both instruments indicating a high reliability.

Finally, for the test of the relationship of variables, the Chi square test was performed, observing that in all the items, the null hypothesis is rejected: The categories of all the items are produced with probabilities of equality ( $p_i = p_i$ ), accepting the alternative hypothesis ( $p_i$  different from  $p_i$ ), at the significance level of 0.05. Concluding that the two variables are related.

Key Words: Working Conditions and Labor Satisfaction.

## **I. INTRODUCCION**

La presente investigación titulado “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.” Propone encontrar la correlación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción Laboral en los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

Esta investigación pretende ser una herramienta para dar a conocer la realidad de las condiciones de trabajo y su correlación con la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación, nos basamos en la directiva metodológica y los procedimientos que dispone la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Por esta razón y luego de evaluar los trabajos previos de este tipo de investigación se ha logrado identificar los diferentes factores a investigar; es así que nos hemos basado en estudios anteriores y en las diversas teorías que definen las variables de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral para posteriormente efectuar los análisis de las mismas, así como cada una de sus indicadores, el cual será la base para la elaboración del marco teórico.

## **1.1. Realidad problemática**

En el Poder Judicial - Iquitos, existen servidores judiciales con contrato de trabajo indeterminado bajo el régimen de contratación del Decreto Legislativo N° 728, sin embargo existen servidores judiciales con contrato a plazo determinado bajo el mismo régimen laboral, así como personal judicial contratado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios - CAS, donde se puede evidenciar claramente que algunos servidores tienen mejor estabilidad laboral, específicamente el personal con contrato a plazo indeterminado bajo la Ley N° 728, a ello se suma que estos perciben gratificaciones por fiestas patrias y navidad, Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, los aportes a la Administración de Fondos de Pensiones - AFP y demás beneficios sociales; por lo que esto conlleva a que el personal del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos contratada bajo el Decreto Legislativo N° 728 tienen la facilidad de elegir el seguro de salud, en cambio los que están contratados bajo la Ley CAS están obligados a pertenecer al sistema de ESSALUD, a pesar que todos los empleados del Poder Judicial tienen las mismas responsabilidades enmarcadas cada quien en las funciones que realizan.

Por otra parte, los recursos de bienes, espacios, logísticas, herramientas y demás servicios, por lo general no son los más ideales y capaces para el mejor desempeño de los servidores judiciales del Poder Judicial; condiciones que se requieren para generar un mejor conocimiento y así poder desarrollar los rangos de las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los servidores judiciales, cabe recalcar que las características diferenciales de las prestaciones laborales, que puede ser tanto en el ámbito público o privado, crean muchas veces dificultades de incertidumbre laboral, de inestabilidad, insatisfacción, por lo que genera muchas veces el mal desempeño del trabajador en su entorno laboral. Lo cual genera un negativismo en su salud mental, ánimo y productividad laboral.

Por tales motivos, se presenta la investigación “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018”, con el cual se logró evaluar si las condiciones de

trabajo son las más idóneas, así también se identificó el grado de satisfacción laboral en los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos.

## **1.2. Trabajos previos**

Para desarrollar el presente trabajo de investigación titulada “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018”, se recopiló información relevante de acuerdo al tema de estudio, igualmente no habiéndose hallado ningún trabajo parecido a lo planteado, pero sin embargo mencionamos algunos antecedentes dentro de los ámbitos internacionales, nacionales y locales, tales como:

### **1.2.1. Investigaciones Internacionales**

**Arriata (2010)**, en la investigación que realizó: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile” nos hace mención en sus conclusiones que para los maestros las condiciones del entorno en donde laboran y la satisfacción laboral se hallan relacionadas e intervenidas por el mismo sentido profesional que desarrollan, sin embargo algunas respuestas concretas se centralizan por lo general en un ámbito más profesional y en las debilidades de ejercer procedimientos de valoración de docentes, por lo que permite esclarecer la interrelación entre ambos elementos.

Por otra parte, también hace mención de que los maestros no toman mucha importancia las condiciones en que trabajan, esos maestros observan el bienestar laboral y el ámbito en donde se desempeñan del diario.

Pero lo importante que menciona el autor es que identifico las herramientas que favorecen como intermediarios, y de esta forma influye en el crecimiento de cada docente: el de tener vocación de servicio como principio de su

personalidad y profesionalismo, por tal motivo se argumenta que el desarrollo de los factores esenciales es su desempeño docente.

**Cisneros (2011)**, en su trabajo de investigación: “Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario”, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí - Bolivia después de realizar su tesis concluyo lo siguiente:

Después que se evaluó la investigación concluyo que no coexiste relación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los trabajadores del hospital en esta muestra, por ello puede ser posible que prexistan nuevos elementos relacionados a la satisfacción por lo cual no se encuentran contemplados en la presente investigación.

Asimismo indica haber hallado que los trabajadores de enfermería se encuentran en un grado de satisfacción laboral moderado, donde el personal da importancia al horario, salario y mayor importancia a la estabilidad laboral, lo cual conlleva a un nivel de ganancias para el hospital, por lo contrario se muestra que los trabajadores de enfermería cuentan con el grado de estimulación bajo, ya que esto se debe a que los trabajadores no tienen oportunidad de promocionar, y que las labores que desarrollan son aburridas, esto conlleva entonces a que sus capacidades de utilizar sus fortalezas no son lo suficientes, pues esto genera insatisfacción.

Del mismo modo manifiesta que la investigación sobre estas dos variables como son: condiciones de trabajo y satisfacción laboral, en las que se encuentran unidas son elementos de mucha importancia dentro de la estimación de calidad que ofrecen las instituciones debido a que informarán el grado de satisfacción y conocimiento de las condiciones y por ende crearán un espacio de oportunidades.

Asimismo, menciona que el trabajo se encuentra en un valor significativo conteniendo una síntesis por el cual ayudará a mejorar la dirección por lo

que reconoce elementos que provocan malestar y bienestar; y de ello empezar a plantear propuestas o ejecutar trabajos para mejorar las falencias de estos factores.

Por ultimo termina recalcando, que las satisfacciones de los trabajadores del hospital muestran un desempeño de sus actividades regular que ha estado estimada por factores determinantes que es la eficacia de cuidado, puesto que es improbable que el trabajador ejecute sus labores con eficiencia y eficacia dado que no esté conforme con la labor y los efectos propios, por tal motivo es muy importante tener en buen ánimo a los trabajadores ya que de ellos depende el desarrollo de la institución.

**Acevedo (2012)**, en su tesis titulada: “Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva del trabajo docente, Argentina, 2012”. Realizo con el propósito de caracterizar las condiciones y medio ambiente del entorno laboral con los instrumentos hospitalarios de cuidado primario en Córdoba, también analizo las clases de tiempo laboral, seguridad en el entorno laboral y estabilidad. Obteniendo como resultados en la presente investigación que las condiciones de contrato son generalmente convenientes. El casi 77% son trabajadores de planta (nombrados), tienen una mejor estabilidad laboral y ayuda social, y lo contrario es que muchos trabajadores reciben un menor sueldo y no tienen una estabilidad laboral, lo que ocasiona desigualdad entre los trabajadores. Los múltiples trabajos representan un 28% de los casos, y un 38% de los trabajadores laboran más de 48 horas en jornadas semanales. Excediendo el límite de las jornadas de trabajo decente. Se llega a la conclusión que el juicio adecuado de las condiciones y medio ambiente de trabajo precisa esencialmente dentro de un entorno político que toma habilidades en el cuidado primordial a modo de un procedimiento de salud.

**Cifuentes (2012)**, desarrollo la investigación: “Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá”, Colombia” con un objetivo principal de analizar el nivel de satisfacción

laboral en los trabajadores de salud que laboran dentro del establecimiento hospitalario de cuarta categoría en atención y caracterizar los elementos sociodemográficos y laborales que contiene relación con los componentes determinantes de la misma. El método que utilizo en la presente investigación fue descriptiva de corte transversal. La población para la aplicación de los instrumentos conto con 105 trabajadores de salud. Se manejó el instrumento de Font-Roja. Las conclusiones que llego el investigador son los siguientes:

- Los trabajadores se encuentran motivados respecto a los elementos de características circunstanciales de nivel y desarrollo personal.
- También concluyo que la insatisfacción laboral se expresa por los semblantes que se notan con las relaciones interpersonales con los trabajadores, la competitividad personal, la insistencia del trabajador y su imposición en el ámbito laboral. Por el contrario, la satisfacción del trabajador se consiguieron niveles bajos, de acuerdo a la proposición del índole genérico donde obtuvo que las profesionales mujeres tienen mayor insatisfacción en correlación con los varones, con respecto al año se corroboro que los trabajadores (as) mayores e iguales a los 37 años de edad, manifiestan mayor insatisfacción con respeto en su centro de labores, la competitividad profesional y la correlación entre los jefes inmediatos.

**Coello (2014)**, en su investigación: “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)” de la Universidad de Guayaquil - Ecuador, llegó a concluir: que las circunstancias del exterior son muy agradables hacia el conjunto de consultivos de Inbound Pymes. Logrado un mayor grado de motivación y alejando que se incurra de manera correcta en el poco trabajo del conjuntos de consultivos. Desistiendo con certeza que sus situaciones

exteriores sean motivadoras, irradiando así un entorno agradable, solidario y seguro para el bienestar de quienes son parte del conjunto de consultivos.

Por consiguiente, se advierte que hay altos niveles de insatisfacción en el ámbito interno como: el sueldo que percibe, la valoración de su desempeño, la participación activa en el grupo de personas y en la empresa, y las comunicaciones entre los trabajadores de la empresa. En el grupo que se desarrolló la encuesta se consideró el tema de capacitaciones, pre turno y retroalimentación al conjunto de asesores y se pudo comprobar que existe un gran número de falencias en la manera en que se dan las relaciones interpersonales con sus líderes o supervisores. Por tal motivo los asesores reciben poco apoyo y respaldo de sus líderes al momento de reconocer los temas comerciales, operativos y sobre todo cuando inciden en errores operativos.

### **1.2.2. Estudios Nacionales**

**Gomez, Pasache y Velasquez, (2011)**, desarrollaron la investigación: “Niveles de satisfacción laboral en banca comercial: Un caso en estudio en Lima.” Buscaron analizar los rangos de satisfacción laboral en los trabajadores del espacio productivo del banco principal, si existe una correlación en las variables estadísticas de lugar de trabajo, sexo y edad del trabajador, desarrollado a 312 empleados. Se utilizó una herramienta a base de cuestionario de preguntas, en que la parte inicial data de elementos estadísticos y el fragmento siguiente es ejecutado por medio de preguntas y se utilizó el nivel de satisfacción laboral del autor Anaya (2014). El presente trabajo de investigación concluye: que existen contrastes notables con el grado de satisfacción laboral en los cargos principalmente los de funcionarios (directores y funcionarios) y los demás cargos operantes como son promotores y asesores. También pudieron corroborar con este trabajo de investigación que siempre los altos mandos como gerentes tienen mayor grado de satisfacción laboral, mantenidos por los funcionarios y encima de ellos los promotores de venta y asesores de venta y servicios.

**Mendoza (2011)**, en la tesis: “Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate.” Logro determinar el grado de condiciones de trabajo y el ambiente de salud de los empleados de barrido público de la Municipalidad Distrital de Ate. Llegando a la conclusión que las situaciones de trabajo en los empleados se hallan en un grado idóneo (81.1%) y su fase de salud en un grado normal (82.1%). Estos conocimientos adquiridos por el autor resultan esencial dentro de un contexto de salud laboral. Debido a que describir la frecuencia de riesgo laboral, pueden ayudar para desarrollar mejores estrategias en la vida laboral de los trabajadores.

**Mallma, Rivera, Rodas y Farro (2013)**, en el trabajo de investigación que realizaron: “Condiciones laborales y comportamientos en salud de los conductores de una empresa de transporte público del cono este de Lima, 2013.” Cuyo objetivo principal fue identificar las conductas relacionadas a la salud y las condiciones de trabajo de los conductores de la empresa de transporte y servicios TRANSLIMA S.A. Lograron tener como resultado resaltante el 97% son choferes varones, el 26.5% labora mayor de 12 horas al día, y están en peligros de agentes físicos; como alérgenos como humo 98.5%, sonidos fuertes 99.2%. Con relación a las conductas de salud el 59% no descansan las 8 horas diarias. También se logró identificar que el 61.4% expresa actividades físicas, el 14% es fumador, el 53.8% menciona que su comida no es sana. Las variaciones de la fortaleza se relacionan con hipertensión arterial 12.9%, dolor de la columna 49.2%, presencia de varices 20,5% y por último el 53% declara que su labor les origina presión emocional.

**Alva y Jaurez (2014)**, desarrollaron la investigación: “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A en Trujillo.” Tuvo como objetivo identificar la relación con el grado de satisfacción laboral y el grado de producción de los trabajadores de la compañía Chimú Agropecuario S.A. en Trujillo, la población que tomo para su muestra fue de 80 trabajadores. El instrumento

que utilizó para el presente trabajo de investigación fue a base de cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron que se encontró un grado intermedio de satisfacción laboral de los trabajadores y un grado de producción laboral intermedio. Se logró identificar en los trabajadores de la compañía que trabajaban los días no laborables siendo proporcionado con un día de descanso la cual forma un desanimo ya que el trabajador distingue que se le remunere.

**Vargas (2015)**, en el trabajo de investigación que desarrollo: “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E “Sara Antonieta Bullón” Lambayeque”, en Chiclayo. Con el fin de identificar el dominio de la satisfacción laboral con el ambiente organizacional del Instituto Educativa. “Sara A. Bullón” utilizando como instrumentos un cuestionario basado en la escala de Likert, con una población de 87 empleados. Y obteniendo como resultados lo siguiente: que la satisfacción laboral en el ambiente organizacional se muestra de una manera positiva entre los trabajadores. Por otra parte se identificó que existen diferentes elementos que perturban la presencia de un buen clima organizacional.

### **1.2.3. Estudios Locales**

**Peres y Rivera (2013)**, desarrollaron: “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, 2013”; en Iquitos Perú. La población muestra fue de 107 trabajadores utilizando un instrumentos de modo cuestionario tomando el modelo de clima organizacional de Sonia Palma y de satisfacción laboral; donde llegaron a la conclusión del presente trabajo de investigación que coexiste 17 correlaciones entre origen– resultados positivos entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

**Kling y Perea (2013)**, en la tesis: “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en la Empresa Loreto Cargo S.R.L.”, cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de la empresa Loreto Cargo de Iquitos del año 2013. Para realizar la toma de

datos se utilizó un instrumento a base de cuestionario de preguntas donde la muestra fue de 19 trabajadores. Llegando a la conclusión que a veces se presentan conflictos en el clima organizacional de la empresa, y a nivel de trabajadores también existe algunos que aun no se sienten motivados con la empresa y se tiene que trabajar con aquellos, para lograr que se sientan cómodos.

**Damian (2017)**, desarrollo: “Análisis de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A.” cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Electro Oriente S.A. sede Iquitos, en el periodo julio 2016; utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas en un total de 162 trabajadores para su muestra, llegando a la conclusión: que los trabajadores de la empresa muestran solamente un nivel de satisfacción laboral “Medio” (58.4%) en el periodo de aplicación del instrumento de medición que fue julio 2016, los factores intrínsecos no determinan la satisfacción laboral de los trabajadores, por otro lado los factores extrínsecos tampoco determinan la satisfacción laboral de los trabajadores desarrollado en el periodo de aplicación julio 2016.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

El marco teórico está relacionado al trabajo de investigación para las dos variables, condiciones de trabajo y satisfacción laboral, las cuales son:

#### **Condiciones de Trabajo**

Las condiciones de un empleado son los elementos de su ambiente intrínseco, que establece la motivación, la satisfacción o la insatisfacción del trabajador, así como indica **Chiavetano (2009)**, que la motivación de los trabajadores para el buen desempeño radica en dos elementos que están relacionados:

El elemento número uno que desarrolla, son los factores higiénicos, estos están dados por las condiciones de trabajo que están rodeados los

empleados, incluyendo las instalaciones y el medio que los rodea, encerrando las condiciones materiales, la remuneración y las beneficios sociales, las manejos de la institución, el modo de líder, el ambiente de trabajo, las correlaciones entre las jefaturas y los trabajadores, los estatutos internos, las ocasiones de desarrollo, la relación entre compañeros de trabajo, entre otros. Es el ámbito laboral.

Por otro lado el siguiente elemento son los componentes motivacionales, se describen al perfil del cargo en las acciones relacionadas con él. Todos estos elementos en los empleados causan satisfacción perdurable y amplifican la productividad a grados superiores.

De la misma manera, **Neffa (2015)**, recalca las condiciones de trabajo pueden llegar a satisfacer o identificar los riesgos y alcanzar en la persistencia y disposición del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema salarial, el efecto del cambio tecnológico y científico y el aprendizaje en el uso de actuales tecnologías; por otra parte hay la presencia de aparatos de prevención de riesgos laborales, el camino a los trabajos sociales y de satisfacción ofrecida por la institución a los empleados, la forma de la relación del salario, y las contingencias que los empleados logren evidentemente en la identificación de los peligros, dispongan medidas de alerta y manifiesten en su desarrollo y determinación, si existe las comisiones mixtos de prevención de los riegos.

Así mismo, **Chiavetano (2009)**, manifiesta que la higiene laboral describe a las situaciones del medio ambiente del empleado que determina la salud física y mental así como las condiciones de salud y prosperidad de los seres humanos.

Mirándole desde la salud física, el lugar de responsabilidad compone el campo de acción de la higiene del trabajador y trata de investigar e impedir la exhibición del organismo humano a factores exteriores como el sonido, el medio que los rodea, el calor, la infiltración, la luz y las herramientas de trabajo. Cabe recalcar que un entorno de trabajo sano debe tener ambientes

físicos o saludables en todos los sentidos humanos: como un entorno la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto.

Mirándole desde la perspectiva de la salud mental, el ambiente de trabajo debe poseer condiciones psicológicas y sociológicas saludables, que intervengan en forma positiva en el proceder de los seres humanos y que impidan secuelas emocionales, como el estrés.

Los de mayor importancia del esquema de higiene laboral son:

**Ambiente físico del trabajo, que rodea:**

- **Comodidad:** un espacio amigable, agradable y que sea relajante
- **Temperatura:** que se encuentre dentro de condiciones apropiadas
- **Ruidos:** la supresión de sonidos o el uso de protectores de ruidos.
- **Iluminación:** el aumento de luz adecuada para un prototipo de ambiente
- **Ventilación:** expulsión de vapores, olores y humos detestables, como la disgregación de olores o uso de mascarillas.

**Ambiente psicológico del trabajo, que son:**

- Entrega personal y motivacional
- Ejemplo de actividad atractivo y motivador
- Supresión de posibles orígenes de estrés
- Modo de administración tolerante y participativo
- Relaciones humanas saludables

**Aplicación de elementos ergonómicos, que contiene:**

- Equipos que reducen la escasez de energía físico humano.
- Escritorios y ambientes adecuados a la forma física de las personas.
- Máquinas y equipos apropiados para las particularidades humanas.

**Salud ocupacional**

Cuando se quiere conceptualizar la salud podemos mencionar que no hay enfermedad, sin embargo los riesgos de salud como los externos e internos, también como los factores irritantes del trabajo ponen en riesgo el trabajo.

Por otra parte el ambiente laboral también provoca molestias, por lo que un concepto más amplio de la salud involucra un estado mental, social, físico y de felicidad. Este concepto busca relacionar entre el cuerpo, la mente y las reglas sociales.

Por su parte **Chiavetano (2009)**, manifiesta que según Herzberg, la motivación de los seres humanos la jornada laboral obedece a dos elementos que están interrelacionados, al mencionar que los elementos higiénicos son las condiciones laborales que envuelven a los seres humanos. Contienen los medios, el ambiente, las condiciones físicas, las prestaciones sociales, salarios, las políticas de organización, las relaciones entre el gerente y los empleados, los reglamentos de la institución, las oportunidades de crecimiento, la relación interpersonales. Entre otros. Es el argumento de la labor. En la realidad, son elementos manejados normalmente por las organizaciones para incentivar y motivar a los seres humanos.

Para ello se pueden citar elementos de insatisfacción que contienen:

- Remuneraciones pagadas
- Políticas de organización
- Circunstancias físicas de trabajo y satisfacción
- Interrelación con el gerente
- Interrelaciones interpersonales con los colegas
- Prestaciones sociales percibidas

Los citados autores **Hellriegel y Slocum (2009)**, refieren que las pesimas condiciones de trabajo manifiestan otro conjuntos de factores irritables. Las altas calenturas, los ruidos excesivos, la falta de iluminación en los ambientes donde laboral y la contaminación del ambiente son algunos factores claros de condiciones de trabajo que pueden causar estrés en los trabajadores. Otros factores también son la exsación de viajar demasiado o de recorrer largas distancias para llegar a su centro de trabajo también son considerados como aspectos que pueden influenciar en algo estresante para los trabajadores. Las pesimas condiones de trabajo, el exceso de viaje y las

altas jornadas de trabajo pueden aumentar el estrés y disminuir el mejor desempeño de los trabajadores.

Por su parte **Forastieri (2005)**, manifiesta que las condiciones de trabajo se definen como el conjunto de elementos que establecen las labores que realiza el empleado así como el contenido de la jornada y los productos de felicidad social.

También recalca que el entorno de trabajo influye no solo en la construcción materiales de los ambientes de trabajo, sino además el ambiente que realiza su trabajo, sea por servicio o productiva, tanto en un entorno abierto o cerrado, permanentes o temporales; así como, los materiales y medios para la elaboración, es decir los elementos, materiales, herramientas y equipos para un rotundo proceso productivo, o una determinada prestación. Asimismo, recalca que las condiciones de trabajo atribuyen a un incidente ocupacional y enfermedades, baja obtención, fatiga, estrés y falta de satisfacción laboral.

Dentro de las variables de las condiciones de trabajo **Neffa (2015)**, manifiesta que las situaciones en un entorno laboral están compuestas de un grupo de variables que, de manera directa o indirecta van a afectar sobre la vida y la salud física y mental de los empleados en una institución. Esta influencia en cada situación va depender de las respectivas fortalezas de adaptación y de tenacidad a los elementos de riesgos, es por ello que Neffa, muestra estas variables:

- El proceso de trabajo sobresaliente.
- La carga física, psíquica e intelectual del trabajo.
- La permanencia y configuración del tiempo laboral.
- La ergonomía.
- El régimen de remuneraciones.
- Las situaciones generales de vida y posibilidades de participar en el progreso de dichas condiciones.
- El modo de misión de la fuerza de trabajo.
- La seguridad, higiene y salud ocupacional.

- La naturaleza, el contenido, la organización y la segmentación de la labor correspondiente.

Elementos de las condiciones de trabajo por **Mattie (1994)**, las condiciones de trabajo, cabe indicar que determinan el juicio de trabajo y bajo las cuales se produce la potencia de trabajo, se muestran relaciones con los siguientes elementos:

#### **Duración del tiempo de trabajo.**

Se describe los instrumentos que conseguiría ocasionar al empleado la permanencia de la jornada de trabajo y las características de la misma, tales como el poner pausas en las labores y alimentación, jornadas nocturnas, horarios extraordinarias, entre otros. También en este punto se habla sobre las vacaciones periódicas.

#### **Los sistemas de remuneración.**

En este caso se muestra si el empleado percibe un buen salario por las jornadas de trabajo o por el buen desempeño que realiza. Dado que los casos modifican puesto que un trabajador sometido a la rigidez que genera el estar forzado a generar un aumento de la producción, habrá modelos de conducta y actitudes diferentes a aquellas que solo debe preocuparse por cumplir un horario determinado de jornada laboral con un nivel de elaboración preestablecido.

#### **La organización y el contenido del trabajo.**

Este punto nos manifiesta a la segmentación general del trabajo, es decir, el concepto y realización del mismo, y la participación practica o participación de las diferentes etapas del juicio.

#### **La forma de gestión de la fuerza de trabajo.**

Se manifiesta, en primer momento, a la permanencia y seguridad que brinde el sitio laboral o cargo y sus resultados sobre el empleado, en concordancia

a elementos psicológicos y de autoestima que puedan resultar perjudicial en las labores de manera negativa, por ejemplo, provocar accidentes.

### **La ergonomía.**

Se describe a la fortaleza de aplicación de los elementos materiales del procedimiento de trabajo a las particularidades propias de los empleados que interceden en él, tales como el sexo, año, defectos físicos, fisionomías corporales, entre otros.

### **Indicadores de las condiciones de trabajo**

#### **Condiciones de riesgo**

- Ruidos
- Temperaturas altas
- Productos explosivos
- Peligros eléctricos
- Contaminación del medio ambiente

#### **Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo**

- Sala de Comedor
- Servicios higiénicos
- Guardería
- Botequines

#### **Condiciones del entorno**

- Iluminación adecuada
- Muebles
- Aparatos informáticos
- Máquinas y herramientas
- Espacios para realizar su labor
- Protección contra incendios y riesgos de sismo

## **Satisfacción Laboral**

Cuando hablamos de satisfacción laboral nos describe el porcentaje que los seres humanos hallan satisfacción en su entorno laboral, tal cual refleja un efecto acerca de su labora que ejerce dentro de una institución, la satisfacción laboral tiene mucha relación con el grado de condiciones laborales, en por ello que **Robbins y Timothy (2013)**, manifiesta la satisfacción en el entorno laboral, como una impresión positiva sobre el trabajo propio, que sale de la valoración de sus distintivos. Cabe recalcar que una persona con alto grado de satisfacción laboral obtiene efectos verdaderos dentro de su centro de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene emociones dañinas en todo lo que desarrolla.

Por en cuanto **Balkin, Gomez, y Cardy (2008)**, indica que para satisfacer las insuficiencias de progreso competitivo de la actual potencia profesional, las instituciones y empresas tienen que borrar toda las barreras y trabas que se afrontan algunas trabajadores para conseguir una adecuada promoción.

También recalcan estos autores, que un progresivo número de empresas reconocen que la posibilidad de que los trabajadores escojan una institución o empresa y se queden en una de ellas será mayor si creen que brinda una mejor calidad de vida en el entorno laboral.

La mejor aptitud de vida en el entorno laboral está relacionada con la satisfacción en lo equivalente, lo que demuestra que va a existir una mejor ausencia y la revolución en el trabajo.

De igual manera, **García (2010)**, indica que la satisfacción es un factor muy determinante que influye varias variables; las cuales puedan establecer en tres espacios primordiales: los tipos del sujeto, los tipos de la actividad profesional y el control el cual se encarga de obtener resultados de trabajo y de lo que espera recoger a cambio de su esfuerzo físico y mental.

De tal manera considera que el grado de satisfacción en un trabajador, influye de forma inmediata, los aspectos como las relaciones interpersonales entre los compañeros, entre otros factores interiores a la jornada laboral y la

perspectiva que tiene el empleado en relación a lo que recibe de su esfuerzo.

Por su parte, **Chiavetano (2009)**, manifiesta que en la proposición de los dos factores de Herzberg, en el componente motivacional, tratándose al contorno del lugar y a las acciones afines con él que producen una satisfacción perdurable e incrementa la obtención a niveles de perfección y eficiencia. Cuando los elementos motivacionales son buenos elevan esencialmente la satisfacción de los seres humano y cuando son inestables concluyen con ella.

Los factores de la satisfacción son los siguientes:

- Responsabilidad total por el trabajo
- Definición de metas y objetivos relacionados con el trabajo
- Autoevaluación del desempeño
- Uso pleno de las habilidades personales
- Libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo

### **Indicadores de satisfacción laboral**

#### **a. Factores insatisfactorios o higiénicos (Factores extrínsecos)**

##### **Condiciones físicas o ambientales.**

- Salario.
- Beneficios sociales.
- Las relaciones con sus compañeros.
- Tratamiento justo del jefe
- Políticas institucionales
- Supervisión recibida.
- Permanencia en el empleo.
- Modalidad de contratación.
- Oportunidad de ascenso.
- Horario de trabajo.

## **b. Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)**

- La retribución por horas de jornada extra.
- Utilización de capacidades adquiridas.
- Reconocimiento profesional.
- Tareas o trabajos recargados.
- Realización profesional.
- Responsabilidad asignada

## **Medición de satisfacción laboral**

Los investigadores **Robbins & Timothy (2013)**, indican dos procesos notorios. La calificación frecuente donde se trata de que la respuesta de una interrogante se fundamente con todas las circunstancias como: ¿qué tan satisfecho está usted en su centro de labor? Las personas marcan con un aspa entre 1 y 5, el cual corresponda según su criterio personal y la contestación que van de muy satisfecho a muy insatisfecho. El segundo punto, la suma de aspectos de trabajo, como la naturaleza del trabajo, el salario, las oportunidades de accenso y las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo. El empleado califica tales aspectos en una escala nominal y luego, los que desarrollan el trabajo suman las puntuaciones para lograr los resultados generales de la satisfacción laboral. ¿Señale los principales fundamentos de la insatisfacción laboral?

1. Supervisión
2. Seguridad
3. Estrés laboral
4. Compromisos
5. Salarios
6. Promoción
7. Colega de trabajos

**Teorías de los dos factores de Herzberg**, mencionado por **Chiavetano (2009)**, la motivación de los seres humanos para el trabajo depende únicamente de dos elementos influyentes que están íntegramente relacionados el uno al otro que son:

Los factores higienicos que rodean a la persona en el trabajo del dia a dia no solo es Influenciado en las instalaciones, el ambiente abarcan tambien las condiciones fisicas, el sueldo y las ayudas sociales, el modo de liderazgo, las politicas de formacion, las relaciones entre el jefe y el empleado y las 34 oportunidades de incremento entre otros. Estos son los facores que mas se utilizan principalmente por las entidades para motivar a los seres humanos

Los más conocidos elementos de insatisfacción son:

- Remuneración
- Ayudas sociales
- Situaciones físicas del entorno laboral y bienestar
- Relaciones con el jefe inmediato
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Políticas de la institución

Los elementos higiénicos están interrelacionado con factores externos de los seres humanos y con sus necesidades primordiales.

Los elementos motivacionales se describen al contorno del espacio y las diligencias afines a la persona. Provocan una satisfacción perdurable e incrementa la producción a rangos de perfección. Cuando los elementos motivacionales son excelentes incrementan progresiva, ente la satisfacción de los seres humanos y cuando son bajos o precarios terminan con ella. Los factores que están relacionado a la satisfacción son:

- Conceptualizad de términos y objetivos relacionados con la jornada laboral
- Responsabilidad mayor por el trabajo.
- Libertad para decidir cómo ejecutar una acción en el trabajo.
- Autoevaluación del desempeño personal
- Uso pleno de las habilidades personales.

Herzberg concluyo que los dos elementos comprometidos de la satisfacción son diferentes a los que producen la insatisfacción y están completamente separados de ellos. Dentro del criterio, lo contradictorio de la satisfacción no

es la insatisfacción, si no el abandono de la satisfacción. De la misma manera, lo diferente de la insatisfacción no es la satisfacción, si no la carencia de insatisfacción.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?

##### **Problemas específicos**

¿Cuáles son las condiciones de trabajo de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?

¿Cuál es el nivel de Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?

¿Cuál es la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación será de gran valor y ayuda para el Modulo Penal del Poder Judicial - Corte Superior de Justicia de Loreto, debido a que contará con resultados confiables y verídicos. Con respecto al nivel de satisfacción laboral en que están los servidores judiciales, con las condiciones de trabajo en la actualidad en su centro de labores. Por en cuanto servirá a la Administración del Módulo Penal y de la Corte Superior de Justicia de Loreto tomar decisiones correctas para la mejora de la institución, por cuanto es de sumo interés institucional mejorar las condiciones del personal que laboran en dicha institución del Estado.

### **Conveniencia**

El presente trabajo de investigación será de gran beneficio para la Poder Judicial - Iquitos, porque describirá la información a un nivel científico, en relación con el nivel de satisfacción e insatisfacción en el que se hallan los trabajadores del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, bajo las condiciones de trabajo que se encuentran en la actualidad en el cual vienen desarrollando su labor, gracias a este trabajo les permitirá al mismo tiempo tomar importantes decisiones para mejorar los aspectos negativos que se están suscitando en la institución, por ser de utilidad colectiva para enaltecer la producción de los trabajadores del Poder Judicial.

### **Relevancia social**

Los resultados obtenidos en el presente trabajo científico, serán de mucha importancia, tanto para el Poder Judicial como para los trabajadores, a nivel del Poder Judicial para optimizar el ambiente donde ejecutan las labores cotidianas los empleados de la Corte, por ende engrandecería la satisfacción e incrementaría la producción de los colaboradores.

En los trabajadores, al mejorar los ambientes en donde laboran y lo hacen en mejores condiciones, incrementaría los niveles de satisfacción y rendimiento, resultando efectivamente en su naturaleza de su hogar y entre los empleados.

### **Implicancia práctica**

Obteniendo en consideración que los ser humano que poseen altos niveles de satisfacción en el trabajo tiene mejores resultados positivos en su institución, mientras otro empleado que está insatisfecho tiene resultados negativos en su centro laboral. Y teniendo en cuenta otro punto importante como es las condiciones laborales que establecen el ambiente en el cual el empleado realiza sus tareas. Los derivados de la presente investigación servirán a la institución para optimizar los niveles de satisfacción laboral de los empleados, con el entorno laboral innovado, resolviendo de manera efectiva la satisfacción, el cual solucionara a elevar el rendimiento de los trabajadores de la Corte, contribuyendo a alcanzar el objetivo institucional.

### **Valor teórico**

Con los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación, contribuirá en optimizar las capacidades de los servidores judiciales del Poder Judicial, Iquitos, con respecto al rol muy importante que tiene las condiciones de su lugar de trabajo y la satisfacción laboral en la obtención de mejores resultados de sus trabajadores y mejorar la producción de cada empleado.

Cabe recalcar que estos resultados, podrán servir en algún tiempo para apoyar y/o mejorar las teorías. De igual manera este trabajo de investigación dará a resaltar el proceder de las variables, tanto de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, así mismo también de la correlación que existe entre las dos variables, este resultado será de gran aporte debido a que enriqueciera las ciencias sociales, que se encontraran al alcance de otros científicos.

### **Utilidad metodológica**

Las herramientas a utilizar serán aprobadas por peritos en el tema, por en cuanto utilizaremos para la colecta de datos, información que fue sometida a análisis estadístico, por tal motivo, otros científicos obtienen acoger estos métodos que podrán apoyar en los conceptos de las variables y la correlación entre estas, dando inicio a esta trabajo de las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en instituciones privadas y públicas.

### **1.6. Hipótesis**

Ho= Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

H1= No Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

### **Objetivos Específicos**

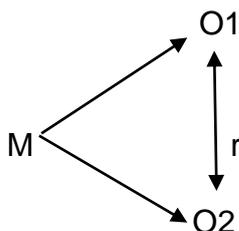
- Identificar las Condiciones de Trabajo de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.
  
- Identificar la Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.
  
- Establecer la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La presente investigación es no experimental, porque no se hará la maniobra de las variables en la medida permitirá confirmar el nivel de relación que hay entre las dos variables el diseño es:

**Figura1.** Esquema del Diseño de Investigación



Donde:

M: Servidores judiciales del Poder Judicial, Iquitos 2018.

O1: Condiciones de Trabajo aplicados, por la institución, en los Servidores judiciales del Poder Judicial, Iquitos 2018.

O2: Satisfacción Laboral en los Servidores judiciales del Poder Judicial, Iquitos 2018.

R: Correlación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los Servidores judiciales del Poder Judicial, Iquitos 2018.

### 2.2. Variable, operacionalización

#### Variables

La presente investigación va a considerar dos variables:

#### V1: condiciones laborales

Según Forastieri (2005), precisa las condiciones de trabajo dentro de un grupo de elementos que establecen el ambiente en el cual los empleados realizan las labores diarias y entre las cuales se manifiesta la organización del trabajo, las jornadas laborales, el contenido del compromiso y los valores de bienestar social.

## **V2: satisfacción laboral**

Según Stephen y Timothy (2013), define a la satisfacción laboral, a modo de un efecto positivo con relación al ambiente de labora que surge de la valoración de sus tipos. Una persona humana tiene un grado alto de satisfacción laboral cuando posee un sentimiento positivo a su centro de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene emociones dañinas y bajo rendimientos.

Tabla 1. *Matriz de la Operacionalización de la Variable Condiciones de Trabajo*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENT O RECOJO INFOR.
CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Espacios para realizar su trabajo</li> <li>- Máquinas y herramientas</li> <li>- Muebles</li> <li>- Iluminación</li> <li>- Equipos informáticos</li> <li>- Protección contra incendios y riesgos de sismo.</li> </ul>	1 - 7	Nominal	Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos	Encuesta
	Condiciones de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruidos</li> <li>- Contaminación del aire</li> <li>- Productos inflamables</li> <li>- Riesgos eléctricos</li> <li>- Temperaturas extremas</li> </ul>	8 – 12			
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comedor</li> <li>- Servicios higiénicos</li> <li>- Guardería</li> <li>- Botequines</li> </ul>	13 – 15			

Tabla 2. Matriz de la Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	UNIDAD DE ANALISIS	INSTRUMENTO RECOJO INFOR.
SATISFACCION LABORAL	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrincicos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas o ambientales</li> <li>- Salario</li> <li>- Beneficios sociales</li> <li>- Políticas de la institución</li> <li>- Supervisión recibida</li> <li>- Oportunidad de ascenso</li> <li>- Las relaciones con sus compañeros</li> <li>- Tratamiento justo del jefe</li> <li>- Horario de trabajo</li> <li>- Estabilidad en el empleo</li> <li>- Régimen de contratación</li> </ul>	1 - 11	Nominal	Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos	Encuesta
	Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La remuneración por horas de trabajo extra</li> <li>- Realización profesional</li> <li>- Reconocimiento profesional</li> <li>- Responsabilidad asignada</li> <li>- Utilización de capacidades adquiridas.</li> <li>- Tareas o trabajos recargadas</li> </ul>	12 – 17			

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población está conformada de 72 Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

#### Muestra

La muestra está conformada por 57 servidores judiciales de la población.

$$n = \frac{z^2 N p q}{d^2 (N - 1) + z^2 p q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z<sup>2</sup> = Valor de confianza

p = Probabilidad que ocurra el evento estudiado

q = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado

d<sup>2</sup> = Error muestral

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

#### Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### Técnicas

La recolección de datos del estudio se utilizó las siguientes técnicas.

Tabla 3.  
*Colecta de Información*

Variables	Técnicas
Condiciones de Trabajo	Encuesta
Satisfacción Laboral	Encuesta

## Instrumento

Para la colecta de investigación principal del trabajo se utilizara las técnicas e instrumentos como:

*Tabla 4.  
Colecta del Información*

<b>Variables</b>	<b>Instrumentos</b>
Condiciones de Trabajo	Cuestionario de preguntas
Satisfacción Laboral	Cuestionario de preguntas

## Validez y confiabilidad

La validación de los instrumentos se realizó por de juicio de tres (03) expertos y por consiguiente la confiabilidad se utilizó el método de Coeficiente Confiabilidad de Alfa de Cron Bach.

*Tabla 5. Niveles de Confiabilidad*

Alfa de Conbrach	N de elementos
.886	32

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo de la parte estadística del trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS-19.0, la exhibición de la información recabada se mostrara en cuadros y gráficos estadísticos.

- Para analizar los datos recabados se utilizó los métodos estadístico:
  - La de frecuencias
  - Media aritmética
- La comprobación de hipótesis se ejecutó mediante una prueba de Chi Cuadrada.

- La discusión en los resultados obtenidos se realizó con la comparación de los mismos con las conclusiones del trabajo de investigación y con lo planteado en el marco teórico.
- El desarrollo de las conclusiones se realizó teniendo en cuenta los objetivos trazados y los resultados recabados.
- La comprobación de hipótesis se realizó mediante una prueba de Chi cuadrada.

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación se desarrolló en el marco estricto de los reglamentos de la Universidad, y respetando la autoría de las investigaciones tomadas como antecedentes y marco teórico. Se certificó la confiabilidad de la información con las personas que nos apoyaron en la encuesta. Por último se hizo la administración solo con fines estadísticos del trabajo y no se nombraron a los participantes.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. De los cuadros de frecuencias

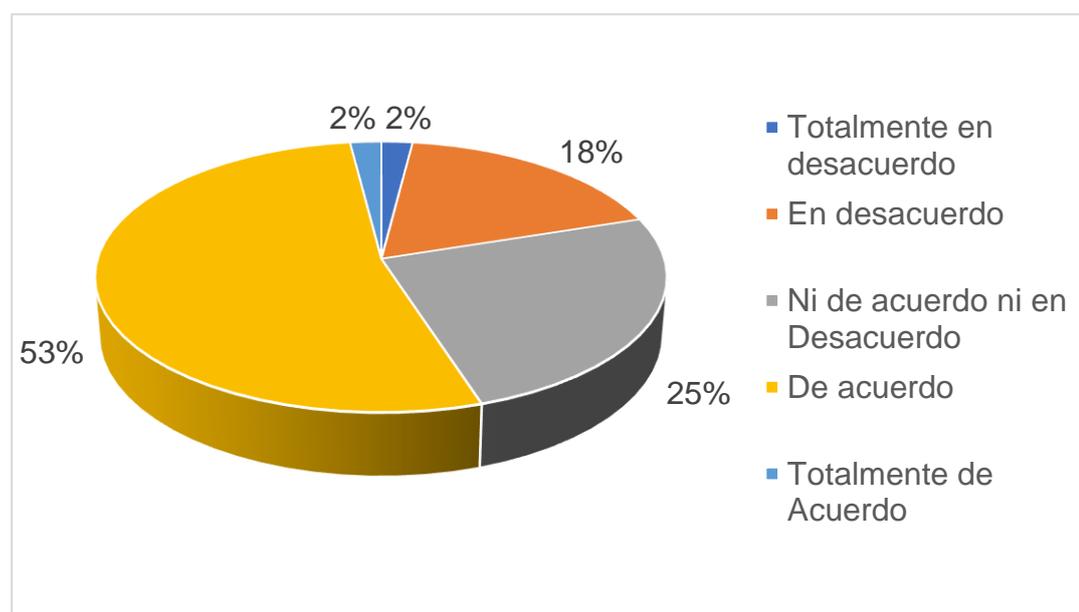
Los resultados obtenidos, de la encuesta aplicada a los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial de Iquitos – 2018:

Tabla 6. *Espacios para Realizar su Trabajo*

<b>Espacio para realizar su trabajo</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	10	18	18	20
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	14	25	25	45
De acuerdo	30	53	53	98
Totalmente de Acuerdo	2	2	2	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 2. Espacio para realizar su trabajo



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

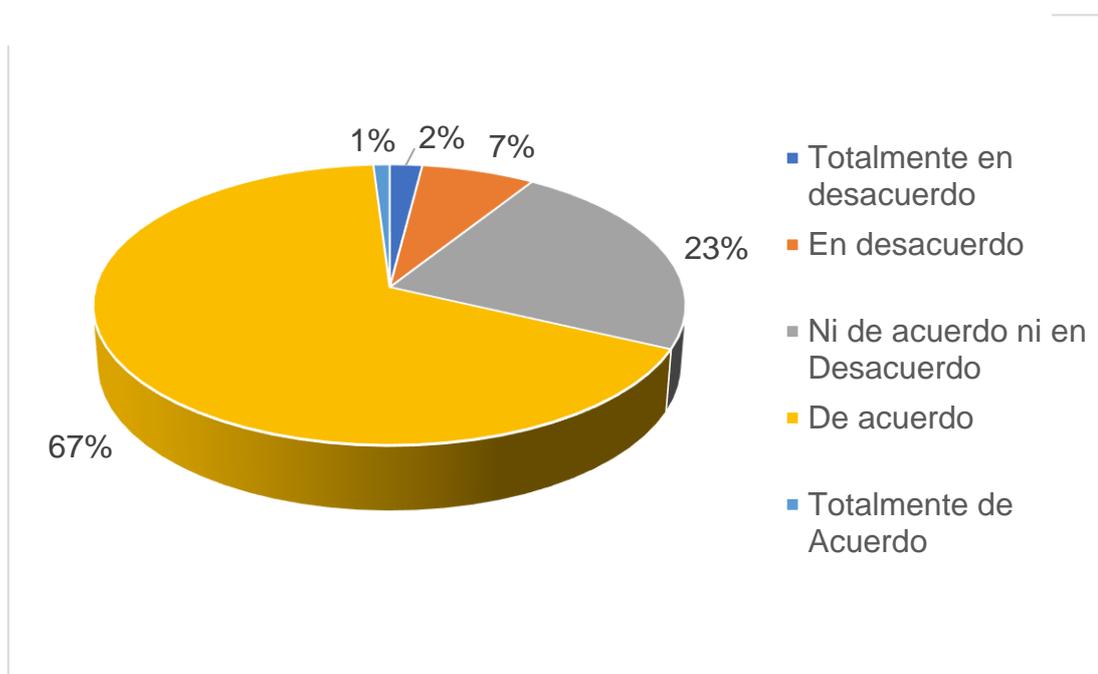
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 53 % respondió estar de acuerdo con el espacio para realizar su trabajo y el 2 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 7.  
Máquinas y Herramientas

Máquinas y Herramientas	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	4	7	7	9
Ni en acuerdo ni en Desacuerdo	13	23	23	32
De acuerdo	38	67	67	99
Totalmente de Acuerdo	1	1	1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 3. Máquinas y Herramientas



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

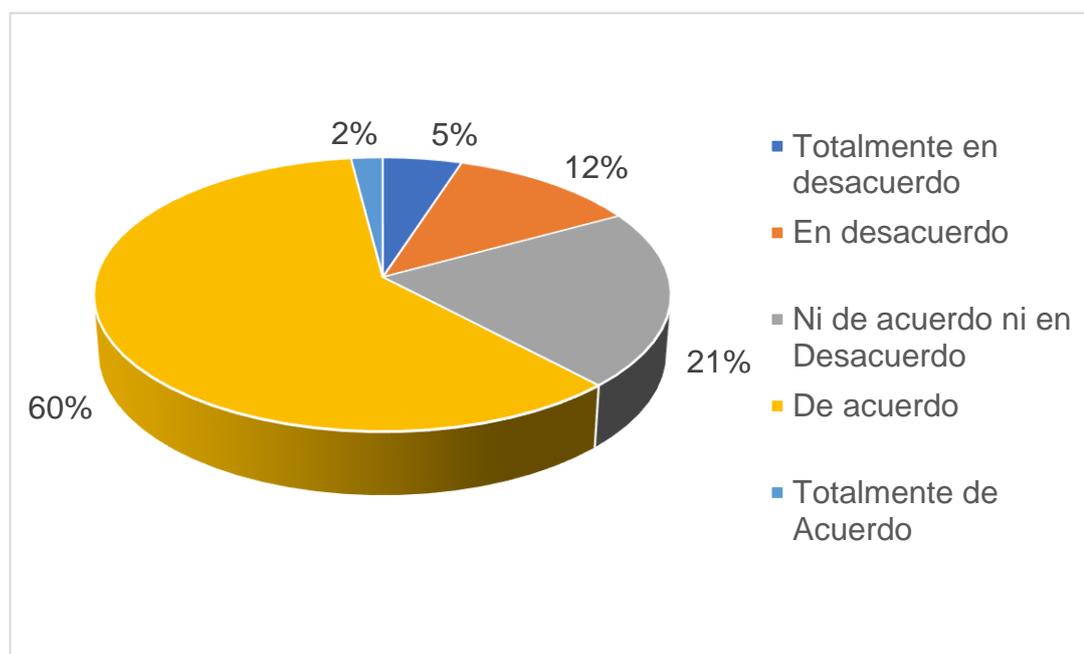
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 67 % respondió estar de acuerdo con las máquinas y herramientas para realizar su trabajo y el 2 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8.  
Muebles de los Servidores

Muebles de los servidores	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	7	12	12	17
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	12	21	21	38
De acuerdo	34	60	60	98
Totalmente de Acuerdo	1	2	2	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 4. Muebles de los Servidores



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

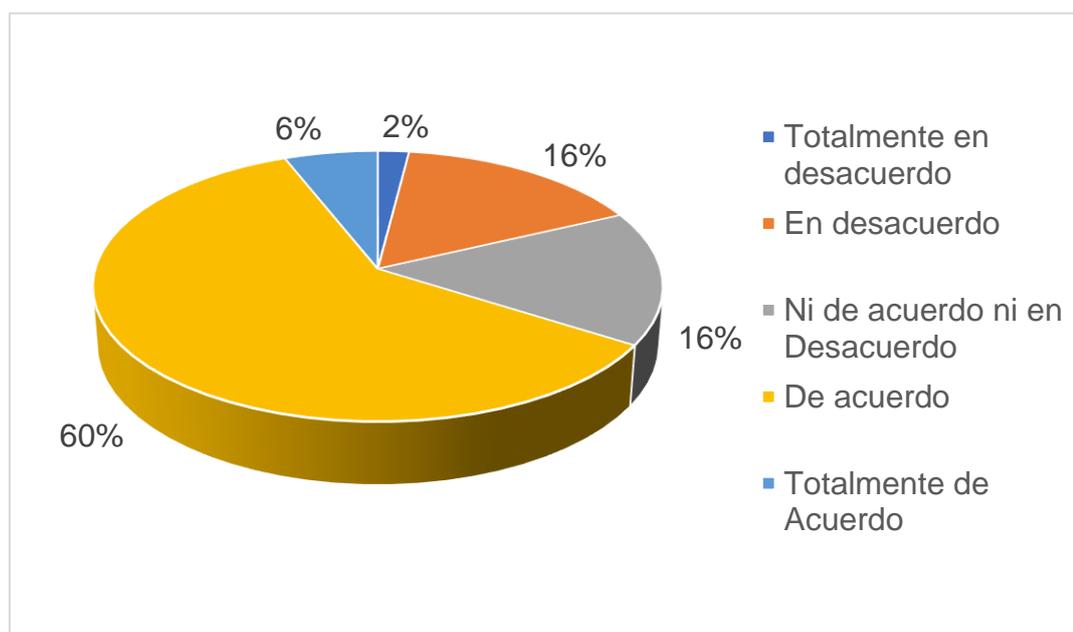
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 60 % respondió estar de acuerdo con los muebles para realizar su trabajo y el 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 9.  
*La Iluminación Natural*

La iluminación natural	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	9	16	16	18
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	9	16	16	34
De acuerdo	34	60	60	94
Totalmente de Acuerdo	4	6	6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 5. La Iluminación Natural



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

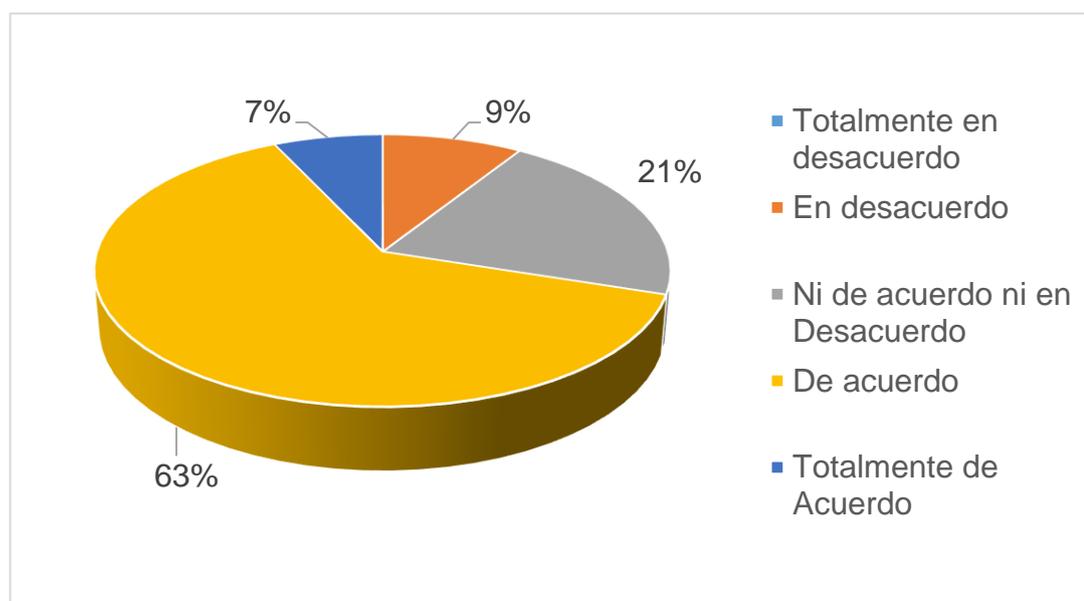
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 60 % respondió estar de acuerdo con la iluminación natural para realizar su trabajo y el 2 % respondió estar totalmente en desacuerdo

Tabla 10.  
Los Equipos Informáticos

Los equipos informáticos	Fi	%	% Válido	% Acumulado
En desacuerdo	5	9	9	9
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	12	21	21	30
De acuerdo	36	63	63	93
Totalmente de Acuerdo	4	7	7	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 6. Los Equipos Informáticos



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

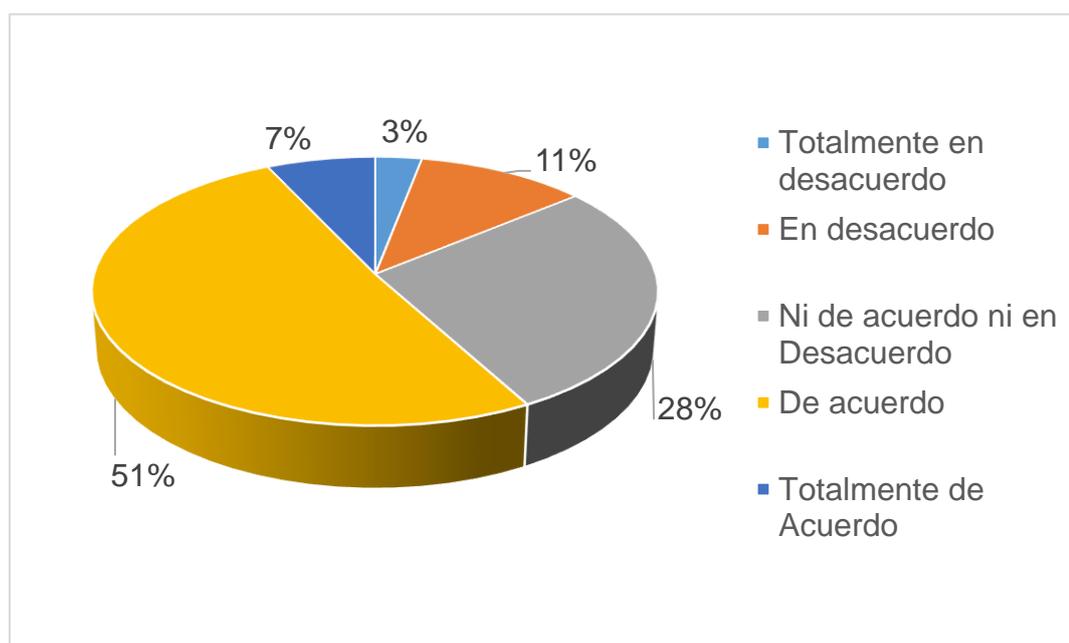
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 63 % respondió estar de acuerdo con los equipos informáticos para realizar su trabajo y el 9 % respondió estar en desacuerdo.

Tabla 11.  
*Protección Contra Incendio y Riesgos de Sismos*

<b>Protección contra incendios y riesgos de sismos</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	3	3	3
En desacuerdo	6	11	11	14
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	16	28	28	42
De acuerdo	29	51	51	93
Totalmente de Acuerdo	4	7	7	100
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 7. Protección contra Incendios y Riesgos de Sismos



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

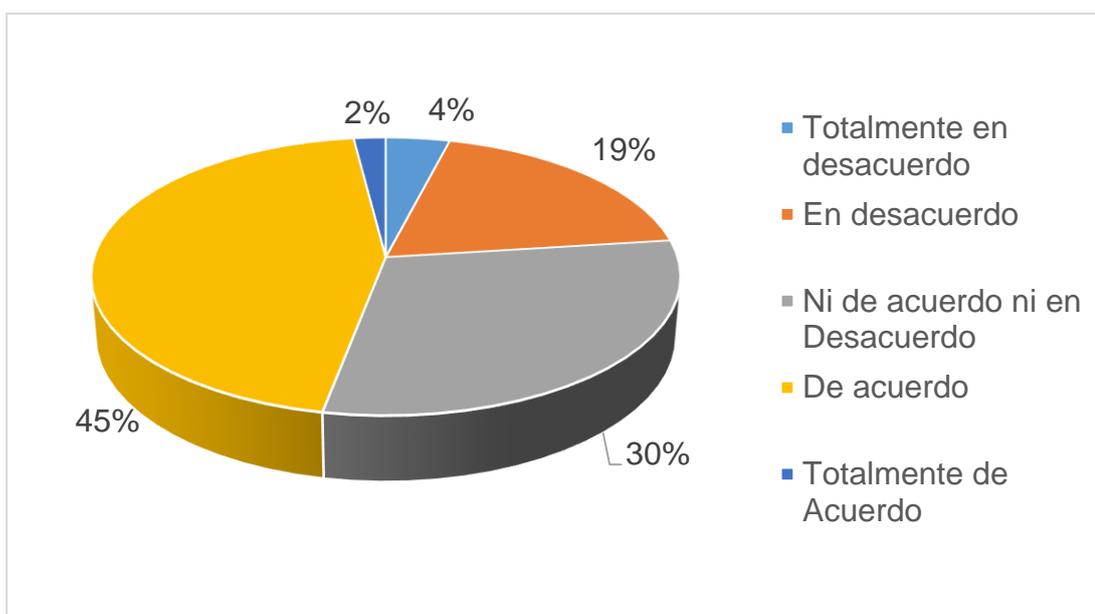
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 51 % respondió estar de acuerdo con La protección contra incendios y riesgos de sismo y el 3 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 12.  
Los Ruidos

Los ruidos	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4	4
En desacuerdo	11	19	19	23
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	17	30	30	53
De acuerdo	26	45	45	98
Totalmente de Acuerdo	1	2	2	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 8. Los Ruidos



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

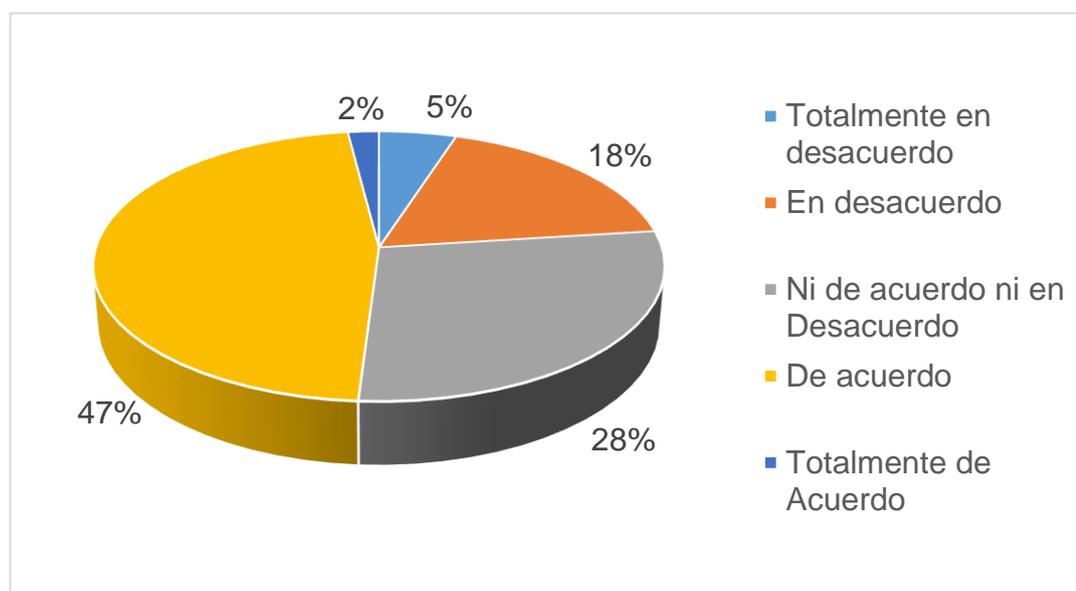
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 45 % respondió estar de acuerdo con los decibeles de sonidos (ruidos), para realizar su trabajo y el 4 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 13.  
Contaminación del Aire

Contaminación del aire	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	10	18	18	23
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	16	28	28	51
De acuerdo	27	47	47	98
Totalmente de Acuerdo	1	2	2	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 9. Contaminación del Aire



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

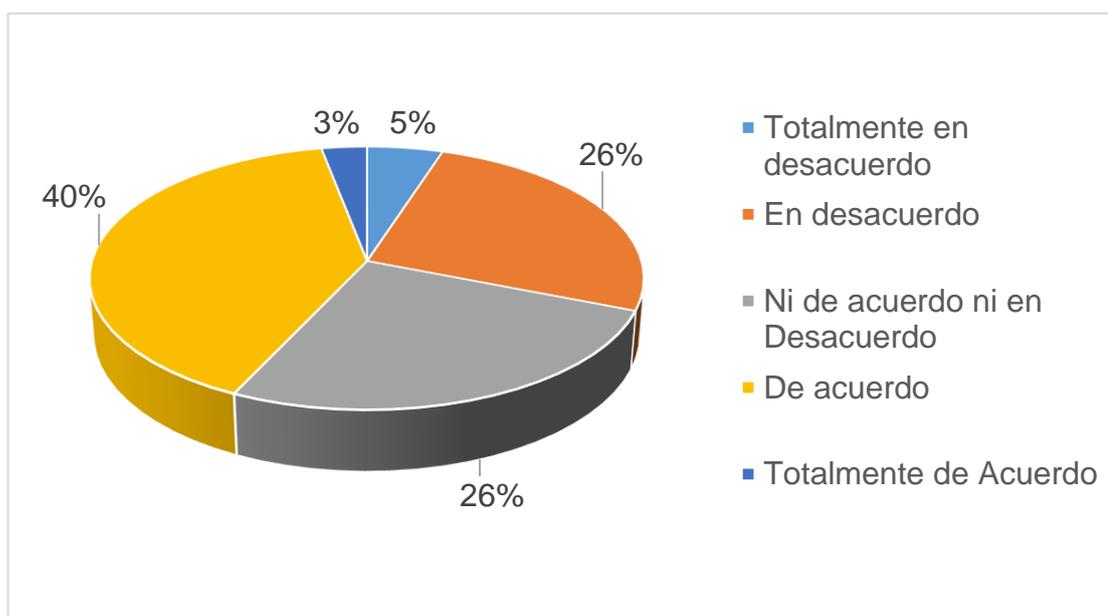
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 47 % respondió estar de acuerdo con el mínimo nivel de contaminación del aire, para realizar su trabajo y el 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 14.  
*Productos Inflamables*

<b>Productos inflamables</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	15	26	26	31
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	15	26	26	57
De acuerdo	23	40	40	97
Totalmente de Acuerdo	1	3	3	100,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS 22.

*Figura 10. Productos Inflamables*



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

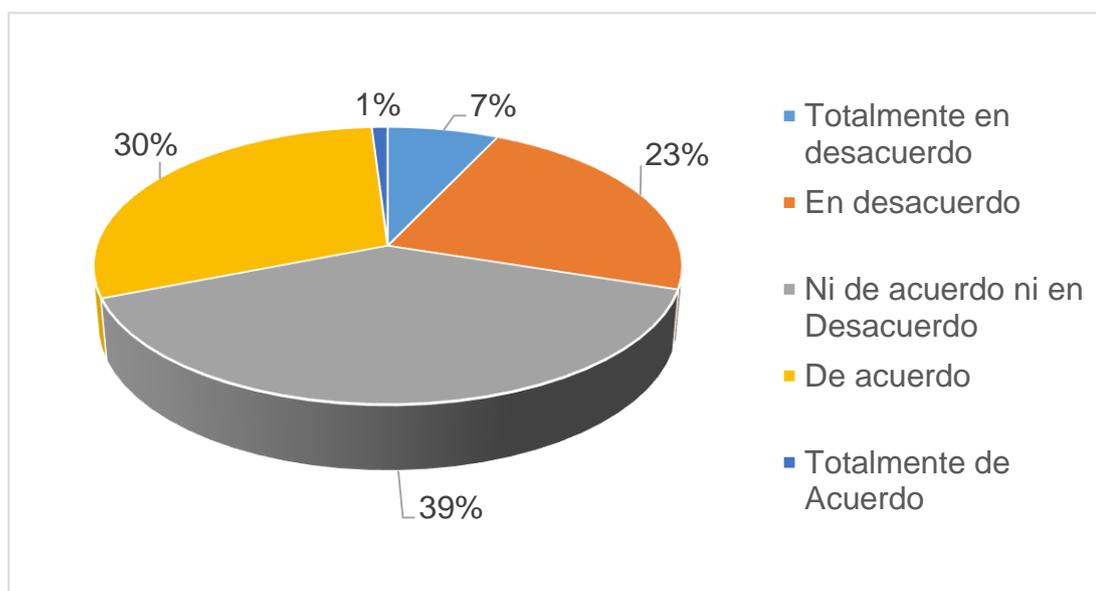
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 40 % respondió estar de acuerdo con la prevención de riesgos de productos inflamables para realizar su trabajo y el 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 15.  
Los Riesgos Eléctricos

Los Riesgos Eléctricos	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	7	7	7
En desacuerdo	13	23	23	30
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	22	39	39	69
De acuerdo	17	30	30	99
Totalmente de Acuerdo	1	1	1	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 11. Los Riesgos Eléctricos



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

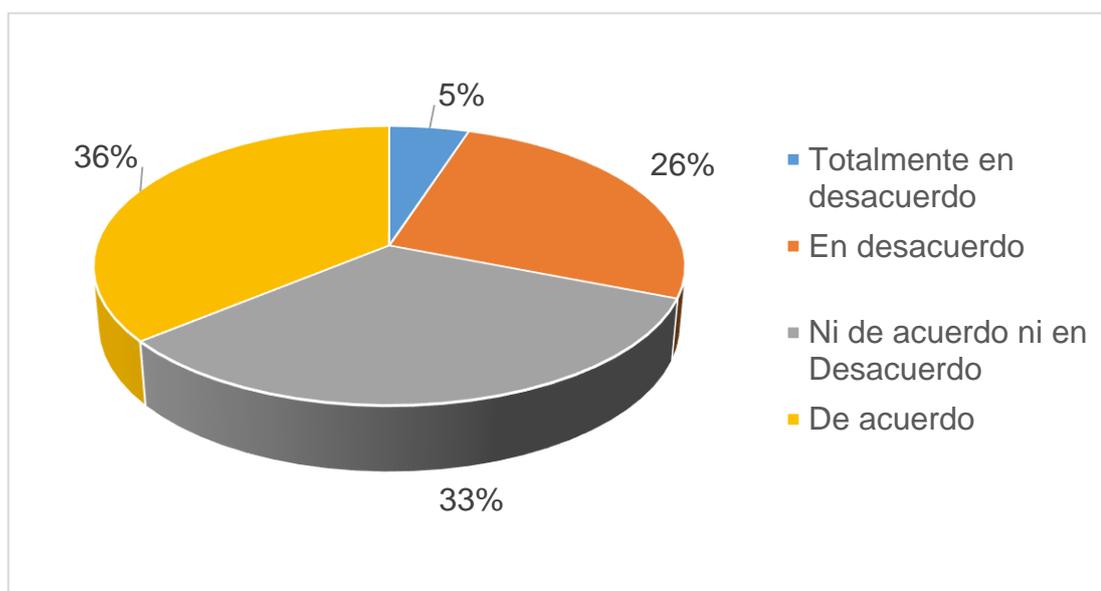
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 39 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con minimizar los riesgos eléctricos y el 7 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 16.  
Las Temperaturas Extremas

Las temperaturas extremas	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	15	26	26	31
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	19	33	33	64
De acuerdo	20	36	36	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 12. Las Temperaturas Extremas



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

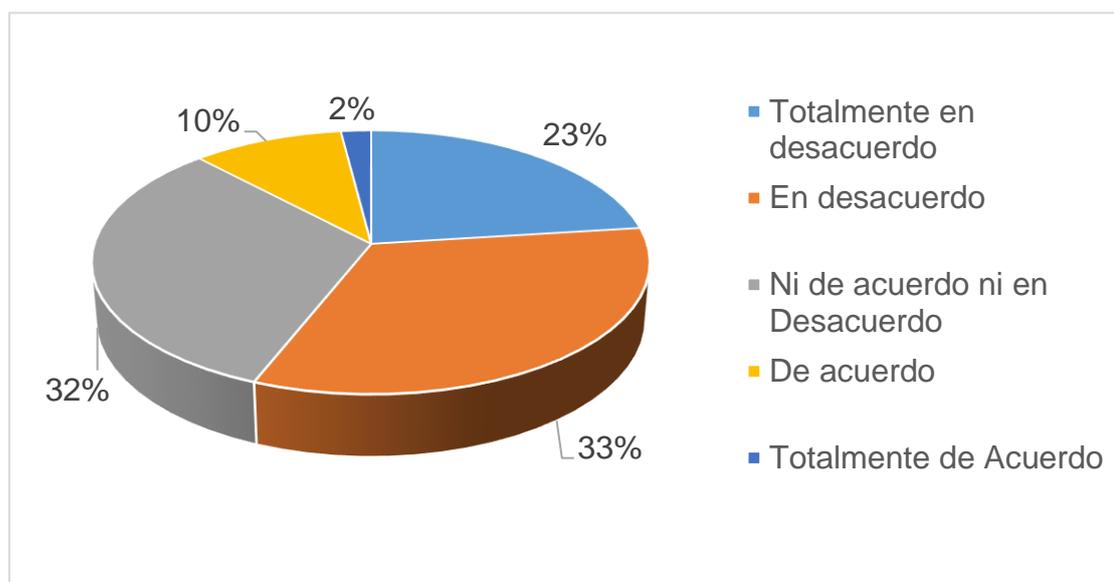
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 36 % respondió estar de acuerdo con el ambiente respecto a las temperaturas extremas y el 5 % respondió estar en desacuerdo.

Tabla 17. *El Comedor*

<b>El comedor</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	13	23	23	23
En desacuerdo	19	33	33	56
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	18	32	32	88
De acuerdo	6	10	10	98
Totalmente de Acuerdo	1	2	2	100,0
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 13. *El Comedor*



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

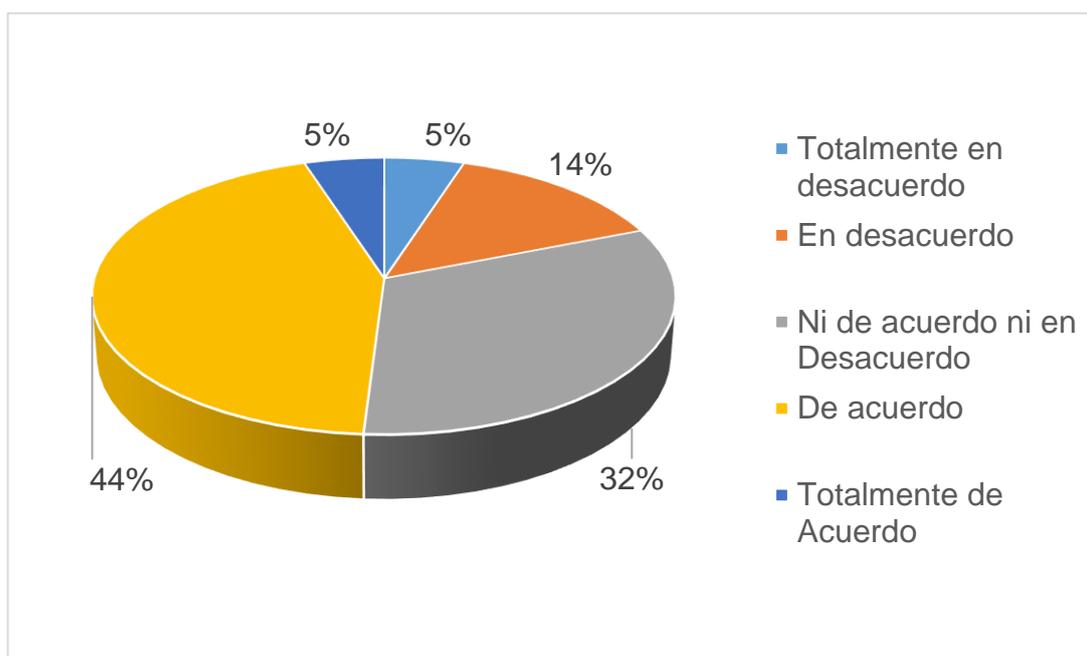
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 33 % respondió estar en desacuerdo con el servicio del comedor y el 2 % respondió estar en totalmente de acuerdo.

Tabla 18.  
Los Servicios Higiénicos

Los servicios higiénicos	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	8	14	14	19
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	18	32	32	51
De acuerdo	25	44	44	95
Totalmente de Acuerdo	3	5	5	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 14. Los Servicios Higiénicos



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

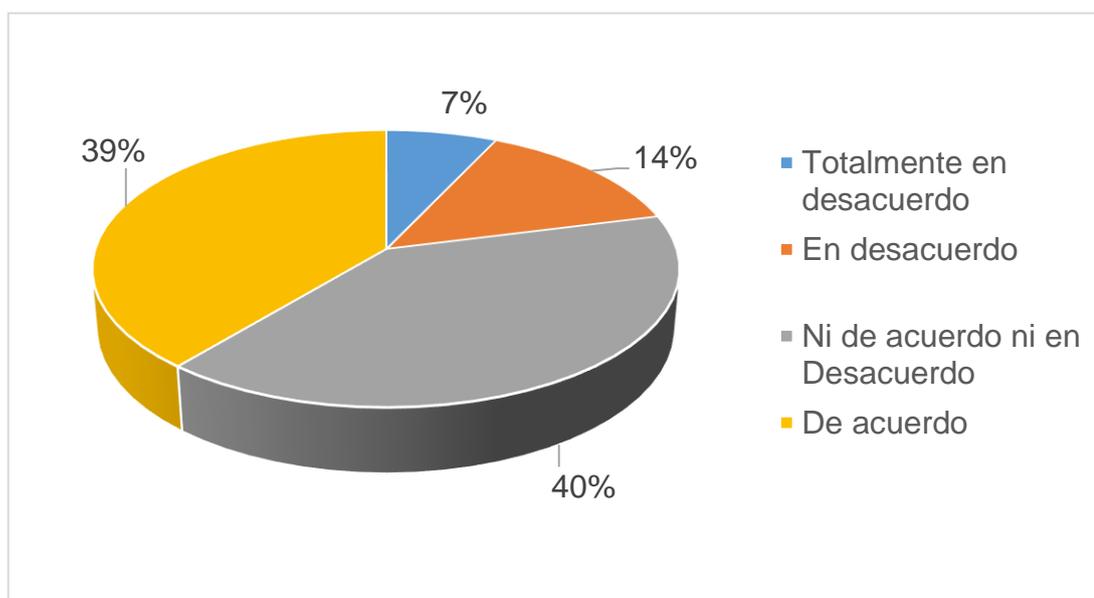
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 44 % respondió estar de acuerdo con el servicio higiénicos y el 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 19.  
Guardería

Guardería	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	7	7	7
En desacuerdo	8	14	14	21
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	23	40	40	61
De acuerdo	22	39	39	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 15.Guardería



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

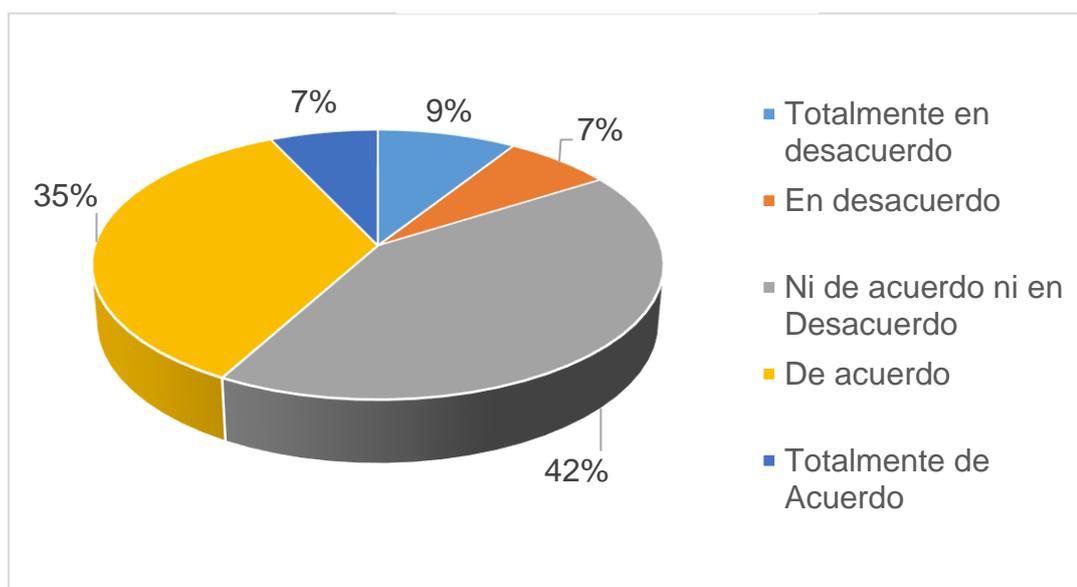
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 40 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el servicio de guardería y el 7 % respondió estar en desacuerdo.

Tabla 20.  
Botiquines

Botiquines	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	9	9	9
En desacuerdo	4	7	7	16
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	24	42	42	58
De acuerdo	20	35	35	93
Totalmente de Acuerdo	4	7	7	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 16. Botiquines



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

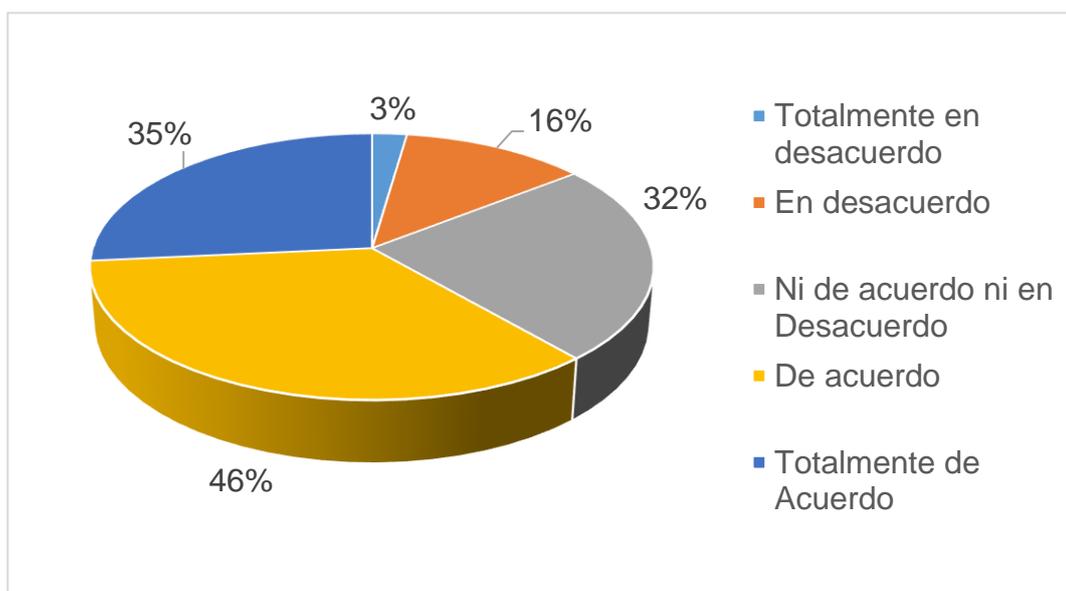
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 42 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el servicio de botiquines y el 9 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 21.  
*Las Distribuciones Físicas del Ambiente de Trabajo*

<b>Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	3	3	3
En desacuerdo	9	16	16	19
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	18	32	32	51
De acuerdo	26	46	46	97
Totalmente de Acuerdo	2	35	3	100
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS 22.

*Figura 17. Las Distribuciones Físicas del Ambiente de Trabajo*



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

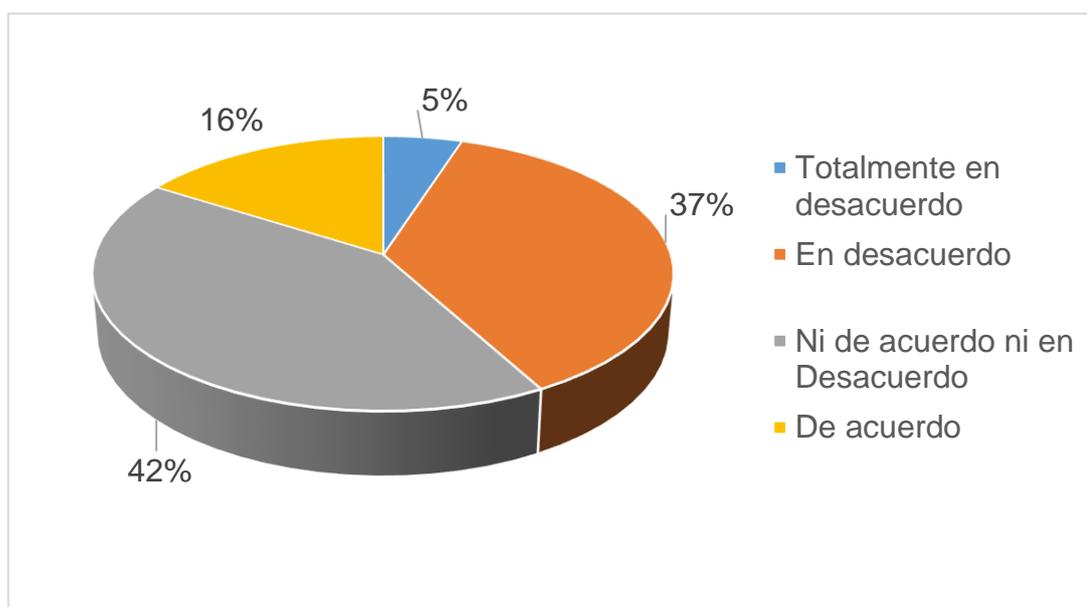
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 46 % respondió estar de acuerdo con las distribuciones físicas del ambiente de trabajo y el 3 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 22.  
Salario

Salario	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	21	37	37	42
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	24	42	42	84
De acuerdo	9	16	16	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 18. Salario



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

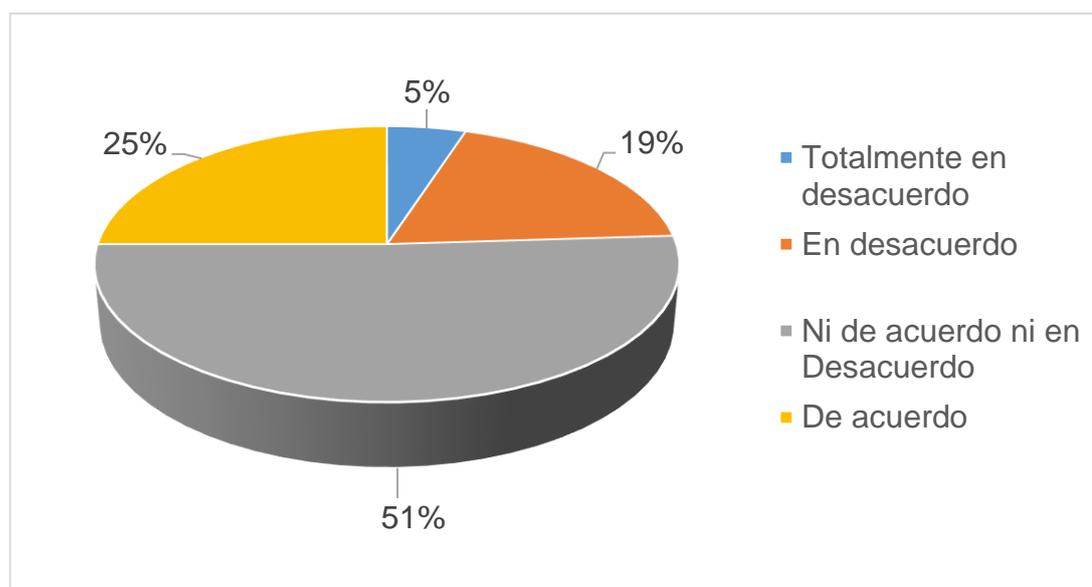
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 42 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con su salario 5 % respondió estar en desacuerdo.

Tabla 23.  
Beneficios Sociales

Beneficios sociales	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	11	19	19	24
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	29	51	51	75
De acuerdo	14	25	25	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 19. Beneficios Sociales



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

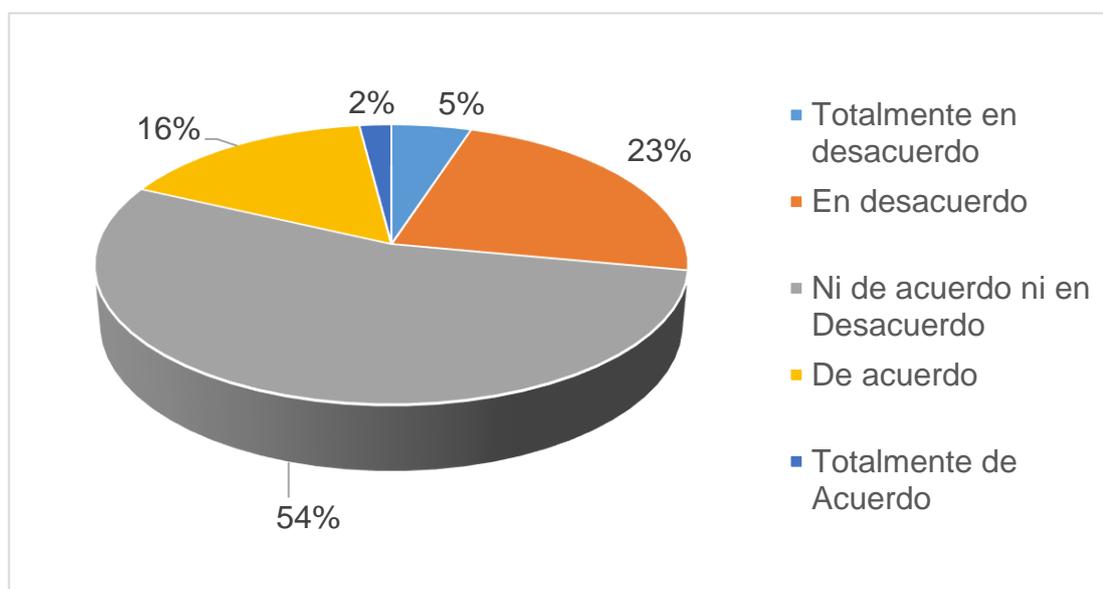
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 51 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con sus beneficios sociales y el 5 % respondió, estar en totalmente en desacuerdo.

Tabla 24.  
Políticas de la Institución

Políticas de la institución	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	5	5	5
En desacuerdo	13	23	23	28
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	31	54	54	82
De acuerdo	9	16	16	98
Totalmente de Acuerdo	1	2	2	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 20. Políticas de la Institución



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

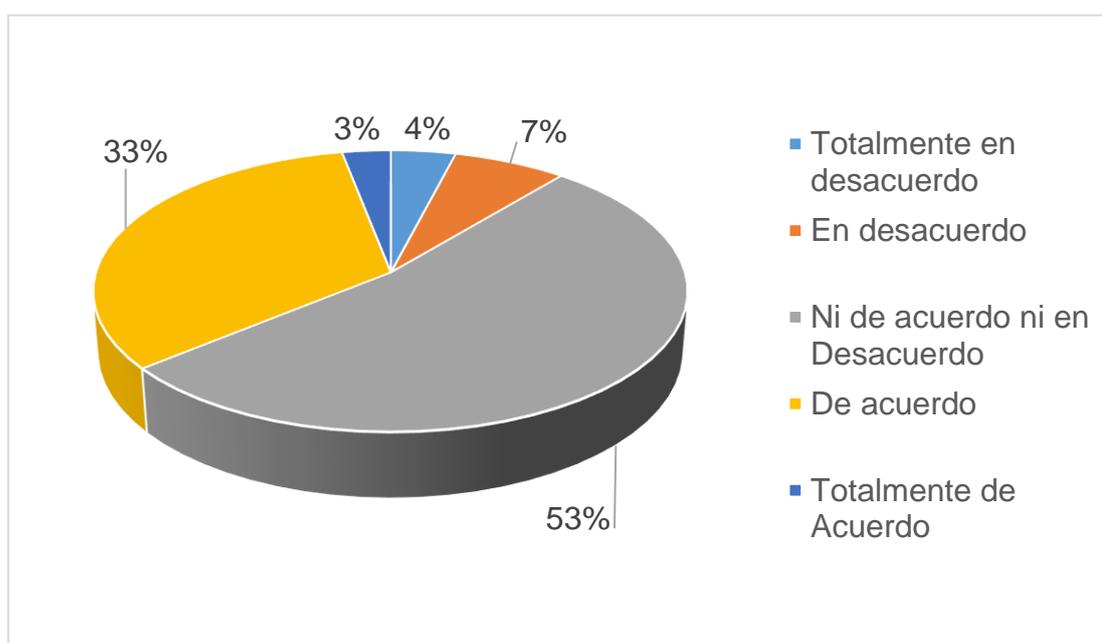
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 54 % respondió estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con las políticas de la institución y el 5 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 25.  
Supervisión Recibida

Supervisión recibida	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4	4
En desacuerdo	4	7	7	11
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	30	53	53	64
De acuerdo	19	33	33	97
Totalmente de Acuerdo	2	3	3	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 21. Supervisión Recibida



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

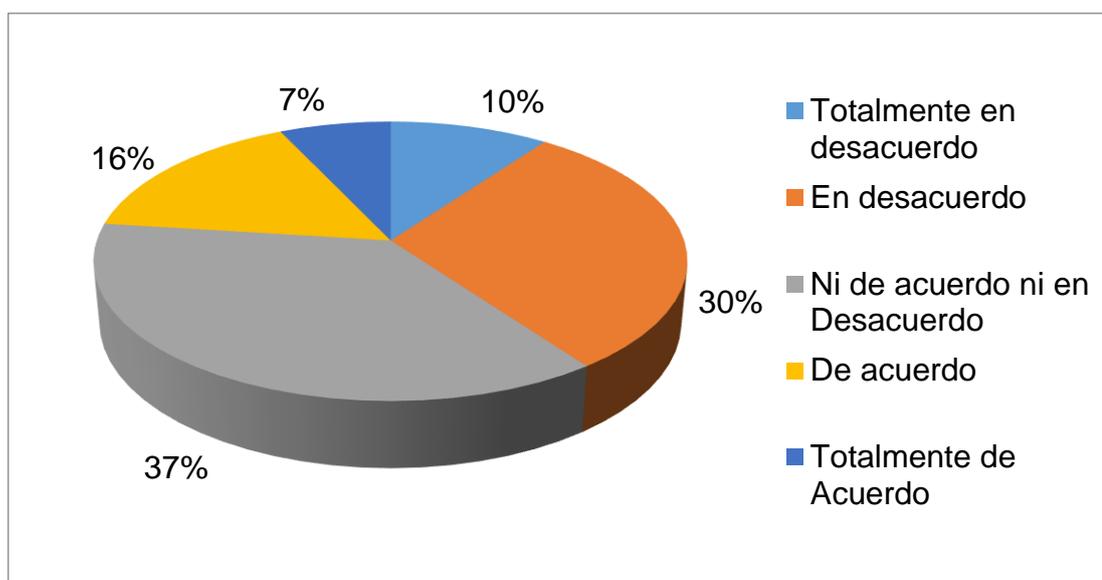
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 53 % respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la supervisión recibida, y el 4 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 26.  
Oportunidad de Ascenso

Oportunidad de ascenso	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	10	10	10
En desacuerdo	17	30	30	40
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	21	37	37	77
De acuerdo	9	16	16	93
Totalmente de Acuerdo	4	7	7	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 22. Oportunidad de Ascenso



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

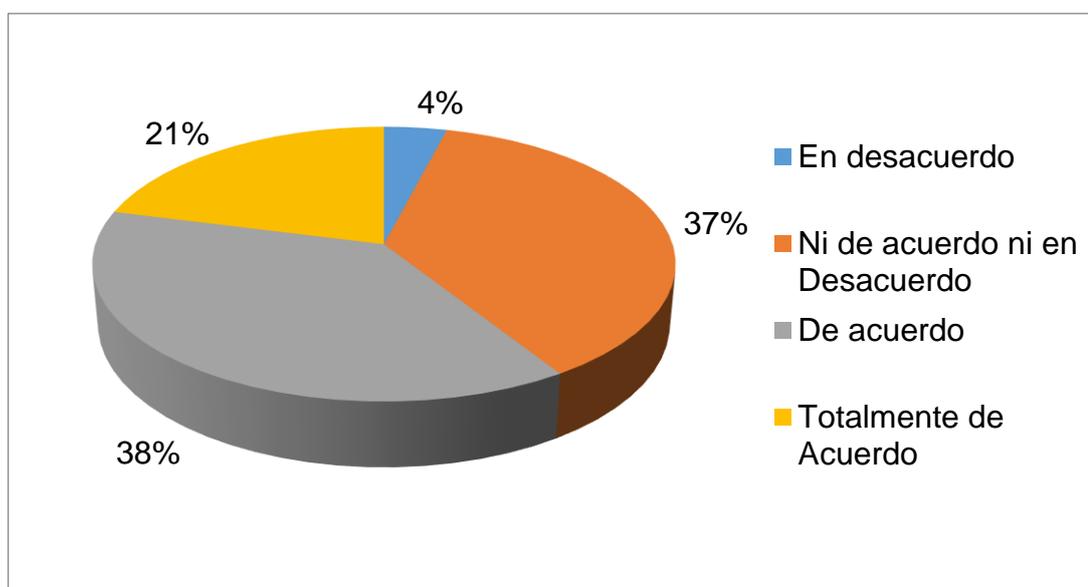
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 37 %, respondió estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con las oportunidades de ascenso y el 10 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 27.  
Las Relaciones con sus Compañeros

Las relaciones con sus compañeros	Fi	%	% Válido	% Acumulado
En desacuerdo	2	4	4	4
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	21	37	37	41
De acuerdo	22	38	38	79
Totalmente de Acuerdo	12	21	21	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 23. Las Relaciones con sus Compañeros



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

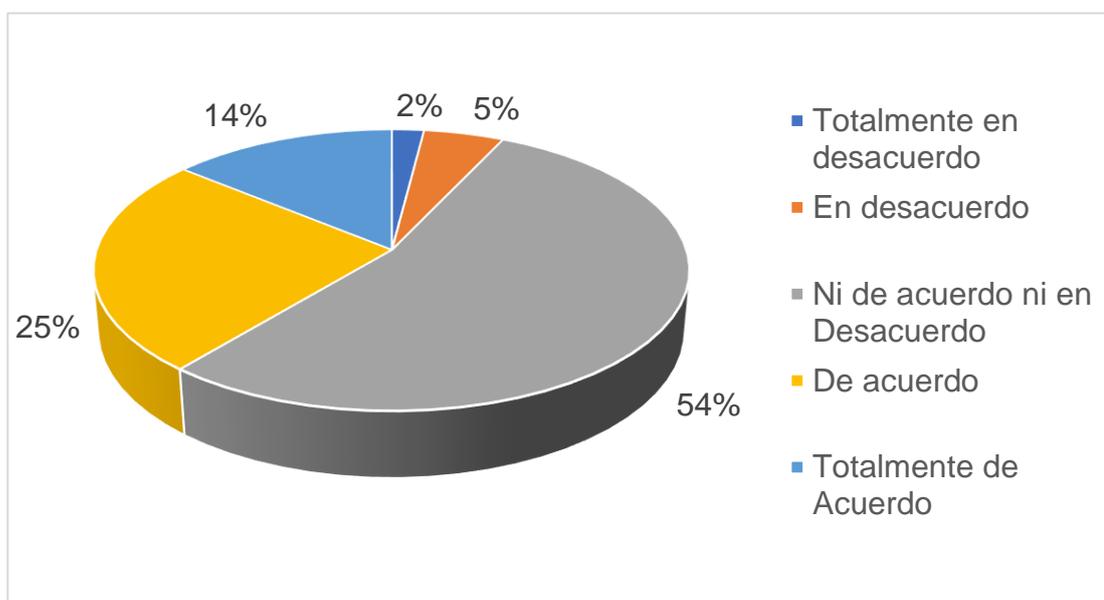
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 38 %, respondió estar de acuerdo, respecto a las relaciones con sus compañeros y el 4 % respondió, estar en desacuerdo

Tabla 28.  
*Tratamiento Justo del Jefe*

<b>Tratamiento justo del jefe</b>	<b>Fi</b>	<b>%</b>	<b>% Válido</b>	<b>% Acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	3	5	5	7
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	31	54	54	61
De acuerdo	14	25	25	86
Totalmente de Acuerdo	8	14	14	100
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota:* Análisis estadísticos SPSS 22.

*Figura 24. Tratamiento Justo del Jefe*



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

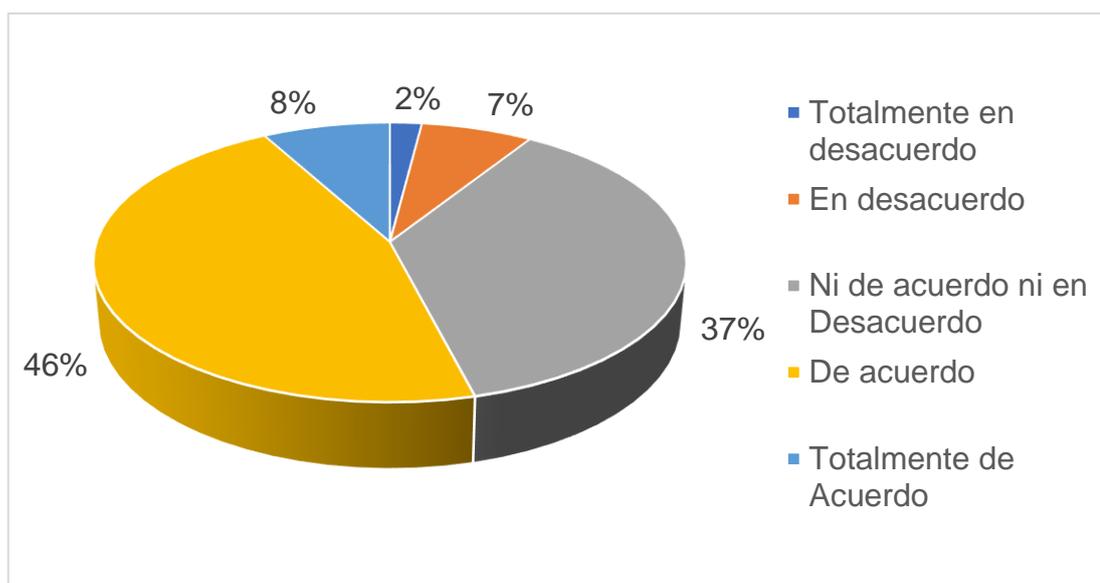
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 54 %, respondió estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo, respecto al tratamiento justo de su jefe y el 2 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 29.  
Horario de Trabajo

Horario de trabajo	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	4	7	7	9
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	21	37	37	46
De acuerdo	26	46	46	92
Totalmente de Acuerdo	5	8	8	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 25. Horario de Trabajo



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

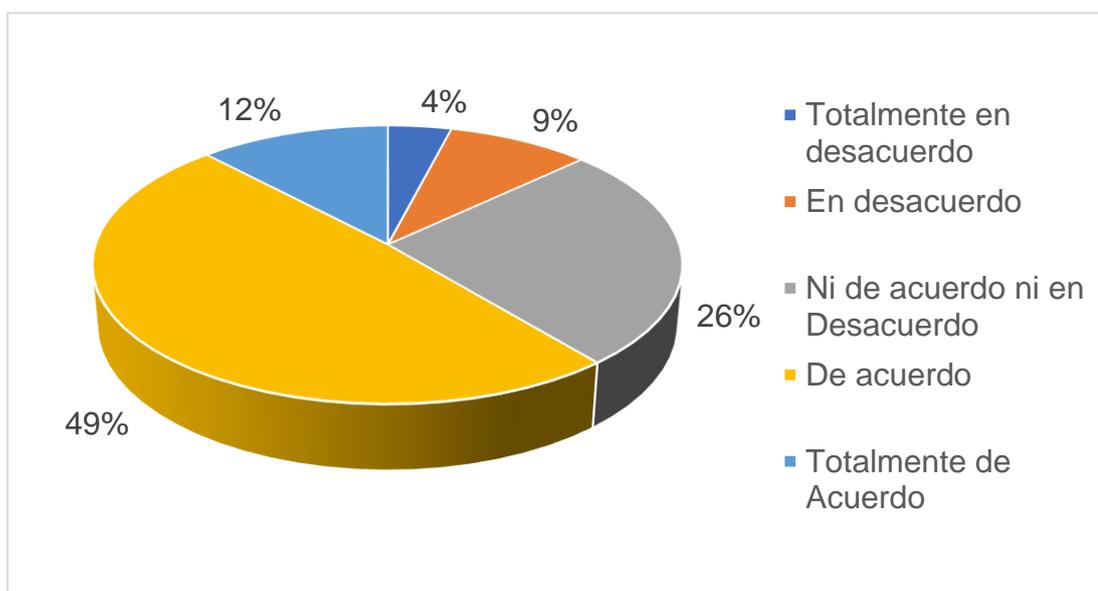
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 46 %, respondió estar de acuerdo respecto al horario de trabajo y el 2 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 30.  
Estabilidad en el Empleo

Estabilidad en el empleo	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4	4
En desacuerdo	5	9	9	13
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	15	26	26	39
De acuerdo	28	49	49	88
Totalmente de Acuerdo	7	12	12	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 26. Estabilidad en el Empleo



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

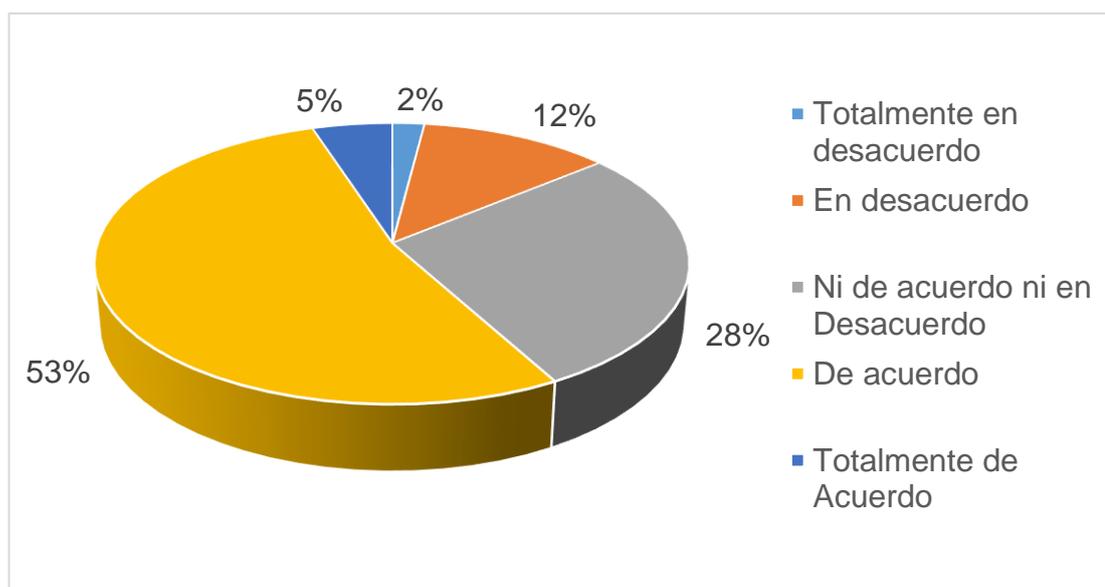
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 49 %, respondió estar de acuerdo respecto a la estabilidad en el empleo y el 4 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 31.  
Régimen de Contratación

Régimen de contratación	Fi	%	% Válido	%Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	7	12	12	14
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	16	28	28	42
De acuerdo	30	53	53	95
Totalmente de Acuerdo	3	5	5	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 27. Régimen de Contratación



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

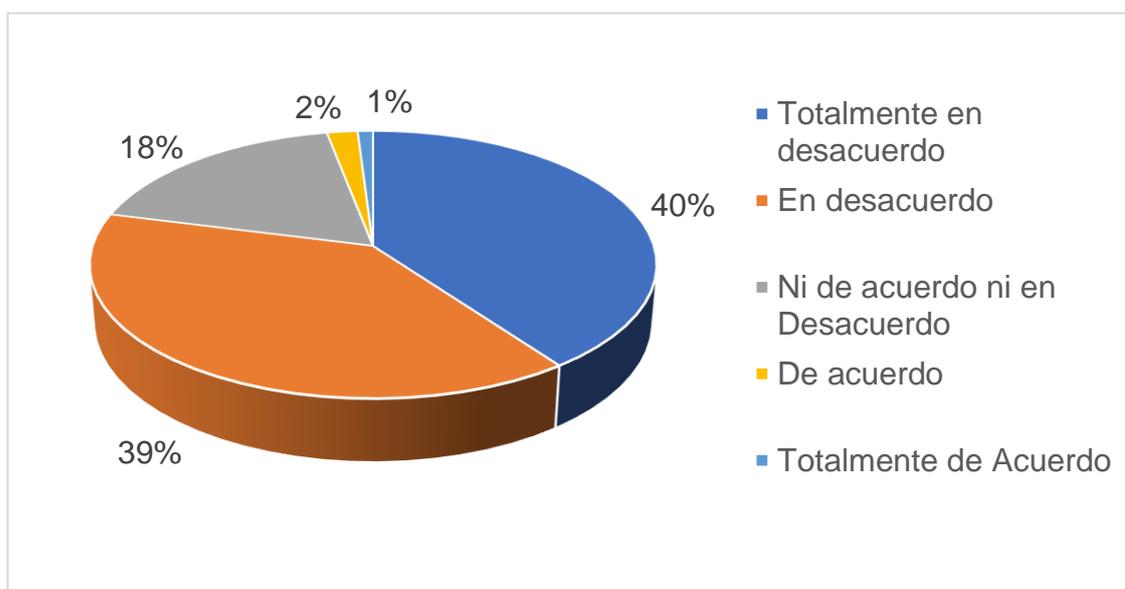
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 53 %, respondió estar de acuerdo respecto al régimen de contratación y el 2 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 32.  
La Remuneración por Horas de Trabajo Extra

La remuneración por horas de trabajo extra	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	23	40	40	40
En desacuerdo	22	39	39	79
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	10	18	18	97
De acuerdo	1	2	2	99
Totalmente de Acuerdo	1	1	1	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura28. La Remuneración por Horas de Trabajo Extra



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

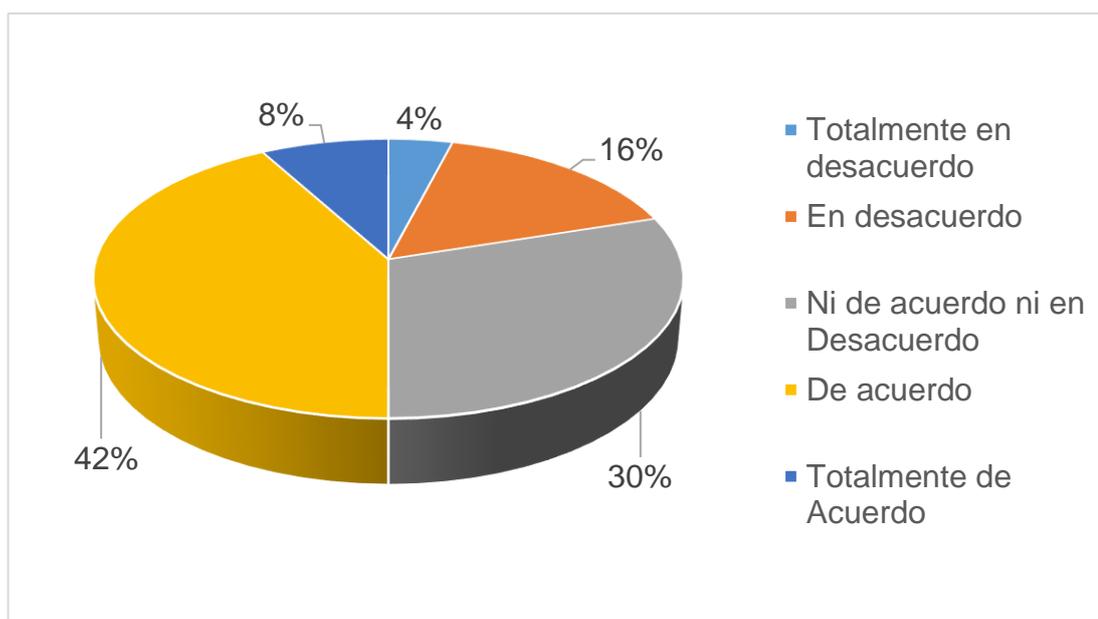
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 40 %, respondió estar totalmente en desacuerdo con el pago de la remuneración por horas extras de trabajo y el 1 % respondió, estar totalmente de acuerdo.

Tabla 33.  
Realización Profesional

Realización profesional	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4	4
En desacuerdo	9	16	16	20
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	17	30	30	50
De acuerdo	24	42	42	92
Totalmente de Acuerdo	5	8	8	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 29. Realización Profesional



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

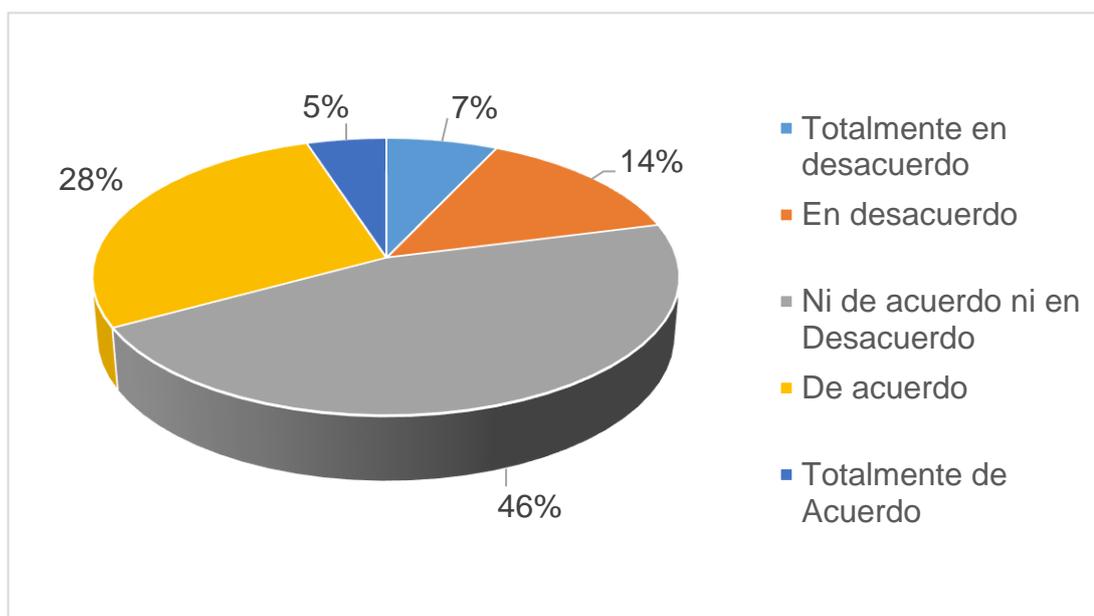
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 42 %, respondió estar de acuerdo, respecto a su realización profesional y el 4 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 34.  
Reconocimiento Profesional

Reconocimiento profesional	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	7	7	7
En desacuerdo	8	14	14	21
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	26	46	46	67
De acuerdo	16	28	28	95
Totalmente de Acuerdo	3	5	5	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 30. Reconocimiento Profesional



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

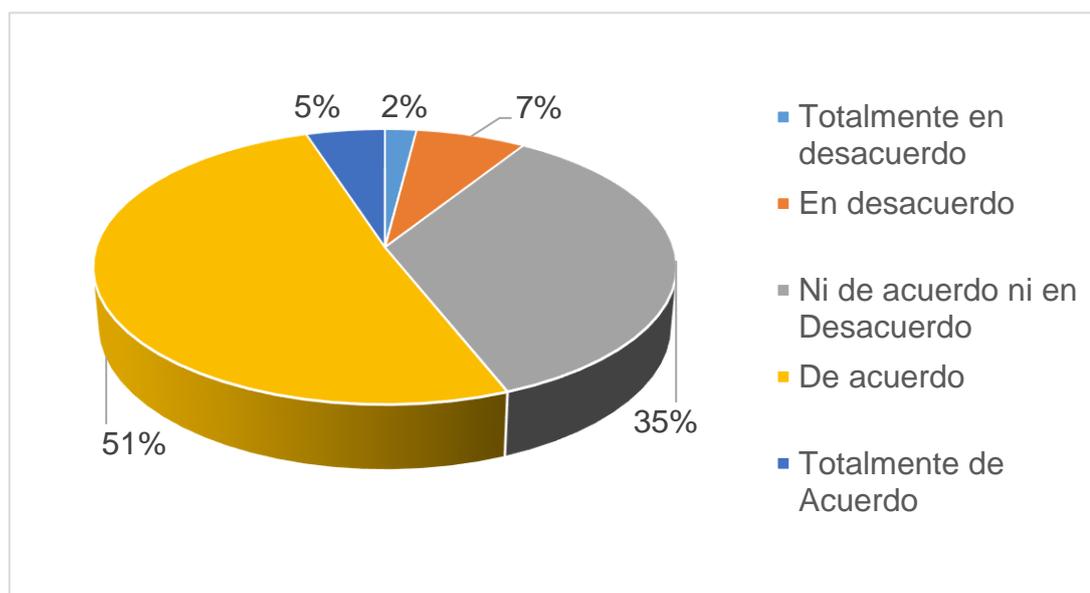
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 46 %, respondió estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, respecto a su reconocimiento profesional y el 7 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 35.  
Responsabilidad Asignada

Responsabilidad asignada	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2	2	2
En desacuerdo	4	7	7	9
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	20	35	35	44
De acuerdo	29	51	51	95
Totalmente de Acuerdo	3	5	5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 31. Responsabilidad Asignada



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

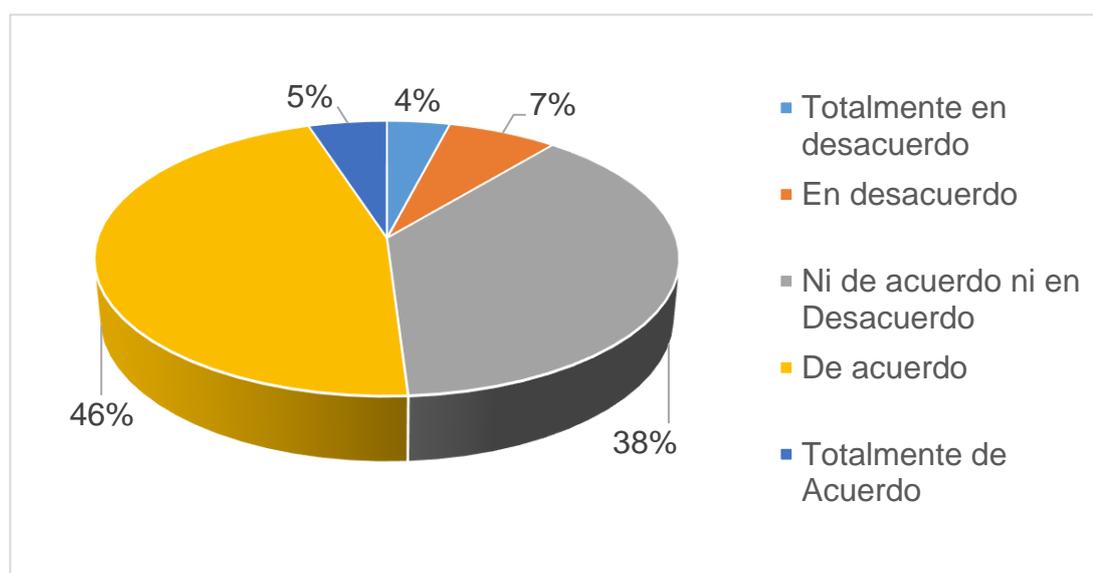
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 51 %, respondió estar de acuerdo, respecto a su responsabilidad asignada y el 2 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 36.  
Uso de Capacitación Adquiridas

Uso de capacidades adquiridas	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	4	4	4
En desacuerdo	4	7	7	11
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	22	38	38	49
De acuerdo	26	46	46	95
Totalmente de Acuerdo	3	5	5	100
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 32. Uso de Capacidades Adquiridas



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

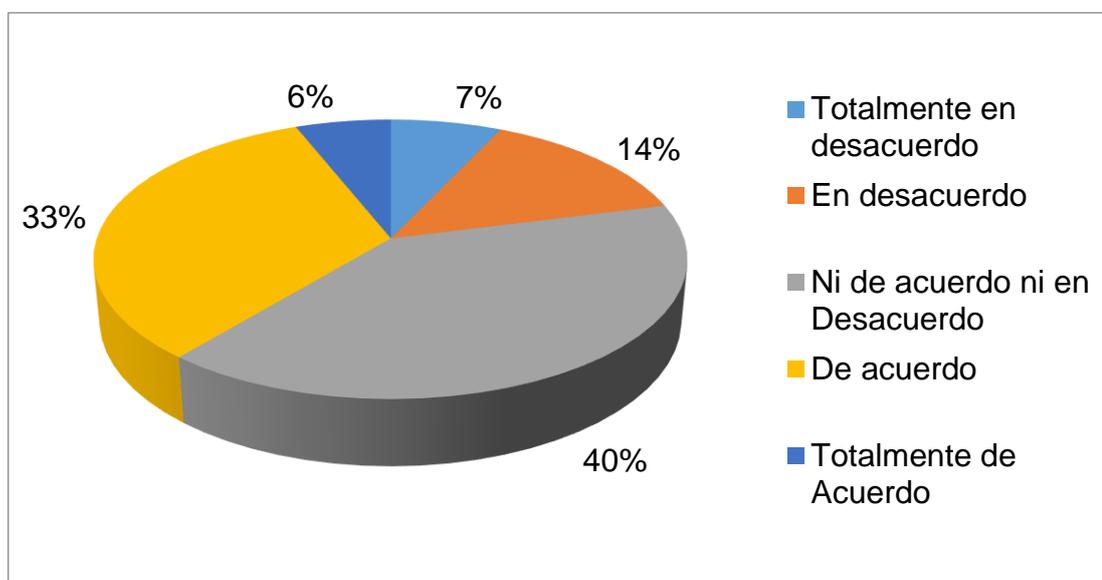
Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 46 %, respondió estar de acuerdo, respecto al uso de capacidades adquiridas y el 4 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 37.  
Tareas o Trabajos Recargados

Tareas o trabajos recargados	Fi	%	% Válido	% Acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	7	7	7
En desacuerdo	8	14	14	21
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	23	40	40	61
De acuerdo	19	33	33	94
Totalmente de Acuerdo	3	6	6	100
Total	57	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadísticos SPSS 22.

Figura 33. Tareas o Trabajos Recargados



Fuente: Datos recogidos del trabajo de investigación

Interpretación: Del total de servidores encuestados, el 40 %, respondió estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a las tareas o trabajos recargados y el 7 % respondió, estar totalmente en desacuerdo.

### **3.2. Prueba de Hipótesis**

Para la prueba de relación de variables, se realizó la prueba Chi cuadrada (ver anexo N° 05), observándose, que en todos los ítems, se rechaza la hipótesis nula: Las categorías de todos los ítems, se producen con probabilidades de igualdad ( $p_i = p_i$ ), aceptándose la hipótesis alternativa ( $p_i$  diferente de  $p_i$ ), al nivel de significancia de 0.05. Concluyendo que las dos variables están relacionadas: Condiciones de trabajo y Satisfacción laboral.

#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados, los servidores judiciales, del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos perciben buenas condiciones de trabajo.

Los servidores, destacan las acciones, que influyen en las buenas condiciones del trabajo:

- Del total de servidores encuestados, el 67 % respondió estar de acuerdo con las máquinas y herramientas para realizar su trabajo y el 2 % respondió estar totalmente en desacuerdo
- Del total de servidores encuestados, el 60 % respondió estar de acuerdo con los muebles para realizar su trabajo y el 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo
- Del total de servidores encuestados, el 60 % respondió estar de acuerdo con la iluminación natural para realizar su trabajo y el 2 % respondió estar totalmente en desacuerdo.
- Del total de servidores encuestados, el 63 % respondió estar de acuerdo con los equipos informáticos y el 9 % respondió estar totalmente en desacuerdo.
- Del total de servidores encuestados, el 42 % respondió estar Ni de acuerdo no en desacuerdo con su salario 5 % respondió estar totalmente en desacuerdo.

Esto concuerda con lo expresado, por **Arriata (2010)**, la investigación que realizó: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo a docente en Chile” nos hace mención en sus conclusiones que para los maestros las condiciones del entorno en donde laboran y la satisfacción laboral se hallan relacionadas e intervenidas por el mismo sentido profesional que desarrollan, sin embargo algunas respuestas concreta se concentran por lo

general en un ámbito más profesional y en las debilidades de ejercer procedimientos de valoración de docentes, por lo que permite esclarecer la interrelación entre ambos elementos.

- Del total de servidores encuestado, el 42 % respondió estar de acuerdo, respecto a su relación profesional y el 4% respondió estar totalmente en desacuerdo

Esto concuerda con lo expresado, por **Cifuentes (2012)**, la investigación que realizó: “Satisfacción laboral en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Colombia” donde hace mención en unas de sus conclusiones que los trabajadores se encuentran motivados respecto a los elementos de características circunstanciales de nivel y desarrollo profesional.

- Del total de servidores encuestado, el 38% respondió estar de acuerdo respecto a las relaciones con sus compañeros y el 4% respondió estar en desacuerdo.

Esto resultado tiene relación con **Vargas (2015)**, “Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E “Sara Antonieta Bullón” Lambayeque”, en Chiclayo. Con el fin de identificar el dominio de la satisfacción laboral con el ambiente organizacional del Instituto Educativa. “Sara A. Bullón” utilizando como instrumentos un cuestionario basado en la escala de Likert, con una población de 87 empleados. Y obteniendo como resultados lo siguiente: que la satisfacción laboral en el ambiente organizacional se muestra de una manera positiva entre los trabajadores.

Para la prueba de relación de variables, se realizó la prueba Chi cuadrada, observándose, que en todos los ítems, se rechaza la hipótesis nula ( $p_i = p_j$ ), aceptándose la hipótesis alternativa ( $p_i$  diferente de  $p_j$ ), con un nivel significancia de 0.05. Concluyendo que las dos variables: Condición de trabajo y Satisfacción laboral están relacionadas.

## V. CONCLUSIONES

A nivel de objetivo general

- Se logró determinar que existe una relación entre las variables condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018. Demostrado en la prueba de hipótesis con probabilidad de igualdad.

A nivel de objetivos específicos

- Las condiciones de trabajo, percibida por los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos – 2018 es buena, superando en promedio el 65 % de aceptación de las condiciones donde desarrollan sus faenas diarias.
- El nivel de satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial de Iquitos, es buena, superando en promedio el 68 % de aceptación.
- El grado de relación de las condiciones laborales y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial de Iquitos , se demostró con la prueba Chi cuadrada, donde todos los ítems, rechazan la hipótesis nula y aceptan la hipótesis alternativa, con un nivel de significancia del 0.05

## **VI. RECOMENDACIONES**

Los resultados de la presente investigación llevan a dar algunas recomendaciones a la administración del Módulo Penal del Poder Judicial - Iquitos.

- Mejorar y adecuar ligeramente las condiciones de riesgo, específicamente en aumentar la prevención de los productos inflamables, así mismo disminuir los riesgos eléctricos y mejorar las condiciones del ambiente físico disminuyendo las temperaturas extremas.
- Mejorar las condiciones sobre los servicios del centro de trabajo implementándose un comedor para que los servidores judiciales puedan hacer uso de su refrigerio.
- Evaluar y mejorar el salario y beneficios sociales de los servidores judiciales del Modulo Penal del Poder Judicial – Iquitos.
- Brindar oportunidades de ascenso por meritocracia y equidad a los servidores judiciales para que puedan sentirse valorados en la institución y desde esta manera pueda repercutir de manera positiva en el resto de los trabajadores.
- Garantizar la estabilidad laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal de todo los régimen laborales para que puedan enfocarse en sus labores institucionales y de esta manera exista una mayor productividad.
- Brindar capacitación permanente los servidores judiciales para que de esta manera se encuentren actualizados en el ámbito de las funciones que desarrollen.

Para futuras investigaciones

Formular una nueva investigación en base a los resultados de la investigación incluyendo más variables, buscando un modelo multivariado, que prediga la satisfacción de los servidores en función de otras variables (clima organizacional, liderazgo del jefe, motivación laboral etc.)

## VII. BIBLIOGRAFIA

ALVA ZAPATA, J., & JUAREZ MORALES, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa chiumu agropecuaria S.A. en Trujillo*. Trujillo.

ARRATIA, A. (2010). *Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados*. Chile.

BALKIN, D., GOMEZ, L., & CARDY, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: España: PEARSON Educación de México, S.A.

CHIAVETANO, I. (2009). *Comportamiento del Talento Humano*. 2009: MC GRAW - HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE CV.

CHIAVETANO, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE CV.

CISNERO CENTENO, C. (2011). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario*. Bolivia.

COELLO, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Guayaquil- Ecuador.

FORASTIERI, V. (2005). *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud, Oficina Nacional Centro America*. Panamá.

GOMEZ LIMAYMANTA, C., INCIO PASACHE, O., & O'DONNELL VELASQUEZ, G. (2011). *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial: un caso de estudio*. Lima.

- HELLRIEGEL, D., & SLOCUM, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10 Edición ed.). Mexico: S.A. Eddiones Paraninfos.
- MALLMA ACUÑA, A., RIVERA YNGUNZA, K., RODAS SIMBRON, K., & FARRO PEÑA, G. (2013). *Condiciones laborales y comportamientos en salud de los conductores de una empresa de transporte público del cono norte de Lima*. Lima.
- MATTIE, M. (1994). *El Proceso de Trabajo: Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana*. Mérida. Mexico: Universidad de los Andes Mérida, Economía, XIX.
- MENDOZA MAMANI, M. (2011). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate*. Lima.
- NEFFA, J. (2015). *Los Riesgos Psicologicos en el Trabajo*. . Buenos Aires - Argentina : Centro de Estudios e Investigacion Laborales .
- PEREZ TENAZOA, N., & RIVERA CARDOZO , P. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013*. Iquitos.
- PEREZ TENAZOA, N., & RIVERA CARDOZO, P. (2013). *Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en los Trbajadores del Instituto de Investigacion de la Amazonia Peruana periodo -2013*. Iquitos.
- ROBBINS, S., & TIMOTHY, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: PEARSON Educacion de Mexico. S.A.
- VARGAS PARDO, L. (2015). *Influencia de la satisfaccion laboral en el clima Organizacional en el I.E "Sara Antonieta Bullon Lambayeque"*. Lambayeque - Chiclayo.

VASQUEZ TORRES, M. (2011). *Factores de la motivacion que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirurgico - H.R.D.L.M. Chiclayo - Peru*. Chiclayo - Peru.

# **ANEXOS**

## ANEXO N°1: INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO

#### Datos del evaluado:

- Género: M( ) F ( )
- Edad:
- Grado de Instrucción: Bachiller ( ), Abogado ( ), Licenciado ( ), Ingeniero ( ), Magister ( ), Técnico ( ), Secundaria completa ( )

Marque con una "X" aquel casillero que represente mejor su parecer sobre los distintos aspectos del ámbito de su trabajo, atendiendo a como usted se siente respecto a las siguientes escalas:

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

Ítem	¿Cuál representa mejor a su parecer sobre los distintos aspectos de su ámbito de trabajo?	1	2	3	4	5
1	El espacio para realizar su trabajo					
2	Las máquinas y herramientas					
3	Los muebles					
4	La iluminación natural					
5	Los equipos informáticos					
6	La protección contra incendios y riesgo de sismo					
7	Los ruidos					
8	Contaminación del aire					
9	Productos inflamables					
10	Los riesgos eléctricos					
11	Las temperaturas extremas					
12	El comedor					
13	Los servicios higiénicos					
14	Guardería					
15	Botequines					

Adoptado de, Cisneros (2011). Adaptado por los Autores

## CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con una "X" aquel casillero que responda a su parecer, sobre los distintos factores de su trabajo, atendiendo a cómo usted se siente respecto a cada uno de las siguientes escalas:

<b>Muy insatisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Neutral</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy Satisfecho</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

ITEM	¿Qué tan satisfecho (a) te sientes con?	1	2	3	4	5
<b>1</b>	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo					
<b>2</b>	Salario					
<b>3</b>	Beneficios Sociales					
<b>4</b>	Políticas de la institución					
<b>5</b>	Supervisión recibida					
<b>6</b>	Oportunidad de ascenso					
<b>7</b>	Las relaciones con sus compañeros					
<b>8</b>	Tratamiento justo del jefe					
<b>9</b>	Horario de trabajo					
<b>10</b>	Estabilidad en el empleo					
<b>11</b>	Régimen de contratación					
<b>12</b>	La remuneración por horas de trabajo extra					
<b>13</b>	Realización Profesional					
<b>14</b>	Reconocimiento profesional					
<b>15</b>	Responsabilidad asignada					
<b>16</b>	Uso de capacidades adquiridas					
<b>17</b>	Tareas o trabajos recargados					

Adoptado de, Gómez, Incio y Velázquez (2011), Adaptado por los Autores

**ANEXO N°2: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS**

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSER.
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENCIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Condición de Trabajo</b> Las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. Forastieri (2005)	Condiciones del Entorno	El espacio para realizar su trabajo						✓		✓		✓		
		Las máquinas y herramientas						✓		✓		✓		
		Los muebles						✓		✓		✓		
		La iluminación natural						✓		✓		✓		
		Los equipos informáticos						✓		✓		✓		
	Condiciones de Riesgos	La protección contra incendios y riesgo de sismo						✓		✓		✓		
		Los ruidos						✓		✓		✓		
		Contaminación del aire						✓		✓		✓		
		Productos inflamables						✓		✓		✓		
		Los riesgos eléctricos						✓		✓		✓		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Las temperaturas extremas						✓		✓		✓		
		El comedor						✓		✓		✓		
		Los servicios higiénicos						✓		✓		✓		
		Guardería						✓		✓		✓		
			Botequines						✓		✓		✓	

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Condiciones de Trabajo

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** *Gonzales de Oliveira Gimena*

**Grado Académico Del Evaluador:** *Doctora en Educación*

**Valoración:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	---------------	--------------------------------	------------	-----------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS**

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSER.	
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<b>Satisfacción Laboral</b> Definen a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. <b>Stephen y Timothy (2013)</b>	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo						✓		✓		✓			
		Salario						✓		✓		✓			
		Beneficios Sociales						✓		✓		✓			
		Políticas de la institución						✓		✓		✓			
		Supervisión recibida						✓		✓		✓			
		Oportunidad de ascenso						✓		✓		✓			
		Las relaciones con sus compañeros						✓		✓		✓			
		Tratamiento justo del jefe						✓		✓		✓			
		Horario de trabajo						✓		✓		✓			
		Estabilidad en el empleo						✓		✓		✓			
		Régimen de contratación						✓		✓		✓			
	Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	La remuneración por horas de trabajo extra						✓		✓		✓			
		Realización Profesional						✓		✓		✓			
		Reconocimiento profesional						✓		✓		✓			
		Responsabilidad asignada						✓		✓		✓			
		Uso de capacidades adquiridas						✓		✓		✓			
		Tareas o trabajos recargados						✓		✓		✓			

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre Del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos- 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** Gonzales de Olivera  
Gimena

**Grado Académico Del Evaluador:** Doctora en Educación

**Valoración:**

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
------------------	--------------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N°2: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS**

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSER.
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Condición de Trabajo</b> Las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. Forastieri (2005)	Condiciones del Entorno	El espacio para realizar su trabajo						✓		✓		✓		
		Las máquinas y herramientas						✓		✓		✓		
		Los muebles						✓		✓		✓		
		La iluminación natural						✓		✓		✓		
		Los equipos informáticos						✓		✓		✓		
		La protección contra incendios y riesgo de sismo						✓		✓		✓		
	Condiciones de Riesgos	Los ruidos						✓		✓		✓		
		Contaminación del aire						✓		✓		✓		
		Productos inflamables						✓		✓		✓		
		Los riesgos eléctricos						✓		✓		✓		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Las temperaturas extremas						✓		✓		✓		
		El comedor						✓		✓		✓		
		Los servicios higiénicos						✓		✓		✓		
		Guardería						✓		✓		✓		
		Botequines						✓		✓		✓		

  
 FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Condiciones de Trabajo

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

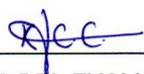
**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** Costa Casique  
Karín

**Grado Académico Del Evaluador:** Mgr. En Docencia y Gestión  
Educativa.

**Valoración:**

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------------	---------------	--------------------------------------	------------	--------------------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSER.
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Satisfacción Laboral</b> Definen a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. <b>Stephen y Timothy (2013)</b></p>	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo						✓		✓		✓		
		Salario						✓		✓		✓		
		Beneficios Sociales						✓		✓		✓		
		Políticas de la institución						✓		✓		✓		
		Supervisión recibida						✓		✓		✓		
		Oportunidad de ascenso						✓		✓		✓		
		Las relaciones con sus compañeros						✓		✓		✓		
		Tratamiento justo del jefe						✓		✓		✓		
		Horario de trabajo						✓		✓		✓		
		Estabilidad en el empleo						✓		✓		✓		
	Régimen de contratación						✓		✓		✓			
	Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	La remuneración por horas de trabajo extra						✓		✓		✓		
		Realización Profesional						✓		✓		✓		
		Reconocimiento profesional						✓		✓		✓		
		Responsabilidad asignada						✓		✓		✓		
		Uso de capacidades adquiridas						✓		✓		✓		
		Tareas o trabajos recargados						✓		✓		✓		

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre Del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos- 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** Costa Casique  
Karín

**Grado Académico Del Evaluador:** Mgr. En Docencia y Gestión  
Educativa.

**Valoración:**

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
------------------	--------------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO N°2: VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS**

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSER.		
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y LOS ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
<b>Condición de Trabajo</b> Las condiciones de trabajo como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social. Forastieri (2005)	Condiciones del Entorno	El espacio para realizar su trabajo						✓		✓		✓		
		Las máquinas y herramientas						✓		✓		✓		
		Los muebles						✓		✓		✓		
		La iluminación natural						✓		✓		✓		
		Los equipos informáticos						✓		✓		✓		
		La protección contra incendios y riesgo de sismo						✓		✓		✓		
	Condiciones de Riesgos	Los ruidos						✓		✓		✓		
		Contaminación del aire						✓		✓		✓		
		Productos inflamables						✓		✓		✓		
		Los riesgos eléctricos						✓		✓		✓		
	Condiciones sobre los servicios del centro de trabajo	Las temperaturas extremas						✓		✓		✓		
		El comedor						✓		✓		✓		
		Los servicios higiénicos						✓		✓		✓		
		Guardería						✓		✓		✓		
			Botequines					✓		✓		✓		

*[Firma manuscrita]*

FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de Condiciones de Trabajo

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** *Vela Amasifuen  
Patricia Elena*

**Grado Académico Del Evaluador:** *Mgr. en Docencia Universitaria*

**Valoración:**

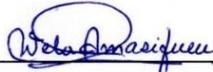
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------------	---------------	--------------------------------------	------------	--------------------------

*Vela Amasifuen*

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSER.
			Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy Satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y LOS ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE LOS ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Satisfacción Laboral</b> Definen a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo respecto del puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. <b>Stephen y Timothy (2013)</b>	Factores higiénicos o insatisfactorios (Factores extrínsecos)	Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo						✓		✓		✓		
		Salario						✓		✓		✓		
		Beneficios Sociales						✓		✓		✓		
		Políticas de la institución						✓		✓		✓		
		Supervisión recibida						✓		✓		✓		
		Oportunidad de ascenso						✓		✓		✓		
		Las relaciones con sus compañeros						✓		✓		✓		
		Tratamiento justo del jefe						✓		✓		✓		
		Horario de trabajo						✓		✓		✓		
		Estabilidad en el empleo						✓		✓		✓		
	Régimen de contratación						✓		✓		✓			
	Factores motivadores o satisfactorios (factores intrínsecos)	La remuneración por horas de trabajo extra						✓		✓		✓		
		Realización Profesional						✓		✓		✓		
		Reconocimiento profesional						✓		✓		✓		
		Responsabilidad asignada						✓		✓		✓		
		Uso de capacidades adquiridas						✓		✓		✓		
		Tareas o trabajos recargados						✓		✓		✓		

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Nombre Del Instrumento:** Cuestionario de Satisfacción Laboral

**Objetivo:** Determinar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos - 2018.

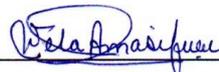
**Dirigido a:** Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos- 2018

**Apellidos y Nombres Del Evaluador:** *Vela Amasifuen  
Patricia Elena*

**Grado Académico Del Evaluador:** *Mgr. en Docencia Universitaria*

**Valoración:**

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutral	Satisfecho	Muy satisfecho
------------------	--------------	---------	------------	----------------



FIRMA DEL EVALUADOR

### ANEXO N°3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** “Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en los Servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>Problema General</b> ¿Existe relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?</p> <p><b>Problema específicos</b> ¿Cuál son las condiciones de trabajo de los servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Identificar las condiciones de trabajo de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.</p> <p>Identificar la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.</p>	<p>H1= Existe relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.</p> <p>Ho= No Existe relación entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos, 2018.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Variables</p> <p><b>Correlacional:</b> Variable1: Condiciones de trabajo de los servidores judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial Iquitos 2018.</p> <p>Variable 2: satisfacción laboral de los servidores Judiciales del Módulo Penal del Poder Judicial, Iquitos 2018</p>	<p><b>V1:</b> Condiciones de trabajo de los servidores judiciales del módulo penal de la corte superior de justicia de Loreto, Iquitos 2018</p> <p><b>V2:</b> Satisfacción laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Loreto Iquitos 2018</p>	<p><b>Por su finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Por el enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Por el Tipo:</b> No experimental</p> <p><b>Por su carácter:</b> Correlacional</p> <p><b>Por el alcance:</b> transversal</p>

## ANEXO N° 4: Constancia emitida por la Institución



PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO



### CONSTANCIA

LA ADMINISTRADORA DEL MODULO PENAL DE LA CORTE  
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO - PODER JUDICIAL

HACE CONSTAR:

Que, **MARK ANTONY COSTA CASIQUE**, identificado con DNI N° 46309843 y **MARCIAL MORI FREITAS**, identificado con DNI N° 47392704, estudiantes de la **Universidad Cesar Vallejo de la Escuela de Post Grado - Maestría en Gestión Pública**, han aplicado el Instrumento (Encuestas) para el Proyecto de Investigación denominado **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS SERVIDORES JUDICIALES DEL MODULO PENAL DEL PODER JUDICIAL, IQUITOS - 2018”**, llevándose a cabo con total normalidad y contando con el apoyo de la mayoría de los Servidores Judiciales del Modulo Penal de la Corte Superior de Justicia de Loreto - Poder Judicial.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que estimen convenientes.

Iquitos, 26 Julio del 2018.

  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO  
Lic. Adm. GILDA ERCOSA HIDALGO CHAVEZ  
Administradora  
Módulo Penal Central - NCPP

## ANEXO N°5: Resumen de Contraste de Hipótesis

N°	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La categoría del espacio para realizar trabajo se produce en probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
2	Las categorías de las máquinas y herramientas se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
3	Las categorías de los muebles se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
4	Las categorías de la iluminación natural se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
5	Las categorías de los equipos informáticos se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
6	Las categorías de las protección contra incendios y riesgos de sismos se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
7	Las categorías de los ruidos se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
8	Las categorías de contaminación del aire se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
9	Las categorías de productos inflamables se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
10	Las categorías de los riesgos eléctricos se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
11	Las categorías de las temperaturas externas se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
12	Las categorías del comedor se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
13	Las categorías de los servicios higiénicos se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula

Se muestra significancia asintomáticas. El nivel de significancia es ,05.

### Resumen de Contraste de hipótesis

N°	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
14	Las categorías de guardería se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
15	Las categorías de botiquines se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
16	Las categorías de las distribuciones físicas del ambiente de trabajo se producen.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
17	Las categorías de salario se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
18	Las categorías de beneficios sociales se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
19	Las categorías de políticas de la institución se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
20	Las categorías de supervisión recibida se producen con probabilidad de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
21	Las categorías de oportunidad de ascenso se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
22	Las categorías de las relaciones con sus compañeros se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
23	Las categorías de tratamiento justo del jefe se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
24	Las categorías de horario de trabajo se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula

Se muestra significancia asintomáticas. El nivel de significancia es ,05.

### Resumen de contraste de hipótesis

Nº	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
25	Las categorías de estabilidad en el empleo se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
26	Las categorías de régimen de contratación se produce con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
27	Las categorías de la remuneración por horas de trabajo extra se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
28	Las categorías de realización profesional se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
29	Las categorías e reconocimiento profesional se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
30	Las categorías de responsabilidad asignadas se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
31	Las categorías de uso de capacidades adquirida se producen con probabilidades de igualdad	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula
32	Las categorías de tareas o trabajo recargados se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi cuadrado para una muestra	,000	Rechaza la hipótesis nula

Se muestra significancia asintomáticas. El nivel de significancia es ,05.

**ANEXO N°6: Acta de Aprobación de Originalidad de los Trabajos  
Académicos**