



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y satisfacción laboral del personal
administrativo de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos,
2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Figueroa Aquino, Abraham Manuel (ORCID: 0000-0002-9085-9593)

ASESORA:

Dra. Petronila Liliana, Mairena Fox (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre Joaquina Aquino Villodas y a mi padre Manuel Figueroa Arquinigo pues ellos fueron mi cimiento para la construcción de mi vida profesional, ellos son mis principales motivos de inspiración para hacer de mí una persona responsable, inculcándome valores y principios.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios a mis profesores y asesores Dra. Mairena Fox Petronila Liliana y Mg. Mario Iván Torres De La Cruz por su apoyo, guiándome durante todo mi camino profesional, y lograr culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice tablas	v
Índice figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables, operacionalización	13
3.3 Población muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspecto ético	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	36
VI.CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	Variables de investigación	13
Tabla 2	Validación de expertos	15
Tabla 3	Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnova	17
Tabla 4	Proporción porcentual en base a la autorrealización en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	19
Tabla 5	Proporción porcentual en base al involucramiento laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	20
Tabla 6	Proporción porcentual en base a la comunicación en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	22
Tabla 7	Proporción porcentual en base a la estabilidad de empleo en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	23
Tabla 8	Proporción porcentual en base a la remuneración en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	24
Tabla 9	Proporción porcentual en base a las condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	25
Tabla 10	Proporción porcentual en base al clima organizacional de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	27
Tabla 11	Proporción porcentual en base a la satisfacción laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	28
Tabla 12	Desviación estándar, los promedios y el coeficiente de variabilidad de la V1 y V2	29
Tabla 13	Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman	30
Tabla 14	Correlación de variables	31
Tabla 15	La correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión estabilidad de empleo	32
Tabla 16	La correlación entre la variable clima organizacional y La dimensión remuneración	33
Tabla 17	La correlación entre la variable clima organizacional y La dimensión condiciones laborales	34

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de la autorrealización en base al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	19
Figura 2	Nivel de involucramiento laboral en base al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	21
Figura 3	Nivel de comunicación en base al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	22
Figura 4	Nivel de estabilidad de empleo en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	23
Figura 5	Nivel de remuneración en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	24
Figura 6	Proporción porcentual en base a las condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	26
Figura 7	Nivel del clima organizacional de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	27
Figura 8	Nivel de la satisfacción laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.	28

Resumen

La presente investigación titulada “Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede, Los Olivos en el año 2018”, tuvo como objetivo Determinar la relación, que existe entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede, Los Olivos en el año 2018, el cual dará respuesta a la interrogante existe relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la corte superior de justicia de los olivos, 2018.. Esta investigación se realizó mediante el método hipotético deductivo con enfoque cuantitativo, el nivel efectuado fue descriptivo correlacional, el tipo desarrollado fue aplicada, y se utilizó para su propósito el diseño no experimental y de cortes transversales. Asimismo, tomó como muestra a 80 clientes de la empresa, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que estuvo compuesto de 22 preguntas en medición de la escala de Likert, luego de ello se midió el nivel de confiabilidad con el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado aceptable. La investigación continuó desarrollándose, obteniendo en la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnova un valor de significancia de 0.00, por lo tanto, los datos no tienen contribución normal; finalmente para medir el nivel de correlación de las V1 y V2, se usó la prueba de Rho de Spearman, teniendo resultados significativos de 0.511, por lo tanto la investigación concluye dando a conocer que existe una correlación positiva considerable entre las variables clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede, Los Olivos en el año 2018.

Palabras clave: clima organizacional, satisfacción laboral, interrogante, relación.

Abstract

The present research entitled "Organizational climate and Labor Satisfaction of the administrative staff of the Superior Court of Justice of Lima North Headquarters, Los Olivos in 2018", aimed to determine the relationship, which exists between organizational climate and work satisfaction administrative staff of the Superior Court of Justice of Lima North Headquarters, Los Olivos in 2018, which will answer the question there is a relationship between organizational climate and job satisfaction of the administrative staff of the superior court of justice of the olive trees, 2018 .. This research was carried out using the hypothetical deductive method with a quantitative approach, the level carried out was correlational descriptive, the developed type was applied, and the non- experimental design and transversal cuts were used for its purpose. Likewise, he took as sample 80 clients of the company, for the data collection the survey technique was used and as an instrument the questionnaire, which was composed of 22 questions in Likert scale measurement, after that the level of reliability with Cronbach's Alpha, having as acceptable result. The investigation continued to develop, obtaining in the normality test of Kolmogorov Smirnova a value of significance of 0.00, therefore, the data do not have a normal contribution; finally, to measure the level of correlation of V1 and V2, the Spearman's Rho test was used, having significant results of 0.511, therefore the investigation concludes that there is a considerable positive correlation between the variables organizational climate and Labor Satisfaction of the administrative staff of the Superior Court of Justice of Lima North Headquarters, Los Olivos in the year 2018.

Keywords: organizational climate, job satisfaction, question, relationship.

I. INTRODUCCIÓN

La ausencia del clima organizacional afecta a la institución generando en el personal administrativo falta de voluntad en el desarrollo de la jornada laboral, generando en el equipo de trabajo la realización de una visión y establecer metas. La actitud de los empleados está en una baja satisfacción con el trabajo debido a la conciencia compartida entre los miembros del establecimiento sobre el trabajo, el medio físico, la estabilidad del trabajo en el que se estudian, las relaciones interpersonales que allí se desarrollan, y las reglas formales y diversas influencias informales sobre dicho trabajo. Este estudio analizó la actualidad del fenómeno del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior, los olivos, 2018. Se presenta un clima organizacional por parte de los trabajadores administrativos con falta de coordinación y comunicación lo que genera falta de satisfacción laboral en las actividades que realizan los trabajadores. En este contexto los datos extraídos Pérez, A (2011) afirman que en la actualidad el C.O es un tema de gran importancia, es importante que las organizaciones orienten su gestión en la mejora continua del clima laboral, Por lo tanto, se considera un factor importante en el desarrollo de una organización, y los estudios de profundización, diagnóstico y mejora inciden directamente en la llamada moral de la organización. Por lo tanto, este estudio ha implementado una aproximación conceptual a este tema, lo que permite demostrar la importancia del clima en la gestión de cambios en los sistemas organizacionales. Del mismo modo, se revelan los diversos aspectos y categorías que se utilizan para medirlos, centrados en los valores institucionales, creencias, costumbres y prácticas institucionales, ayudando a comprender los principios subyacentes. sobre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su impacto en el cambio organizacional.

En cuanto al contexto nacional, Szeinman, P (2015) refiere que una adecuada gestión del C.O, no solo debe de establecer un buen ambiente laboral, sino que también la capacitación y bienestar del personal.

HayGroup Perú, comenta cómo se sienten las personas en un ambiente laboral fuera de sus responsabilidades laborales Comercio, dijo que, dado que la mayor parte del tiempo que las personas pasan en su trabajo, el ambiente laboral está muy relacionado con la producción de cada uno colaborador, por eso, los líderes plantean un escenario. Optimizar a sus trabajadores ayuda a crecer el día. Además de los resultados, también son importantes las personas que los logran. Una organización con gerentes cuyo único deber es asegurar resultados numéricos sin contar a la salud de sus colaboradores, no tiene sentido. Esto genera problemas y costos importantes para la empresa del medio y largo plazo”, comentó Alejandra Osorio, Gerente de Consultoría y Capacitación de Adecco en Adecco. Así, según El Peruano (2018) en el artículo titulado “El clima laboral afecta la productividad empresarial”, dijo que el talento humano es el activo más relevante de toda institución, por lo que se requiere un buen clima laboral, o de lo contrario Aptitus Portal estima que puede afectar el 20% de la productividad de una empresa. En este contexto, altos directivos de consultoras como Deloitte, EY, Korn Ferry o Adecco hablaron en la tercera conferencia Aptitus sobre nuevas tendencias en cultura y trabajo. Un representante de Deloitte dijo que la felicidad es tendencia a nivel mundial, y en el caso de Perú 19, encontramos que el 58% de los ejecutivos consideran que la estrategia de la felicidad en el lugar de trabajo tiene un impacto positivo sobre el almacenamiento.

Por otro lado, en el contexto local, Escalante, A. (2015) en un artículo de revista titulado “El impacto de los entornos laborales en las empresas”, afirma que los estudios muestran que organizaciones tienen un mejor clima laboral, mayor productividad, creativa y más rentable, informo Ana María Gubbins, Directora Ejecutiva del Instituto de Great Place to Work Institute Perú. Menciona que cuando los individuos están motivados con que están realizando, se integran en un 100 % o más, lo cual es una gran ayuda para el negocio. La innovación es otro resultado notable, que es el resultado de un ambiente de trabajo participativo y solidario. Estos beneficios ciertamente afectan los resultados del negocio. Por esta razón, los estudios del lugar de trabajo ahora son reconocidos por los directores ejecutivos para informar los planes de acción jerárquicos y para realizar la gestión de los niños. Mejor persona, por su parte., Sato Tamahiro, asesor senior de TandR Consultores.

De igual forma, RPP (2018). Informa que un grupo de condiciones sociales y psicológicas que identifican a una organización y afectan el

desempeño de sus empleados. Si una empresa cuenta con un C.L favorable, brindara una adecuada calidad de vida de sus colaboradores. Por el contrario, un mal clima repercutirá negativamente en el ambiente laboral, provocando situaciones de conflicto y descoordinación. Entre las características del C.L se encuentra el grado de identificación del empleado con la empresa. También incluye cómo se integran los grupos, el nivel de conflicto y dinámica, reconocimiento, respeto, competitividad, entre otros. Es por esto que la presente encuesta plantea un problema común: La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Corte Superior de Lima Norte, sede de ¿Qué es Los Olivos en el 2018? Específicamente: 1) ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la estabilidad laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018?, 2) La relación entre el clima organizacional y la remuneración del personal administrativo de la Corte Superior de Lima Norte ¿Sede Los Olivos en 2018? Sobre la base teórica se realizó esta investigación cuyo objetivo es de investigar mediante la aplicación de teorías y conceptos básicos existentes en una organización y averiguar la relación entre las dos variables estudiadas cuyos resultados pueden sostener una iniciativa. se fusiono con la corte superior de justicia de la autoridad judicial de lima norte por eso no hay un ambiente completamente organizado. De esta manera, la teoría de Likert (1968) es fundamental para esta investigación porque los empleados son conscientes de lo que sucede en la organización y participan en la forma en que son tratados, al igual que la teoría de la brecha de los empleados Locke porque los empleados aceptan valores institucionales importantes. posición en la organización. Por su parte, para explicar la metodología, para cumplir con los resultados y realizar los objetivos de este estudio, se utilizarán herramientas de medición para las dos variables investigadas, puesto que, el ambiente, la estructura organizacional y la S.L. Las técnicas de investigación, como los cuestionarios, se utilizarán y validarán con el software SPSS para medir dos variables, por lo que nos basamos en las técnicas de investigación existentes que son válidas. Sí En cuanto a la justificación práctica, este estudio se realiza de acuerdo con los objetivos de la investigación, se apoyará en el C.O y la S.L de toda el área administrativa del Juzgado.

Quienes estén interesados en este tema puede analizar este trabajo, que están buscando soluciones para el C.O Y C.L. Los resultados de este trabajo pretenden resumirse en una sugerencia de evidentes mejoras en la gestión empresarial.

Para fines generales, **objetivo general** fue Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018. de igual manera se plantearon los siguientes **objetivos específicos**: 1) Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018, 2) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018 y 3) Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018. Para culminar, se planteó como **hipótesis general**: Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018. Del mismo modo se propusieron las siguientes **hipótesis específicas**: 1) Existe relación entre el Clima organizacional y la Estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018, 2) Existe relación entre el Clima Organizacional y la Remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018 y 3) Existe relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Se trata de un trabajo de Pérez y Rivera (2015) titulado “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Empleados” realizado en el Instituto de Investigaciones de la Amazonía en Perú en el año 2013 cuyo objetivo fue determinar la relación entre el organización ambiental y S.L de los trabajadores. En este estudio se utilizó un método de correlación descriptivo transversal, no experimental, cuantitativo. Se involucró a 107 trabajadores del IIAP de las muestras de trabajo 728 y 1057 seleccionados por muestreo no probabilístico. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral de Price, modificada por el cuestionario de Clima de la Fundación Palma (1999) y Alarcón (2010). Los resultados muestran que en la percepción de los empleados dominan el nivel C.OY S.L. Concluimos que el C.O se asocia positiva y significativamente con la S.L.

Martínez (2014) en la investigación “Satisfacción y desempeño del personal en el ámbito de actividades de la SAT – Trujillo”, para determinar la relación entre la S.L y la productividad de los trabajadores, ya que, el estudio respondió a un estudio cuantitativo en el que se utilizó la correlación descriptiva; involucrando a 0 empleados del área operativa del SAT, establecida por muestreo no probabilístico. Por consiguiente, se utilizaron cuestionarios para la investigación. Los resultados muestran que el 57% de los colaboradores, se sienten satisfechos con su empleo, el 55% realiza actividades acordes a su trabajo, el 5% de los empleados no está satisfecho con su salario, más Otro 1% cree que los que reciben no son valorados. De igual forma, la relación es no amigable entre las variables.

Mascco (2013) en su tesis cuyo título fue “C.O y satisfacción docente del establecimiento 11 de Condevilla en San Martín De Porres. 2013”, la finalidad fue establecer la comparación del C.O y la S.L de los profesores. El trabajo consistió en un criterio cuantitativo, con diseño no experimental. Por consiguiente, se escogió como muestra 150 docentes mediante el método de muestreo no probabilístico.

De esta manera se utilizó dos escalas de C.O y la Escala de S. A continuación, se observa que los resultados determinaron que si existe una relación estadísticamente significativa ($p = 0,000$), directa y moderada ($r = 0,521$) entre el C.O y la S.L.

Sotomayor (2012), menciona que “Relación entre el C.O y la S.L de los trabajadores del gobierno central de Moquegua, 2012” estableció como objetivo la comparación entre las variables del C.O y la S.L. De esta forma, se desarrolló de forma cuantitativa, con una estimación de tipo horizontal, no empírica, correlacional. Ante ello la muestra involucro a 109 funcionarios administrativos, mediante muestreo no probabilístico. Se optó por utilizar la técnica de la encuesta, de esta manera, se empleó dos cuestionarios. Se obtuvo como resultado que existe un nivel moderado de C.O y S.L en la sede central. De igual forma, se comprobó que existe una relación directa y significativa ($r = 0,79$ y $p = 0,000$) entre el C.O y la S.L.

Sánchez (2012) mantuvo como objetivo mantener la relación entre el C.O y la S.L del personal de salud. Se utilizó el método cuantitativo, ya que, el diseño fue de tipo descriptivo correlacional; utilizando como muestra 25 empleados. Igualmente se recopiló la información a través de la encuesta siendo el instrumento como cuestionario. Por estas razones las conclusiones obtenidas reflejan como resultado que existe relación significativa y directa entre las variables C.O y la S.L ($p < 0,05$).

En cuanto al contexto internacional, Peña, Díaz y Carrillo (2015) en su trabajo de investigación sobre el C.O y la S.L de su personal en la organización Monclova, realizada en Coahuila - México, para hallar la relación del C.O y S.L de los trabajadores de una fábrica metalúrgica en México.

El estudio se consideró como cuantitativo, con un diseño de correlación descriptivo no empírico; utilizando como muestra 20 personas, conformada mediante una encuesta no probabilística. Para el análisis se utilizó un cuestionario de C.O estructurado, se empleó el modelo de seis cajas de Weisboard y la herramienta JSS de Spector para medir la satisfacción. El estudio concluye que existe una relación entre el C.L que sienten los empleados y la S.L ($p < 0,01$); De igual forma, se comprueba que si hay relaciones significativas entre las actitudes dimensionales.

Medina (2012) en su tesis C.O y S.L en los establecimientos de camiones de San Francisco, Zulia - Venezuela, de esta manera se determinó la relación entre el C.O y la S.L de los colaboradores de la empresa de transporte. De la misma forma se utilizó un enfoque cuantitativo, a través del diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transaccional, como muestra 23 empleados del área de gerencia y 15 personas de transportes de Camiones Maracaibo, C. A, IVECO y Mack Zulia. Por otro lado, los datos se lograron gracias a la técnica de la encuesta, mediante dos cuestionarios, uno para medir el C.L y otro para medir la satisfacción de los trabajadores. Finalizando la existencia de relación directa y estadísticamente significativa entre C.O y satisfacción de los trabajadores.

Pangrazi, Parra y Bustamante (2012) en su investigación de análisis del C.O en el Hospital Base de Linares” hecho en Chile, cuyo objetivo fue identificar variables que interfieren al C.O y cómo se relacionan negativamente en el ámbito laboral dado que el estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, transversal, se escogió como muestra 7 trabajadores, muestra establecida por muestreo probabilístico. Para la recopilación de datos implemento un cuestionario para obtener si se puede medir el C.O a través de una dimensión; que ha pasado por un procedimiento validado y confiable ($\alpha = 0,75$). Se concluye a través de las

Dimensiones de identidad es el nivel más alto, mientras que el equipamiento y la distribución humano-material son los más bajos; Además, se ha constatado que el ámbito técnico es el que más dificultades provoca en la empresa.

Hinojosa (2013) en su estudio de C.O y S.L del Colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, busco establecer la relación entre el entorno y la organización y S. L de los docentes. El estudio se desarrolló mediante un método cuantitativo, en el que se realizó un diseño correlacional descriptivo, no experimental, con corte transversal; cuya muestra de trabajo fue de 85 profesores. Se emplearon dos cuestionarios, el primer cuestionario fue para el C.O y el segundo cuestionario para S.L. El cuestionario que se experimento fue auténtico y confiable. Por último, se concluye que, entre el C.O y la S.L, se determina una correlación positiva y estadísticamente significativa; Es decir, cuanto mejor sea el ambiente en la organización, mejor será el nivel de satisfacción del docente.

Zavala (2014) en su tesis de motivación y S.L en el Centro de Servicios Generales de la Embotelladora Mexicana de Bebidas, cuyo objetivo fue identificar la relación entre la motivación y la S.L entre los empleados de una organización de servicios. Por esta razón se utilizó para el estudio el enfoque cuantitativo, a través de una estimación descriptiva no empírica, correlacional y transaccional, se escogieron a 58 trabajadores como parte de la muestra. Para recolectar los datos, se trabajó mediante un cuestionario. Se comprobó que si existe una correlación positiva significativa ($p < 0,01$) entre las variables motivacionales y la satisfacción. Asimismo, se establece que no existe una diferencia en las variables cuando se tienen en cuenta los niveles sociodemográficos.

Para las **teorías** de las variables C.O se ha considerado a Soto (2013), refiriéndose a la teoría del C.O de Likert, menciona que el comportamiento de las personas se basa a través de sus conductas, por medio de la experiencia que ha forjado a lo largo del tiempo. Es decir, la percepción determina el ambiente organizacional.

En cuanto al **enfoque conceptual**, Uribe J. (2014) enfatizó que el C.O y la S.L tienen influencia representativa en la productividad, percepción de salud de los trabajadores. También muestra que el clima organizacional tiene como objetivo comprender las variables que poseen internamente, que en ocasiones afectan el comportamiento de los individuos dentro de la organización. Según el autor, señaló que el desempeño de un trabajador va a depender del buen ambiente de trabajo que allí se encuentre, por eso el ambiente organizacional debe ser favorable.

Montufar (2013) demostró que C.O presentan las cualidades del C.L, esta singularidad es estudiada directa e indirectamente por los colaboradores que rodean este ambiente, lo que repercute en el C.L influyen en el comportamiento, en el lugar de trabajo. Los niveles más altos de la organización pueden modificar varias características del entorno organizacional para interferir positivamente con el desempeño general e individual.

Robbins y Judge (2013) definen el C.O dentro de la personalidad que permite al individuo adaptar su propias costumbres, valores y religión entre otras prácticas, ya que, lo define como el conjunto de vínculos que poseen las personas en su ámbito laboral, pero influyen en su comportamiento.

Chiang, M. y Núñez A. (2013) mencionaron que el C.O determina la satisfacción personal. Cuanto más favorable sea el ambiente organizacional, más probable es lograr la satisfacción laboral, el desempeño, el liderazgo y otros comportamientos que ayuden a desarrollar y alcanzar las metas establecidas por la organización (p.237).

Para los aspectos de las variables ambientales organizacionales, el primero es **la autorrealización**. La estimación de un empleado se relaciona con la probabilidad de que su trabajo lo beneficie en términos de crecimiento y desarrollo, ya sea personal o profesional, puede depender de las tareas y expectativas.

Para el segundo aspecto, **involucramiento laboral**, La relación con los valores que encarna la organización y al mismo tiempo un compromiso de aplicarlos en la práctica y así generar el desarrollo de la empresa.

Finalmente, en materia de la dimensión **comunicación**, Apreciar el nivel de expresión, rapidez, precisión, coherencia y exactitud al transmitir y recibir información sobre operaciones dentro de la organización, tales como servicio al cliente bienes o consumidores.

De esta manera, para la variable de la teoría de satisfacción laboral, elaborada por Cavalcante (2013), propone la teoría de la brecha de Locke, en la que afirma que la S.L son las similitudes que existen entre los valores personales. Y las necesidades y los valores se pueden lograr haciendo el trabajo. De esta manera las personas muestran su comportamiento debido a su propio ambiente laboral a través de sus necesidades. El valor de una persona se clasifica en orden de importancia, puesto que cada individuo tiene su propia jerarquía de valores. Las emociones son formas de experimentar la obtención o el fracaso de un determinado valor.

En cuanto al **enfoque conceptual**, la satisfacción laboral de Robbins y Judge (2013) nos indican que la evaluación que hacen los empleados en su trabajo, incluyendo emociones y sentimientos afirmativos (p. 82).

Ventura (2012) nos dice que como factor está el desempeño, debido al éxito que cada individuo pueda lograr en cada labor que desempeña. Por otra parte, el reconocimiento, porque refleja la aceptación por el desempeño que uno brinda por las actividades que realiza. También nos dicen sobre la vida personal, dentro de la empresa es la vida cotidiana que uno atraviesa. Finaliza con una adecuada comunicación, lo que nos permitirá dialogar de manera correcta (p.19).

Seguidamente Robbins (2004), dentro de una empresa las persona con un grado mayor de satisfacción es más productivo. Debido que, la relación de causa y efecto no está definida, sino que es dinámica, es decir, ambos se relacionan mediante un proceso de retroalimentación continua y recíproca. En otras palabras, si uno desea obtener una productividad mayor, se tiene que tener al personal bajo reconocimiento continuo, para que estos estén motivados hacia las metas organizacionales.

En cuanto a las dimensiones de la variable S.L, la primera dimensión es la **estabilidad laboral**, a la que Chiang y Núñez (2013) refieren que la estabilidad laboral, ocupa un puesto entre los factores de satisfacción, debido que, genera una sensación de incertidumbre laboral.

En cuanto al segundo aspecto, **la remuneración**, según Chiang y Núñez (2013), mencionan que es el salario digno que un empleo recibe por su productividad, esto le permite mantener el bienestar de su familia.

Y finalmente, en el aspecto de las **condiciones de trabajo**, Chiang y Núñez (2013) se refieren a las condiciones de la infraestructura de cada empresa donde cada trabajador debería tener un adecuado ambiente laboral a través de la seguridad, orden y limpieza de las instalaciones para poder tener un buen desempeño y productividad en sus obligaciones a su cargo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es aplicada también conocida como investigación técnica, busca encontrar solución a los problemas que se presentan, generando ideas a corto y mediano plazo, para lograr la productividad (Cegarra, J. 2012).

Además, el **enfoque** de investigación utilizado es cuantitativo, según Merino y Pintado (2015) “menciona que la investigación cuantitativa incluye un enfoque diferente a la investigación cualitativa, ya que proporciona datos sobre si es posible medir y argumentar preguntas como ¿Qué? Cuándo, Dónde y Cómo Su principal objetivo es cuantificar resultados. En esta investigación, la información proporcionada por muestras seleccionadas al azar, en lo posible, es estadísticamente representativa; Además, los resultados obtenidos son extraídos y analizados mediante procedimientos estadísticos” (p. 6).

Por otro lado, se utilizó el diseño **no experimental**, debido que no se manipulan las variables y el diseño, puesto que los datos se recolectarían en un solo momento. Según Castillo y Torregroza (2013), afirman que: “El diseño no experimental se interpreta como un proceso donde no se manipulan las variables de estudio. De esta manera la variable independiente no cambia para ver su efecto en otras variables. Consiste en observar diversas situaciones que ocurren en el medio natural, para luego estudiarlas en un estudio no empírico” (p. 270).

Asimismo, se empleó el **nivel** de descripción, pues se describían ciertos fenómenos y/o situaciones que serían objeto de análisis (Hernández y Baptista, 2014).

Finalmente, la investigación es **correlacional**, según Hernández y Baptista (2014) porque determina la relación entre las variables mediante técnicas estadísticas, las cuales no nos brindan una relación que es la causalidad (p.92, 93).

3.2 Variables y operacionalización

En la tabla 1 se obtiene las siguientes variables:

Tabla 1 Variables en estudio

VARIABLES	
Variable 1	Clima organizacional
Variable 2	Satisfacción laboral

Fuente: Propia elaboración.

Las variables del estudio son C.O y S.L cuantitativa de escala tipo Likert. (Ver Anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2012). Concuerdan que **la población** en un conjunto de individuos cuyas características se asemejan eventualmente, se ubican claramente según el contenido, el medio geográfico, punto y tiempo (p.1 7). La siguiente población censal de incluyó a 80 funcionarios administrativos de la Corte Superior de Lima Norte, sede Los Olivos en el año 2018.

Consideramos **la muestra** censal ya que se escogió a toda la población como parte del estudio. Ramírez (1997) considera que una muestra censal, es aquella donde se considera todas las unidades de investigación. Por lo tanto, debido a que la población es pequeña, se muestrean 80 empleados, es decir, toda la población.

Pérez (2015) refiere definirla como parte de una porción que representa la población, para que luego la investigación que estamos haciendo sobre ella pueda propagarse a toda la población”.

En cuanto al **muestreo** que se estableció es el **no probabilístico**, ya que, según Sánchez y Reyes (2006) En el muestreo no se conoce los sujetos que serán tomados como parte de la muestra, este método es eficiente para obtener la muestra

a pesar que el investigador desconoce los inicios y finales de su ejecución. Es de vital importancia conocer a la muestra ya que se requiere conocer a la población representativa que el investigador seleccione (solo aquellos atributos, dimensiones o indicadores que se ajusten a la investigación) obteniéndose como resultado la muestra representativa (p.142).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, como lo menciona Pérez et. al (2012) ellos interpretan que la encuesta nos ayuda para la recolección de datos. Por esta razón, todos los elementos de la población, de los que se solicita información (p. 9).

En cuanto a las herramientas, se aplicaron cuestionarios, seguidamente para Grande y Abascal (2011), quienes afirmaron que el cuestionario es un conjunto de preguntas claras y coherentes para la recolección de la información (p.228). Además, debe ser consistente con el planteamiento de la hipótesis y el problema de investigación. Donde se utilizó dos cuestionarios para determinar la relación posible entre el C.O y la S.L del personal administrativo del corte superior.

Ante ello, el primer cuestionario está relacionado con la variable clima organizacional, incluye 3 dimensiones: autorrealización (1-3), involucramiento laboral (4-6) y comunicación (7-12), se utilizaron 12 ítems de escala tipo Likert, Asimismo para Cohen y Gómez (2019) para ellos es el conjunto de preguntas escritas afirmativamente que piden a los encuestados que elijan una de tres categorías de escala, especificando un valor a efectos de puntos para las preguntas: Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3.

De igual forma, el segundo cuestionario está relacionado con la variable satisfacción laboral, habiendo 3 dimensiones: estabilidad de empleo (13-16), remuneración (17-19) y condiciones de trabajo (20-22), para un total de 10 ítems. Se utilizará una escala tipo Likert con las siguientes categorías: Nunca = 1, A veces = 2, Siempre = 3.

De esta manera el Instrumento utilizado para esta investigación fue sometida y revisada estrictamente por tres expertos del tema y metodología, se presenta la forma confirmatoria de la definición, los resultados son favorables porque lo consideró procedente, por lo que continuó la investigación.

Tabla 2 Validación de expertos

Nº	Experto	Calificación instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Aliaga Correa, David Fernando	Aplicable	Investigador
Experto 2	Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable	Investigador
Experto 3	Dr. Delgado Céspedes, Carlos Alberto	Aplicable	Investigador

Fuente: La elaboración fue por propio criterio.

Se utilizó la confiabilidad del coeficiente de Alfa Cronbach, el mismo que determinó un valor de 0.820 para los 22 ítems del cuestionario, de esta manera se interpreta que el instrumento de estudio tiene una fiabilidad muy elevada y ante ello se aplicó la encuesta a la muestra de estudio.

3.5 Procedimientos

Durante la investigación primero se recogieron conceptos sobre las herramientas a utilizadas, se solicitó el permiso adecuado al área encargada del Personal Administrativo del Corte Superior de Justicia de Lima Norte ya que esto permitió el acceso a la recopilación de información, luego de lo cual se elaboró una encuesta que contenía las dos variables estudiadas, lo cual se realizó a través de un cuestionario. Luego, se entrevistó a 80 trabajadores del área administrativa. Después de realizar la encuesta a toda la muestra, se optó por utilizar los programas Excel y SPSS para que estos nos permitan obtener los datos estadísticos, respectivamente.

3.6 Método de análisis de datos

En relación a, la constatación de las hipótesis y objetivos se realiza a través de los resultados obtenidos a partir de la muestra utilizada. Por otro lado, el dato extraído por medio del cuestionario lo trabajamos a través del Excel 2016, luego se utiliza el programa SPSS versión 21 para obtener el porcentaje y frecuencia de los resultados obtenidos, por lo tanto, tabularlos y presentarlos en la tabla. De esta manera para encontrar la relación de las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Durante toda la investigación, el investigador mantuvo la honestidad y originalidad, además, los participantes de la muestra colaboraron voluntariamente sin ningún tipo de engaño en la elección de la respuesta para cada pregunta. Los ítems planteados en el instrumento, de esta manera, durante el procesamiento de los datos, no han sido modificados en ningún momento, puesto que se han utilizado los conceptos, opiniones, investigaciones y teorías anteriores, similares a los citados en las normas del manual APA; que se han respetado los derechos intelectuales de cada uno de ellos y por tanto rechazamos cualquier intento de plagio.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se dará a conocer los resultados que se han logrado obtener, teniendo en consideración los temas de investigación. De igual forma, se analizaron a nivel descriptivo los resultados de las variables y dimensiones de estudio, mediante una tabla de frecuencias.

4.1 Prueba de normalidad

Si $N > 50$ entonces se usa Kolmogorov-Smirnov

H0: Los datos tienen distribución normal (datos paramétricos).

H1: Los datos no tienen distribución normal (datos no paramétricos)

Regla de decisión

Si el valor de Sig $< 0,05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) Si el valor de Sig $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)

Realizamos la prueba de normalidad por intermedio del programa SPSS, considerando como muestra a 80 empleados lo que nos permitió obtener los resultados siguientes, mostrados en la Tabla 3

Tabla 3

Pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
	<u>o</u>		
V1 CLIMA ORGANIZACIONAL	,433	80	,000
V2 SATISFACCIÓN LABORAL	,438	80	,000

Fuente: Elaboración propia, mediante el sistema SPSS.

Interpretación

Variable 1: clima organizacional

De la Tabla 3, se observa que el valor de significancia es de 0.000 determinado por la prueba de normalidad, el nivel de significancia es menor a 0.05, de esta manera, rechazamos la hipótesis nula (H_0) aceptando la hipótesis alternativa, los datos no son paramétricos, por lo que emplearemos la rho de Spearman para lograr hallar la correlación de dos variables de estudio.

Variable 2: satisfacción laboral

Por lo tanto, en la segunda variable, observamos en la Tabla 3 encontramos que la significancia es 0.000 como resultado por la prueba de normalidad, este nivel de significancia es menor a 0.05, como consecuencia, se tiene que rechazar la hipótesis nula (H_0) y la alternativa de esta manera se comprueba que los datos no son paramétricos, ante ello, emplearemos la rho de Spearman para hallar la correlación de las variables de estudio.

4.1 Análisis de los resultados

4.1.1 1 Resultados por dimensión

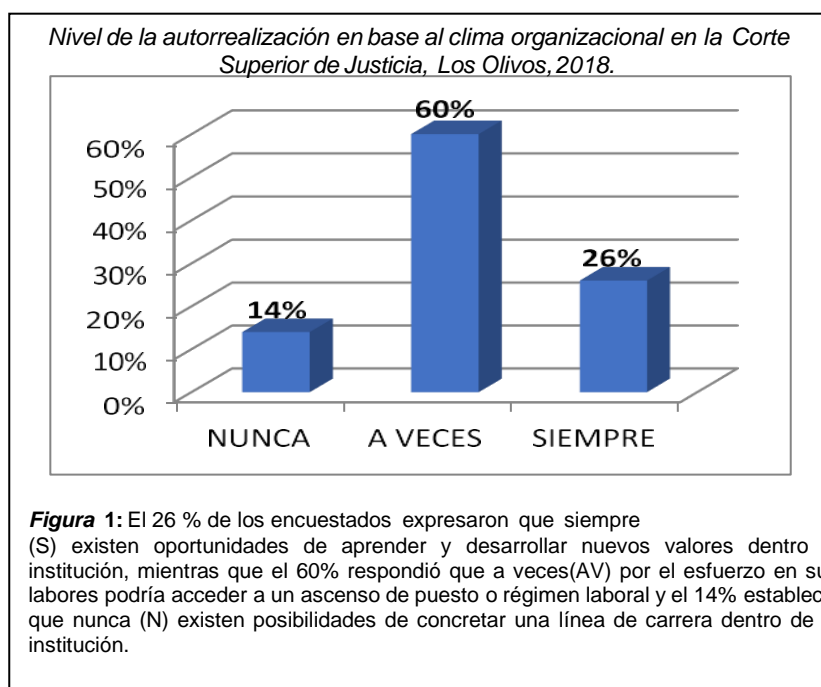
Posteriormente, en la figura 1 mostramos el nivel de la autorrealización mediante al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018 y en la tabla 4, la proporción porcentual en base a la autorrealización en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 4

Proporción porcentual en base a la autorrealización de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
AUTORREALIZACION	11	48	21	80
	14%	60%	26%	100%

Fuente: Propia elaboración mediante el respaldo del proceso de la encuesta.



Análisis

Se interpreta que un 26% del total de los colaboradores encuestados de Corte Superior de Justicia, Los Olivos considero que están de acuerdo que siempre existen oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores dentro la institución. Brito Challa (2010) señala que el ambiente laboral predomina de manera positiva en la eficiencia ocupacional, y el bienestar de los colaboradores.

Asimismo, Permite que el sujeto conozca más, no sólo de sí mismo, también de su equipo de trabajo con el objeto de crecer y ser más humano. Por lo que si fomentamos la autorrealización; el 29% de colaboradores que apoyan siempre (S) las oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores que le brinda la organización estatal, llegara al 100%. Por lo tanto, los colaboradores que sienten que algunas veces deben mejorar los accesos para poder ascender que son el 31 % del total; mientras que el 14% manifestó que nunca la organización estatal brinda oportunidades laborales.

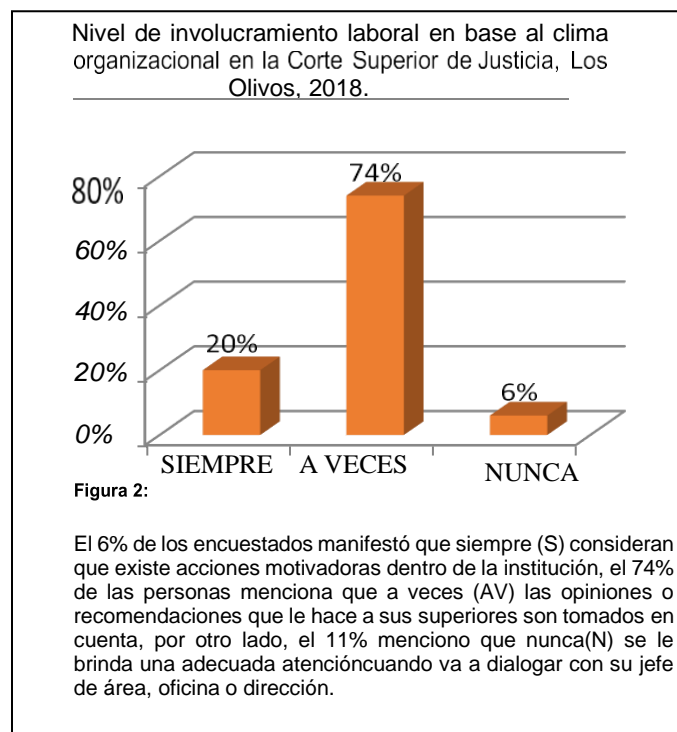
Seguidamente, en la tabla 5 se observa la proporción porcentual está basado mediante el involucramiento laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.; la figura 2, se muestra en el grafico el nivel de involucramiento laboral en base al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 5

Proporción porcentual a raíz del involucramiento laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	16	59	5	80
	20%	74%	6%	100%

Fuente: Elaboración propia a través de la encuesta.



Análisis

Se determina que el 6% de los colaboradores públicos de la Corte Superior de Justicia sede Los Olivos manifiestan que siempre (S) que la institución trata de motivarlos para poder desempeñar sus labores. Para Peralta (2013), define que el compromiso refiere al involucramiento laboral que tiene los colaboradores ya que el colaborador se identifica con las organizaciones a través del lazo de fidelidad por el cual desea seguir laborando en la institución la organización identifica debido a su compromiso implícito. Ya que cree en su importancia de su labor y la necesidad y utilidad de las funciones que realiza laboralmente.

Por lo tanto si la organización fomenta motivación en la institución del gobierno y se plantean nuevas formas o métodos para realizarlo, el 6% de los colaboradores que siempre siente la motivación, llegara al 100% progresivamente, ya que el 74% se verá influenciado por las estrategias de motivación , ya que a veces sienten que sus comentarios son ignorados por los superiores, y el 20% dicen que nunca hay importancia demostrada por la institución gubernamental por el bienestar y actos para que se sientan motivados.

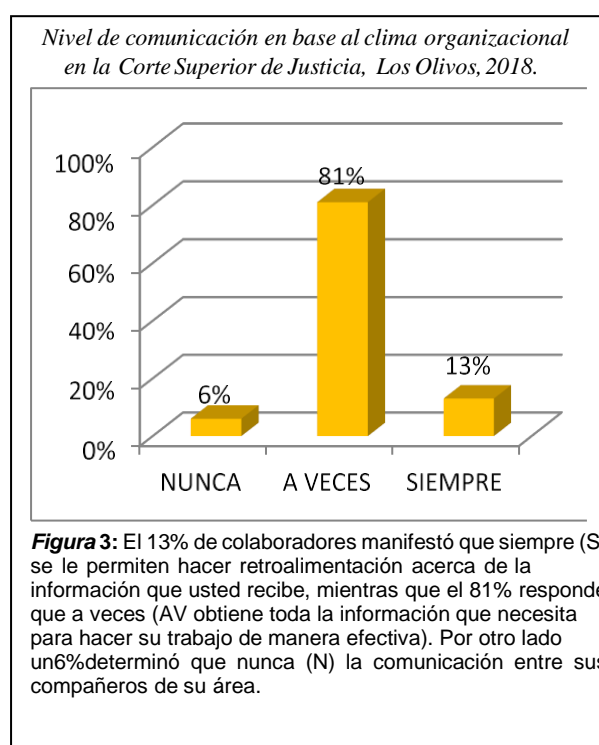
La tabla 6 donde se observa el nivel de comunicación en base al clima organizacional en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018, la figura 3 muestra el grado de nivel de comunicación mediante el clima organizacional.

Tabla 6

Proporción porcentual en función a la comunicación en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	A	S	TOTAL
COMUNICACIÓN	5	65	10	80
	6%	81%	13%	100%

Fuente: Elaboración propia debido al procedimiento de la encuesta



Análisis

Se observa que el 13% de los colaboradores públicos de la Corte Superior sede Los Olivos manifestaron que siempre (S) se le permite que haya una buena retroalimentación cuando se le brinda una información, dando la oportunidad que pueda consultar alguna duda. Cruz (2012) refiere que la comunicación interna se tiene que dar, a través de un proceso sistémico, que direcciona, influya en la eficiencia, los diferentes colaboradores que tiene la eficacia y coherencia, donde menciones a organización, igualmente de generar líderes aptos.

Para escuchar y generar respeto entre todos los colaboradores evitando el abuso del poder. Por consiguiente, si la institución realiza estrategias para poder motivar de una forma mejor a través de una comunicación interna efectiva, el 13% de los colaboradores que están acorde con este factor del clima organizacional, podrán llegar al 100%. Por lo que se debe mejorar en un mediano plazo al 81% que a veces recibe una comunicación adecuada debido

ala mala información brindada para realizar sus actividades laborales, y el 6% menciona que nunca hay una comunicación entre compañeros en área laboral donde se encuentran.

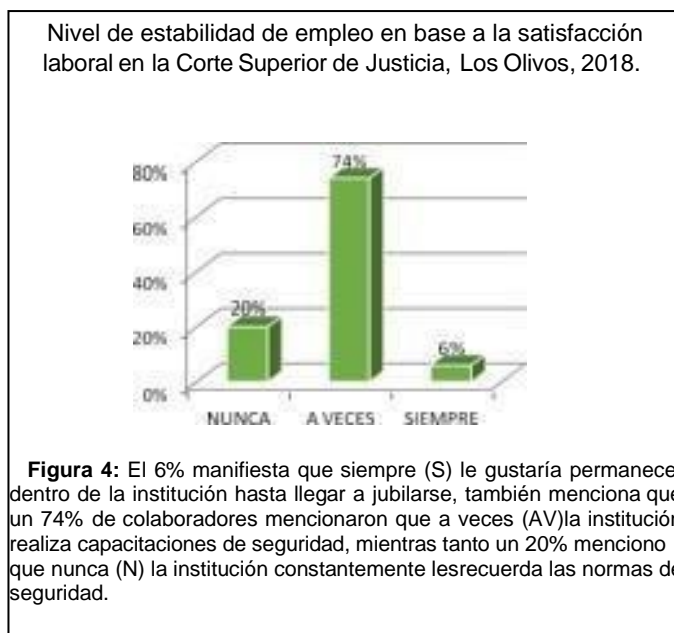
Por lo tanto, en la Tabla 7, los porcentajes están basados en la estabilidad de empleo en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.; la figura 4 mostrando en el gráfico, la estabilidad de empleo en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 7

Proporción porcentual basado a la estabilidad de empleo en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
ESTABILIDAD DE EMPLEO	16	59	5	80
	20%	74%	6%	100
				%

Fuente: Elaboración propia por el uso de la encuesta.



Análisis

Se visualiza que el 6% de los colaboradores que participaron en la encuesta de la Corte Superior de Justicia sede Los Olivos mencionan que siempre (S) estarían laborando, si le permiten permanecer hasta su jubilación. Núñez y Chiang (2013) refiere que la estabilidad laboral ocupa uno de los primeros lugares entre los factores de satisfacción ya que, si no hay, fomenta una incertidumbre en los colaboradores, lo cual generaría un sentimiento de insatisfacción.

De tal manera si la entidad se dispone en realizar charlas para fomentar la cultura laboral y capacitaciones para la seguridad y salud ocupacional, y trata de dar una estabilidad laboral a los colaboradores que se lo merezcan, el 6% de los colaboradores de la institución pública que tienen una satisfacción laboral llegaran al 100%, aunque el 74% de los colaboradores piensan en la seguridad ocupacional como factor importante para tener en cuenta una estabilidad en la institución, y un 20% de los colaboradores también tienen la percepción que la institución no se preocupa por sus seguridad, cuanto ellos realizan sus actividades laborales.

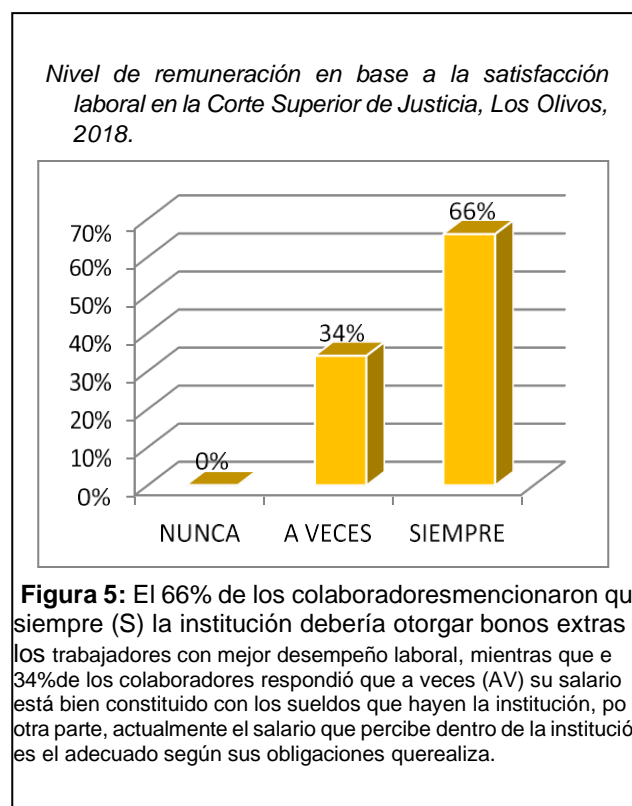
Observamos en la tabla 8, la proporción porcentual está basado en la remuneración en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018; la figura 5 como se muestra de forma gráfica, nivel de remuneración en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 8

Porcentaje basado en la remuneración en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
	0	27	53	80
REMUNERACIÓN	0%	34%	66%	100%

Fuente: Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta



Análisis

Podemos observar que el 66% de los colaboradores de la Corte Superior sede Los Olivos encuestados están siempre (S) a favor que sea más constante la entrega de bono por el desempeño laboral. Van Der (2010) refiere que la productividad del trabajo es como el capital humano más valioso de la empresa, pero para que el trabajo sea más productivo, la gerencia y la organización deben cambiar sus actitudes, plantear medidas económicas o de incentivos personales, porque su futuro está asegurado y por lo tanto el desarrollo de la organización debe ser tratado como un activo.

De tal manera que si la organización fomenta a través de reconocimientos económicos, personales, entre otros; el 66% de los colaboradores que están conformes con los tipos de reconocimientos, llegaran a ser un 100% de manera paulatina, ya que el 34% de colaboradores todavía no sienten esa seguridad de reconocimiento a su desempeño laboral, de tal manera que si se demuestra con actos lo contrario por parte de la, habrá un mayor efectividad, productividad por este motivo; ya que su situación económica mejorara es decir, a la cantidad de bienes y activos que posee y que les pertenecen.

Se puede visualizar en la tabla 9, el grado de proporción porcentual a través de las condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018; de igual manera se muestra la figura 6 donde está el gráfico correspondiente al nivel de condiciones laborales en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018

Tabla 9

Proporción porcentual a través de las condiciones laborales en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
	11	39	30	80
CONDICIONES LABORALES	14%	49%	38%	100%

Fuente: Elaboración propia debido al estudio de la encuesta.

Nivel de condiciones laborales en base a la satisfacción laboral en la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

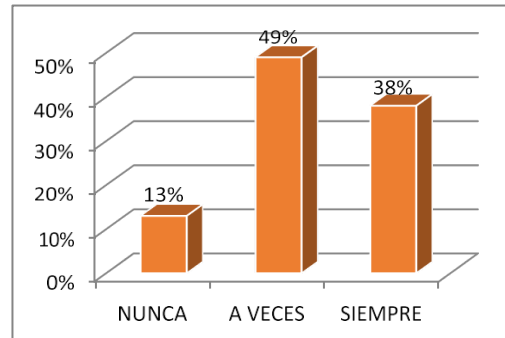


Figura 6: el 38% de los colaboradores contestaron que siempre (S) están conforme con el puesto que desempeña en la institución mientras que el 30% respondió que a veces (AV) la actividad que realiza le ha generado estrés laboral, por otra el 13% de colaboradores mencionaron que nunca (N) las funciones que realiza en su puesto de trabajo son rutinarias y constantes.

Análisis

Se observa que el 38% de los colaboradores perteneciente a la Corte Superior sede Los Olivos mencionaron siempre (S) que el puesto que ocupan en la institución es acorde a las habilidades que tiene y están conforme. Guzmán (2011) refiere que para un colaborador un acorde ambiente laboral es la agrupación de condiciones que aporta a la satisfacción para este.

Y para una organización, es el grupo de condiciones que permiten que los colaboradores sean más productivos.

De tal manera que si la institución fomenta a través de una buena gestión de recurso humano para que puedan ubicar en el puesto indicado a un colaborador, el 38% de los colaboradores que está conforme con este puestos y actividades, llegara a ser un 100% los colaboradores satisfechos de manera paulatina, ya que el 49% de colaboradores tienen estrés por las tareas que realiza en la institución y el 13% de los colaboradores que no realizan tareas repetitivas, no están acorde con la demanda por parte de la directiva.

4.1.1 Resultados por variables

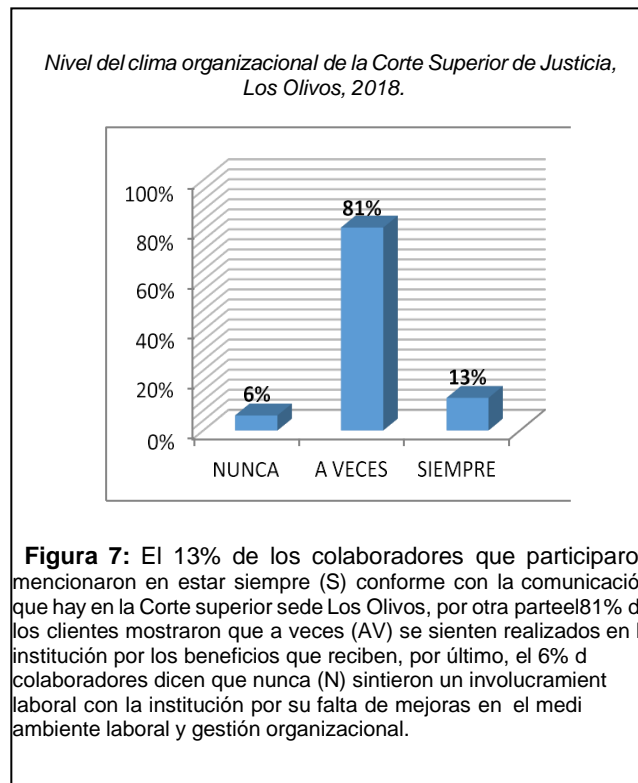
Por consiguiente, la tabla 10 muestra la proporción porcentual en base al clima organizacional de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018 y la figura 7 muestra en forma de gráfico el nivel del clima organizacional de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 10

Porcentaje basado mediante el C.O de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	N	AV	S	TOTAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	5	65	10	80
	6%	81%	13%	100%

Fuente: Elaboración propia determinado por la encuesta.



Análisis

Se observa que el 13% de los colaboradores menciona que la comunicación es siempre (S) positiva en la institución, aunque todavía, hay aspectos que mejorar con la comunicación con la parte gerencial y directivos. Uribe (2014) mencionó que la comunicación es una medida del nivel de conciencia entre los colaboradores de una organización, de igual forma mencionó que el clima organizacional es un tema que se debe manejar bien, mejorando así los factores organizacionales en forma de información positiva sobre las actividades en la organización.

Por lo que mejorando el nivel de comunicación dentro de la institución entre los colaboradores por áreas y sus jefes de área, oficina o dirección el 13% de los colaboradores llegaran a ser el 100%, aunque será paulatinamente ya que el 81% de colaboradores tienen a tomar más relevancia la estabilidad económica que le brinda la institución y el 6% no está involucrado y comprometido con la organización por su ambiente laboral y la mala gestión que ellos perciben.

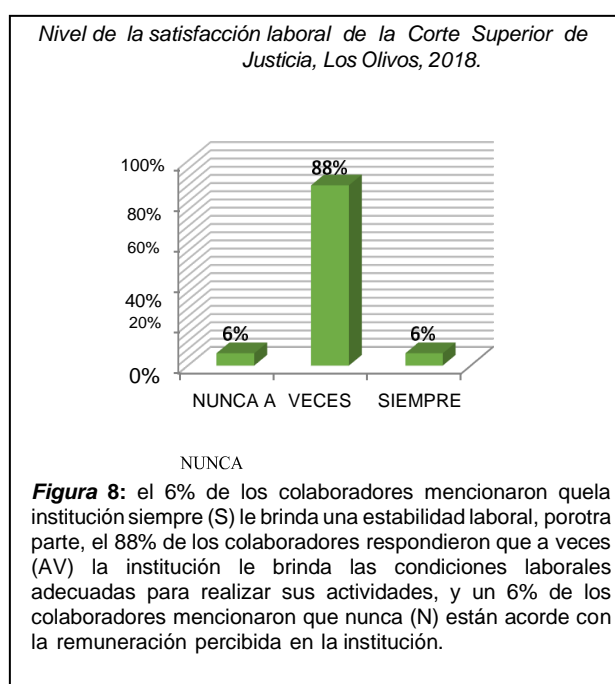
Seguidamente, la tabla 11 se observa la proporción porcentual por consideración de la satisfacción laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018 y la figura 8 se observa el nivel de la satisfacción laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

Tabla 11

Proporción porcentual en base a la satisfacción laboral de la Corte Superior de Justicia, Los Olivos, 2018.

ITEMS	D	AV	S	TOTAL
SATIFACCIÓN LABORAL	5	70	5	1200
	6%	88%	6%	100%

Fuente: Elaboración propia.



Análisis

Visualizamos que el 6% de colaboradores a través de su percepción personal, y económica mencionan que siempre (S) la institución le brinda una estabilidad laboral. Judge y Robbins (2013) refieren a la estabilidad laboral como factor fundamental para la satisfacción laboral repercutiendo estos en el compromiso y responsabilidad de los colaboradores, por lo que estos son responsables y tendrá la tendencia realizar y cumplir con sus actividades encomendadas en la organización de manera efectiva, de modo que la satisfacción de los colaboradores se correlacione con la eficacia de estos, se refleja en la eficacia y eficiencia de estos colaboradores en sus actividades.

De esta manera, la organización debe orientar una buena gestión del talento humano para una mejor dirección, liderazgo, remuneración y condiciones laboral, ya que los colaboradores sienten estos factores que determinan su satisfacción laboral, haciendo que el 6% de colaboradores, lleguen a ser el 100%, ya que 88% opinan no estar conforme con las condiciones laborales y el 6% no están satisfecho con la remuneración que tienen.

4.1.1 Resultados de las medidas descriptivas

Además, La Tabla 12 continuación presenta la desviación estándar, la media y el coeficiente de variación de la variable 1 y la variable 2, con sus respectivas dimensiones:

Tabla 12

Desviación estándar, los promedios y el coeficiente de variabilidad de la V1 y V2

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
CLIMA ORGANIZACIONAL	Autorrealización	,624	2,13	,389
	Involucramiento laboral	,497	1,86	,247
	Comunicación	,431	2,06	,186
	Estabilidad de empleo	,497	1,86	,247
SATISFACCIÓN LABORAL	Remuneración	,476	1,66	,226
	Condiciones laborales	,680	2,24	,462

Fuente: Elaboración propia a raíz de la encuesta

4.1.2 Prueba de hipótesis

4.1.2.1 Prueba de hipótesis general

HG: Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018.

H0: No existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018.

H1: Si existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018.

Por otro lado, la Tabla 13 muestra de forma detallada el grado de relación según el coeficiente la correlación de Rho Spearman:

Tabla 13

Cuadro de coeficientes de correlación de Spearman

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

Fuente: Elaboración propia en base a Mondragon (2014)

De esta forma, la Tabla 14 muestra la correlación de las variables de estudio:

Prueba de hipótesis

H0: $R=0$; V1 no está relacionada con la V2

H1: $R>0$; V1 está relacionada con la V2

Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%

Significancia y decisión

- a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H0
- b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H0

Tabla 14
Correlación de variables

			Clima organizacional	Satisfacción laboral
		Coeficiente de correlación	d 1,000	,817**
Rho	de	Sig. (bilateral) N	. 80	,000 80
Spearman		Coeficiente de correlación	d ,817**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 80	. 80

**.

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

Fuente: En base al SPSS

Interpretación

La Tabla 14 muestra el coeficiente de correlación de Spearman de las variables de C.O y S.L, con un valor de 0.817**, describiendo una correlación positiva muy estrecha, según la Tabla 13 sobre los coeficientes de correlación rho de Spearman; También observamos que el nivel de significancia del trabajo se encuentra en 0.00, el cual es 0.05 menor que el propuesto para el estudio, donde se rechaza la hipótesis nula (H0) y a su vez la hipótesis alternativa (H1), ante ello, la Hipótesis del estudio ha sido encontrada y comprobada, se demuestra de que existe una relación entre el C.O y la S.L del personal administrativo de la Corte Superior de Lima Norte, Los Olivos, en el año 2018.

4.1.1.1 Prueba de hipótesis específicas

HE1: Existe relación entre el clima organizacional y la estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

H1: Si existe relación entre el clima organizacional y la estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

Así mismo, la Tabla 15 demuestra la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión estabilidad de empleo:

Tabla 15

La correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión estabilidad de empleo

			Clima organizacional	Estabilidad de empleo
Rho Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.000	,613**
		N	80	80
	Estabilidad de empleo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,613**	1,000
		N	80	80

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

Fuente: En base al SPSS

Interpretación

La Tabla 15 se observa el coeficiente de correlación entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable, cuyo valor es 0.613**, describiendo una correlación positiva significativa entre ellas, según la Tabla 13 del coeficiente rho de Spearman se encontró que el nivel de significancia es 0.00, menor que 0.05, es así que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se aceptamos la hipótesis alternativa (H1), ya que, evidenciamos que existe relación entre el C.O y la estabilidad laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Lima Norte, sede Los Olivos en 2018.

HE2: Existe relación entre el clima organizacional y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

H1: Si existe relación entre el clima organizacional y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

Por esta razón, la Tabla 16 muestra la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión remuneración:

Tabla 16

La correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión remuneración

			Clima organizacional	Remuneración
Rho Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: En base al SPSS

Interpretación

A continuación en la tabla 16 observamos el coeficiente correlacional entre la 1ª variable y 2ª dimensión de la 2ª variable, el cual tiene un valor de 0.409**, interpretando una correlación positiva media entre estas, según la tabla 13 de coeficientes de rho de Spearman, la significancia encontrada fue de 0.00 siendo menor que 0.05, por lo que no acepta de la hipótesis nula (H0) aceptando la hipótesis alternativa (H1), por esta razón existe relación entre el C.O y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

HE3: Existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

H0: No existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

H1: Si existe relación entre el clima organizacional y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

Ahora veamos, la Tabla 17 muestra la correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones laborales:

Tabla 17

La correlación entre la variable clima organizacional y la dimensión condiciones laborales

			Clima organizacional	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,584**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Condición laborales	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Fuente: En base al SPSS

Interpretación

La Tabla 17 muestra la de correlación entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable, con un valor de 0,584 **, describiendo una correlación positiva significativa entre ellas, según la Tabla 13 de la rho de Spearman coeficiente, se encontró que el nivel de significaciónes 0.00 menor que 0.05, por lo que se tiene que rechazar la hipótesis nula (H0) y se tiene que aceptar la hipótesis alternativa (H1), tal que existe una relación entre el C.O y las condiciones laborales del personal administrativo de la Corte Suprema de Justicia de Lima Norte, sede de Los Olivos en 2018.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación tuvo como propósito de encontrar la relación entre las variables de investigación, clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Los Olivos, 2018; Por esta razón analizamos los datos obtenidos mediante el instrumento, se utilizó el Rho de Spearman, donde obtuvimos el coeficiente de correlación de 0.817 **, describiendo la fuerte relación positiva entre las variables, la significancia laboral hallada fue de 0.00 siendo menos que 0.05 propuesta para el estudio por lo que decidimos que la hipótesis general del estudio fue encontrada y aprobada, demostrando que si existe una relación entre las variables del C.O y la S.L del personal administrativo de en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos. Carillo, Peña y Díaz (2015) en el estudio cuyo nombre fue C.O y S.L entre los trabajadores de la organización Monclova, para determinar la relación entre C.O y la S.L, Monclova concluye que, existe relación entre las variables del estudio, que fue demostrado a través de la encuesta realizada a los trabajadores; también se observó una fuerte relación entre la dimensión actitud hacia el cambio y comunicación con la satisfacción laboral. Coincidimos con Carrillo, Peña y Díaz; ya que apoyan a la relación existentes entre las variables que estudiamos, y de igual manera comprueba que existe a través de la estadística inferencial. Además, apoyamos lo mencionado Medina (2012) ya que demostró que hay una relación directa y estadísticamente significativa entre C.O y satisfacción de los colaboradores en los locales de camiones del Municipio San Francisco. Concordamos con la teoría del C.O de Likert (citado por Soto 2013), donde describe la conducta de los colaboradores, hace referencia que esta tiene origen como reacción a la gestión administrativa y a las condiciones percibidas en la organización, de tal manera que según la toma de decisiones que tomen estos colaboradores, según sus habilidades y capacidades determinara el clima organizacional.

El primer objetivo específico identificado fue determinar si hay similitud entre el C.O y la estabilidad laboral de los empleados administrativos de la Corte Superior de Lima Norte Sede Los Olivos, mediante la prueba rho de Spearman, la cual refleja coeficiente de 0.613**, describiendo una significativa correlación positiva entre estos, la significancia hallada fue 0.00; por lo que, se encontró que si existe relación entre el C.O y la estabilidad laboral del personal administrativo

de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Los Olivos. Mascco (2013) en su investigación sobre el C.O y la S.L docente en la red Condevilla 11 del distrito de San Martín de Porres, tiene cuyo objetivo fue encontrar la relación entre el C.O y la S.L entre los profesores; hallo, que, si hay una relación existente significativa de 0,00 y el coeficiente r de Spearman de 0,521 de esta manera, identifica una correlación directa y moderada entre el C.O y la S.L. Concordamos con Macco porque determina la correlación entre las variables fundamentales y las dimensiones que la componen, esta relación es moderada. Coincidimos con Sotomayor (2012), en su estudio intento determinar la relación entre el C.O y la S.L de los empleados del gobierno central en Moquegua; pues concluye evidenciando que existe relación directa y significativa con coeficiente 0.7 9 y nivel designificación 0.000 entre clima organizacional y satisfacción laboral. Para Locke (citadopor Cavalcante, 2013), la satisfacción laboral cruza la teoría de la brecha, ya que debe haber similitudes entre los valores y necesidades individuales, ya que estos están dados por el desempeño en el trabajo.

Se determinó un segundo objetivo específico para identificar la correlación entre el C.O y la remuneración a través de la investigación de correlación rhode Spearman, cuyo coeficiente fue 0.409** y una significancia bilateral de 0.00, de correlación positiva media entre estas, de tal manera se comprobó la relación entre el C.O y la remuneración de los empleados administrativos de la Corte Superior LimaNorte Sede Los Olivos. Zavala (2014) a través de su proyecto sobre la Motivación y la S.L en el Centro de Servicios de la embotelladora de bebidas mexicana, cuyo objetivo fue encontrar una relación entrela Motivacióny la S.L entre los empleados de la organización, que la existencia del estudio se concluye un efecto positivo y la correlación significativa entre las variables de motivación y satisfacción. Coincidimos con Zavala (2014) porque la remuneración que reciben los empleados por sus actividades laborales es su motivación, haciéndolos sentir satisfechos.

Además, Martínez (2014) en su investigación sobre la satisfacción y el desempeño de los trabajadores, puesto que los resultados determinaron que un 57% de colaboradores están de acuerdo con el puesto de trabajo, 45% de los empleados están conformes con su salario. Podemos apoyarnos en la teoría de Locke (citado por Nuñez y Chiang, 2013) ya que, mencionan que la satisfacción se puede relacionar a través de factores externos al colaborador, como salario, incentivos, infraestructura y buen ambiente laboral.

El tercer objetivo específico planteado para esa investigación se dio para establecer relación entre el C.O y las condiciones laborales, se aplicó el análisis de rho de Spearman determinó un coeficiente de 0.584 ** y la significancia hallada fue de 0.00 el cual describe una correlación positiva consistente entre estas determinando la existencia de relación entre el C.O y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018. También, Rivera y Pérez (2015) en su estudio titulado C.O y S.L en los empleados del Instituto de I.A.P, 2013, establecieron como objeto determinar la correlación entre el C.O y la S.L de los trabajadores de I.I.A.P, el estudio concluyó que las percepciones de los colaboradores con el C.O a su vez a influencia de en la S.L. Concluyó que el C.O se relaciona de manera positiva y significativa con la S.L. Coincidimos con Rivera y Pérez debido a que se determinó relación directa entre las variables principales, lo cual infiere que las 71 condiciones laborales que son bien gestionados harán que haya una satisfacción en los colaboradores y un buen clima organizacional. Coincidimos con Martínez (2014) en su estudio sobre la satisfacción y el desempeño de los empleados en el área de operaciones del SAT, ya que determinó que 57% los colaboradores se sienten cómodos con su puesto laboral, 55% realiza funciones según su perfil profesional; por lo que las condiciones laborales de la organización mejoran el compromiso organizacional y la S.L. Uribe (2014) nos apoya porque destaca que el clima organizacional y el C.L inciden directamente en los colaboradores, pues orienta la comprensión de los factores ambientales internos, para que el desempeño que el colaborador establezca de acuerdo con las condiciones laborales actuales dentro de la institución, por lo tanto, el C.O debe ser favorable.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que si existe relación entre el C.O y la S.L del personal administrativo de la Corte Superiorde Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.817 y una significancia hallada de 0.00, lo que determina una relación positiva fuerte.
- Se estableció la existente de relación entre el C.O y la estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.613 y una significancia de 0.00, estableciendo relación positiva considerable.
- Se halló relación entre el C.O y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018, cuyo coeficiente de correlación de Spearman fue 0.409 y una significancia localizada de 0.00 estableciendo una relación positiva media.
- Se decidió que existe relación entre el C.O y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.584 y una significancia hallada de 0.00 de esta manera interpretamos que existe una relación positiva considerable.

VII. RECOMENDACIONES

1. En el estudio se identificó la correlación existente entre el C.O y la S.L, puesto que podemos recomendar la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, para impulsar la comunicación afectiva, para promover la gestión por parte de los coordinadores de área, conllevando así al mejor cumplimiento de actividades laborales de los colaboradores.
2. En el estudio se determinó existe relación entre el C.O y la estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos. Por lo tanto, recomendamos que se den capacitaciones a los trabajadores sobre seguridad y salud ocupacional así disminuirá los riesgos psicosociales; también la renovación de contratos a los colaboradores que tengan talento y habilidades.
3. Del estudio se definió que existe relación entre el C.O y la remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos. Por lo que se recomienda que, para poder mejorar el C.O, se debe incentivar la productividad, pro actividad y desempeño laboral de los colaboradores mejorando su remuneración mediante el reconocimiento laboral, por la realización de metas, objetivos por colaborador y del área al que pertenezca.
4. Se estableció que existe la relación entre el C.O y las condiciones de trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, por lo que recomendamos realizar mejorar la gestión del talento humanos a través de capacitaciones a los directivos, coordinadores mejorando su gestión; la realización de charlas para incentivar una mejor comunicación interpersonal.

REFERENCIAS

Acciones de desarrollo coaching (2012) Frustración laboral. Recuperado de:
<http://accionesdesarrollo.com/frustracion-laboral/>

Bologna, E. (2013) Estadística en Psicología 3ra Edic. Buenos Aires: Argentina.
EDITORIAL BRUJAS.

Calla, B, Desarrollo Personal [en línea]. Gestión del Talento Humano (2010).
Recuperado de: <http://gestiontalentohumano-unesr.blogspot.com/2010/02/desarrollo-personal-segun-brito-challa.html>

Cavalcante J. (2013) Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Tesis Publicada de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona. España.

Castillo, M. y Torregroza E. (2013) Cultura de la investigación para los estudios urbanos, políticos e internacionales Cali: Colombia. Universidad del Rosario.

Cegarra, J. (2012) La investigación Científica y Tecnológica 2° Ed. Madrid: España.
Díaz de Santos.

Cegarra, J. (2010). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Diaz deSantos.

Chiang, M, Martin, J y Núñez, A. (2013). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral 2° Edición. Madrid, España: Universidad Pontifica Comillas.

Chiang Y San Martin Neira (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo.
Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492015000300001&script=sci_arttext

- Claveria, A. (2009). Sepa cómo lograr la motivación en sus empleados. *Americaeconomia.com*. Recuperado de: <https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/sepa-como-lograr-la-motivacion-en-sus-empleados>
- Cruz Batista, Y. (2012). Posiciones Teóricas en Torno a la Comunicación Organizacional. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 26. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/cbfp.html>
- Eloa Guzmán (2011) ¿Cómo se define un buen ambiente de trabajo? El vínculo entre la confianza y la productividad. *IProfesional*. Recuperado de: <https://www.iprofesional.com/management/112139-Como-se-define-un-buen-ambiente-de-trabajo-El-vinculo-entre-la-confianza-y-la-productivida>
- Escalante, A. (2015). El impacto del clima laboral sobre la empresa. *Info Capital Humano*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/>
- El peruano (2018). Clima laboral influye en la productividad empresarial. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividad-empresarial-70930.aspx>
- Fabra A. (2016) Diferencia entre situación económica y situación financiera. *UNCOMO*. Recuperado de: <https://negocios.uncomo.com/articulo/diferencia-entre-situacion-economica-y-situacion-financiera-27003.html>
- Gestion.org. (2012) Que es el salario justo. Recuperado de: <https://www.gestion.org/que-es-el-salario-justo/>
- Gómez, M. (2013) *Introducción a la metodología de la investigación científica* 2º Ed. Cali: Colombia. Editorial Brujas.

- Grande, I. y Abascal, E. (2011). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* (11ª Ed.). Madrid, España: ESIC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. Quintaedición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.
- Hernández, R., Fernández, C., Y Baptista, L. (2010). Metodología de la Investigación (4ª ed.). México: McGraw Hill.
- Hijonosa, C. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores de colegio sagrados corazones padres franceses. Tesis para obtener el grado de Doctorado en Administración. Universidad de Playa Ancha, Santiago.
- Ibañez, J (2017). Buen clima laboral fortalece productividad de empresas. La República. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/1065878-buen-clima-laboral- fortalece-productividad-de-empresas>
- Jagare Bobasa (2012). Trabajo monótono y rutinario. Recuperado de: <http://jbobasa.blogspot.com/2012/01/trabajo-monotono-y-rutinario.html>
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Manosalvas Vaca, A. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral. Dialnet. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
- Martínez, R. (2014). La satisfacción y los desempeños de los empleados en el área de operaciones del SAT 2014. Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Mascco, J. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la red N° 11 de condevilla en el distrito de San Martín de Porres 2013. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Universidad Alas Peruanas, Lima.

- Medina, J. (2012). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los concesionarios de camiones del municipio San Francisco. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Maracaibo.
- Merino, M. y Pintado, T. (2015) Herramientas para dimensionar los mercados: la investigación cuantitativa Madrid: España. ESIC Editorial.
- Mesa, J. La comunicación externa en la empresa: conecta con el mundo [en línea]. Grupo P&A (2016). Recuperado de: <https://blog.grupo-pya.com/la-comunicacion-externa-la-empresa-conecta-mundo/>
- Molero Manglano, C. (2012) La reforma laboral. Aspectos generales. Un estudio sobre sus antecedentes, gestación, recepción, características jurídicas, fundamentos, contenidos y valoración. Recuperado de.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=111934>
- Montufar, G. (2013). *Desarrollo Organizacional: principios y aplicaciones*. (4ta. Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Nemiña, R; García, H. & Montero, L. (2009). Teacher professional development and professionalism. Prospects and problems Teachers. Journal of Curriculum and Teacher Training. Vol. 12 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56711798016>
- Osorio, A (2018). Tres indicadores para tener un clima laboral óptimo. El Comercio. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/tres-indicadores-clima-laboral-optimo-noticia-496008>
- Ortiz, H. (2010). . Lus Cogens Laboral y Sus Aportes Al Trabajo Decente En Un Mundo Global-Glocal-Regional. En Cuestiones Jurídicas Vol. IV. II. Maracaibo.

Venezuela. Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc38/art06.pdf>

Palma, S. (2012). Escala Clima CL-SPC. Primera Edición. Lima.

PerúPavia (2014). Fundamentos del Clima Organizacional.

Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos 2010. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima

Pangrazi, V. y Parra, M. (). Análisis del Clima Organizacional del Hospital Base de Linares. Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración. Universidad de Talca: Santiago.

Peña, M. Díaz G. y Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. Revista internacional administración & finanzas, 8 (1). 37 – 50.

Peralta, C. (2013). El compromiso laboral: discursos en la organización. Barranquilla: Colombia: Pepsic. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>

Pérez, N. y Rivera, P. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, 2013. Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos.

Pérez, R., Caso, C., Rio, M. y López, A. (2012) Introducción a la Estadística Económica Madrid: España. CREATIVE COMMONS.

Poder Judicial Del Perú. (2017). Corte Superior de Justicia de Lima Norte/Presidencia/Presidente. Recuperado de:
https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/Corte+Superior+Lima+Norte+PJ/s_csj_li_ma_norte_nuevo/as_corte_lima_norte/as_presidencia/as_Presidente

- Poder Judicial Del Perú. Reseña Histórica. Recuperado de:
https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/Corte+Superior+Lima+Norte+PJ/s_corte_s_uperior_lima_norte/as_Conocenos/Historia
- Revista cubana de educación médica superior (2011). Medigraphic.
 Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=31838>
- RPP (2018). *¿Por qué es importante tener un buen clima laboral?*
 Recuperado de: <https://rpp.pe/campanas/contenido-patrocinado/por-que-es-importante-tener-un-buen-clima-laboral-noticia-1100232>
- Ríos, M. (2015). Empowerment y el compromiso organizacional en las PYMES. Pendientedemigracion.ucm.es. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Valdez-Monica.pdf>
- Robbins, S. Y Judge, R. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15va ed.) México: Pearson.
- Robbins, S, yJudge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* 13° Edición. México. Pearson Educación.
- Sánchez, K. (2010). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos 2010. Tesis para obtener el grado de Bachiller en Administración. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto.
- Sánchez y Reyes. (2006). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Perú: Visión Universitaria.
- Sandoval Caraveo, M. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. Recuperado de:
http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- Segredo Pérez, A. (2011). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Scielo Salud Pública. Recuperado de:
https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci_arttext&tlng=pt

Soto, J. (2013). Efecto del estilo de liderazgo en el clima organizacional de la caja popular Santo José Iturbide S.C.L de C.V. México: Universidad autónoma de Querétaro.

Szeinman, P (2015). Los CEO en Perú ya ven al clima organizacional como una variable intangible del negocio. Gestión. Recuperado de:
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ceo-peru-ven-clima-organizacional-variable-intangible-negocio-99286>

Uribe, J. (2014) Clima y el ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales Guanajuato: México. Editorial El Manual Moderno.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.

Van Der (2010) Gestión y gerencias empresariales Eco ediciones. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

Ventura, J y Martin, A. (2010). Economic Growth with Bubbles. Massachusetts, US: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.

Zavala, O. (2014). Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladoras de bebidas. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Instituto politécnico nacional, México D.F.

Zumaeta, J. (2018). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Andina. Recuperado de:
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

ANEXOS

ANEXO 1: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Montufar (2013) señaló que el clima organizacional son las características de medio ambiente de trabajo, estas son observadas directas e indirectamente por los empleados que se desempeñan en ese medio, tiene consecuencia en el comportamiento laboral. Los altos niveles de la organización pueden modificar las diversas características de clima organizacional con el fin de intervenir de manera positiva en el desempeño tanto general como individual.	La variable 1 (clima organizacional) se medirá mediante las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral y comunicación donde se elaboró un cuestionario de 12 ítems.	AUTORREALIZACIÓN	Desarrollo personal	1	NUNCA (N)	ORDINAL
				Desarrollo profesional	2		
				Ascenso Laboral	3	A VECES (AV)	
			Compromiso	4			
			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Desarrollo organizacional	5	SIEMPRE (S)	
				Motivación	6		
			COMUNICACIÓN	Comunicación interna	7 y 8		
				Comunicación externa	9, 10 y 11		
				Relaciones interpersonales	12		
			SATISFACCIÓN LABORAL	Robbins y Judge (2013) sostuvieron que "la satisfacción es un factor determinante en los comportamientos responsables de los empleados, en tal sentido un empleado responsable tenderá a realizar y cumplir con sus actividades de manera eficiente, por ello la satisfacción de los empleados se asocia la efectividad de los mismos en la producción". Además, la responsabilidad del trabajador se ve reflejada mediante las actitudes y comportamiento, un trabajador responsable tiende a hablar bien de la empresa, de sus compañeros, genera un buen clima y está altamente comprometido con su organización" (p. 83).	La variable 2 (satisfacción laboral) se medirá mediante las dimensiones de estabilidad de empleo, remuneración y condiciones de trabajo, además, se elaborará una encuesta de 10 ítems.	ESTABILIDAD DE EMPLEO	
Permanencia en el trabajo	15						
Riesgo de despido	16						
REMUNERACIÓN	Situación económica	17				A VECES (AV)	
	Salario justo	18					
	Productividad Laboral	19					
CONDICIONES LABORALES	Agradable	20				SIEMPRE (S)	
	Frustrante	21					
	Rutinario	22					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	MÉTODO	POBLACIÓN MUESTRA MUESTREO
			CLIMA ORGANIZACIONAL		
			DIMENSIONES		
GENERAL:	GENERAL:	GENERAL:	A. AUTORREALIZACIÓN	Hipotético deductivo con enfoque cuantitativo	1. Población = 80 trabajadores administrativos de la institución
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del personal Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018?	Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	HG: Existe relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos, en el año 2018.	INDICADORES		
			1. Desarrollo personal		
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	2. Desarrollo profesional	NIVEL	2. Muestra = 80 trabajadores administrativos de la institución
a. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la Estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018?	a. Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	H1: Existe relación entre el Clima organizacional y la Estabilidad de empleo del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	3. Ascenso Laboral		
			B. INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Descriptiva correlacional	3. Muestreo No probabilístico
			INDICADORES		
1. Compromiso laboral					
b. ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la	b. Determinar la relación entre el Clima	H2: Existe relación entre el Clima Organizacional y	2. Desarrollo organizacional	TIPO	TÉCNICA
			3. Motivación		
			C. COMUNICACIÓN	Aplicada	Encuesta con escala
INDICADORES					

Remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018?	Organizacional y la Remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	la Remuneración del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	1. Comunicación interna	Técnica	tipo Likert		
			2. Comunicación externa				
			3. Relaciones interpersonales				
			VARIABLE2				
			SATISFACCIÓN LABORAL				
			DIMENSIONES				
			A. ESTABILIDAD DE EMPLEO			DISEÑO	INSTRUMENTO
			INDICADORES				
			1. Seguridad			No experimental	Cuestionario
			2. Permanencia en el trabajo				
3. Riesgo de despido			De corte transversal	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO			
B. REMUNERACIÓN							
INDICADORES							
1. Situación económica				Coeficiente de Alfa de Cronbach			
2. Sueldo Adecuado							
3. Productividad Laboral							
C. CONDICIONES LABORALES				MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS			
INDICADORES							
1. Agradable							
2. Frustrante							
3. Rutinario				Programa estadístico SPSS 22			
c. ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018?	c. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.	H3: Existe relación entre el Clima Organizacional y las Condiciones de Trabajo del personal Administrativo en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.					

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018”.

OBJETIVO: Determinar la relación entre el Clima organizacional y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte Sede Los Olivos en el año 2018.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca	A veces	Siempre
N	AV	S

ITEMS	VARIABLE 1 : CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN		
		1	2	3
1	Existen oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores dentro la institución			
2	Existen posibilidades de acceder a una línea de carrera dentro de la institución			
3	Usted cree que por el esfuerzo y la dedicación en sus funciones laborales podría acceder a un ascenso de puesto o régimen laboral			
4	Para usted la cooperación entre los trabajadores dentro de la institución es la correcta.			
5	Usted considera que es importante trabajar en equipo, porque a la vez las relaciones y el apoyo permite lograr los objetivos de la institución			
6	Desde su propio punto de vista, considera que existe acciones motivadoras dentro de la institución			
7	Se le brinda una adecuada atención cuando va a comunicarse con su jefe de área, oficina o dirección			
8	Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta			
9	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo			
10	Se le permite hacer retroalimentación acerca de la información que usted recibe			
11	Cree que la comunicación entre sus compañeros de su área de trabajo es de manera abierta			
12	Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo usted se siente apreciado por ellos			
VARIABLE 2 : SATISFACCIÓN LABORAL				
13	La institución constantemente les recuerda las normas de seguridad			
14	La institución comparte constantemente capacitaciones de seguridad			
15	A usted le gustaría permanecer dentro de la institución hasta llegar a jubilarse			
16	Existe alguna posibilidad de que usted pierda su puesto de trabajo dentro de la institución			
17	Actualmente el salario que percibe dentro de la institución es el adecuado según las obligaciones y funciones que usted realiza			
18	Usted cree que su salario está bien constituido con los sueldos que hay en la institución.			
19	Usted considera que la institución debería otorgar bonos extras a los trabajadores con mejor desempeño laboral			
20	Está conforme con el puesto que usted desempeña en la institución			
21	El trabajo que usted realiza le ha generado alguna vez estrés laboral			
22	Considera que las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo son rutinarias y constantes			

Gracias por su colaboración

ANEXO 4: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dr. (a) Cardenas Saavedra Abraham

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido

de usted, Atentamente,



Abraham Manuel Figueroa Aquino

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS
Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS QUILLOS, 2018".
Apellidos y nombres del Investigador: Abraham Manuel Figueroa Aquino

Apellidos y nombres del experto: Dr. CARLOS SALDANAS AGUIRRE

ASPECTO A EVALUAR	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Desarrollo personal	Existen oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores dentro de la institución	N = NUNCA AV = AVECES S = SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo profesional	Existen posibilidades de acceder a una línea de carrera dentro de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Ascenso Laboral	Usted cree que por el esfuerzo y la dedicación en sus funciones laborales podría acceder a un ascenso de puesto o algún nivel laboral		<input checked="" type="checkbox"/>	
	INVOLOCAMIENTO LABORAL	Compromiso laboral	Para usted la cooperación entre los trabajadores dentro de la institución es la correcta.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Desarrollo organizacional	Usted considera que es importante trabajar en equipo, porque a la vez las relaciones y el apoyo permite lograr los objetivos de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Motivación	Desde su propio punto de vista, considera que existe acciones motivadoras dentro de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>	
	COMUNICACIÓN	Comunicación interna	Se le brinda una adecuada atención cuando va a comunicarse con su jefe de área, oficina o dirección		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comunicación externa	Cree que los comentarios o sugerencias que le hiciera sus superiores son tomados en cuenta		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Se le permite hacer retroalimentación acerca de la información que usted recibe		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Relaciones Interpersonales	Cree que la comunicación entre sus compañeros de trabajo es de manera abierta		<input checked="" type="checkbox"/>	
ESTABILIDAD DE EMPLEO	Seguridad	Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo usted se siente apreciado por ellos	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Permanencia en el trabajo	La institución constantemente le recuerda las normas de seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Riesgo de despido	La institución comparte constantemente capacitaciones de seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>			
SATISFACCIÓN LABORAL	Situación económica	Actualmente el salario que percibe dentro de la institución es el adecuado según las obligaciones y funciones que usted realiza	N = NUNCA AV = AVECES S = SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Usted cree que su salario está bien consultado con los sueldos que hay en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Productividad Laboral	Usted cree que la institución debería otorgar bonos extras a los trabajadores con mejor desempeño laboral		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Agradable	Está conforme con el puesto que usted desempeña en la institución		<input checked="" type="checkbox"/>		
CONDICIONES LABORALES	Frustrante	El trabajo que usted realiza le ha generado alguna vez estrés laboral	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Rutinario	Considera que las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo son rutinarias y constantes	<input checked="" type="checkbox"/>			

Fecha: 07/12/2018


 FIRMADO: 07/12/2018

OPINIÓN DEL EXPERTO:

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dr. (a)..... Altaga Correa David Fernando.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018".

. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido

de usted, Atentamente,



Abraham Manuel Figueroa Aquino

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018".

Apellidos y nombres del investigador: Abraham Manuel Figueroa Aquino

Apellidos y nombres del experto: *Dr. ROSA CORDERO DAVID FERNANDO*

ASPECTO A EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		OBSERVACIONES O SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Desarrollo personal Desarrollo profesional Ascenso Laboral	Existen oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores dentro de la institución Existen posibilidades de acceder a una línea de carrera dentro de la institución Usted cree que por el esfuerzo y la dedicación en sus funciones laborales podría acceder a un ascenso de puesto o régimen laboral	N= NUNCA AV = A VECES S= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Compromiso laboral Desarrollo organizacional Motivación	Para usted la cooperación entre los trabajadores dentro de la institución es la correcta. Usted considera que es importante trabajar en equipo, porque a la vez las relaciones y el apoyo permite lograr los objetivos de la institución		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	COMUNICACIÓN	Comunicación interna Comunicación externa Relaciones interpersonales	Se le brinda una adecuada atención cuando va a comunicarse con su jefe de área, oficina o dirección Recibo toda la información que necesito para poder realizar eficientemente su trabajo Se le permite hacer retroalimentación acerca de la información que usted recibe Cree que la comunicación entre sus compañeros de su área de trabajo es de manera abierta		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SATISFACCIÓN LABORAL	ESTABILIDAD DE EMPLEO	Seguridad Permanencia en el trabajo Riesgo de despido	Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo usted se siente preciado por ellos La institución constantemente le recuerda las normas de seguridad La institución constantemente capacita sus capacidades de seguridad A usted le gustaría permanecer dentro de la institución hasta llegar a jubilarse	N= NUNCA AV = A VECES S= SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	REMUNERACIÓN	Situación económica Sueldo Adecuado Productividad Laboral	Existe alguna posibilidad de que usted pierda su puesto de trabajo dentro de la institución Actualmente el salario que percibe dentro de la institución es el adecuado según las obligaciones y funciones que usted realiza Usted cree que su salario está bien consultado con los sueldos que hay en la institución. Usted considera que la institución debería otorgar bonos extras a los trabajadores con mejor desempeño laboral		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	CONDICIONES LABORALES	Agradable Frustrante Rutinario	Está conforme con el puesto que usted desempeña en la institución El trabajo que usted realiza le ha generado alguna vez estrés laboral Considera que las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo son rutinarias y constantes		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

FECHA: 03/12/2018

[Firma]
61889423

FIRMA DEL EXPERTO:

Lima, 03 de Diciembre del 2018

Estimado Dr. (a) Delgado Cespedes Carlos Alberto

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018”**.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido

de usted, Atentamente,

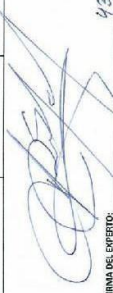


Abraham Manuel Figueroa Aquino

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA, LOS OLIVOS, 2018".
 Apellidos y nombres del investigador: Abraham Manuel Figueroa Aquino

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Delgado Castropedres Coello Alberto*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	
CLIMA ORGANIZACIONAL	AUTORREALIZACIÓN	Desarrollo personal	Existen oportunidades de aprender y desarrollar nuevos valores dentro de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Desarrollo profesional	Existen posibilidades de acceder a una línea de carrera dentro de la institución. Usted cree que por el esfuerzo y la dedicación en sus funciones laborales podría acceder a un ascenso de puesto o régimen laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Ascenso Laboral	Para usted la cooperación entre los trabajadores dentro de la institución es la correcta. Usted considera que es importante trabajar en equipo, porque a la vez las relaciones y el apoyo permite lograr los objetivos de la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Compromiso laboral	Desde su propio punto de vista, considera que exista acciones motivadoras dentro de la institución.	N = NUNCA AV = A VECES S = SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
	COMUNICACIÓN	Desarrollo organizacional	Motivación	Se le brinda una adecuada atención cuando va a comunicarse con su jefe de área, oficina o dirección.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Comunicación Interna	Comunicación Interna	Cree que los comentarios o sugerencias que le hace a sus superiores son tomados en cuenta.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Comunicación externa	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo. Se le permite hacer retroalimentación acerca de la información que usted recibe.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		Relaciones Interpersonales	Relaciones Interpersonales	Cree que la comunicación entre sus compañeros de su área de trabajo es de manera abierta.		<input checked="" type="checkbox"/>	
			Seguridad	Cuando interactúa con sus compañeros de trabajo usted se siente apreciado por ellos.		<input checked="" type="checkbox"/>	
		SATISFACCIÓN LABORAL	ESTABILIDAD DE EMPLEO	Seguridad	La institución constantemente los recuerda las normas de seguridad.		<input checked="" type="checkbox"/>
Permanencia en el trabajo	La institución comparte constantemente capacitaciones de seguridad.				<input checked="" type="checkbox"/>		
REMUNERACIÓN	Riesgo de despido		A usted le gustaría permanecer dentro de la institución hasta llegar a jubilarse.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Situación económica		Existe alguna posibilidad de que usted pierda su puesto de trabajo dentro de la institución. Actualmente el salario que percibe dentro de la institución es el adecuado según las obligaciones y funciones que usted realiza.	N = NUNCA AV = A VECES S = SIEMPRE	<input checked="" type="checkbox"/>		
CONDICIONES LABORALES	Sueldo Adecuado	Sueldo Adecuado	Usted cree que su salario está bien constituido con los sueldos que hay en la institución. Usted considera que la institución debería otorgar bonos extras a los trabajadores con mejor desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Frustrante	Agradable	Esta conforme con el puesto que usted desempeña en la institución.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Rutinario	El trabajo que usted realiza le ha generado alguna vez estrés laboral. Considera que las funciones que usted realiza en su puesto de trabajo son rutinarias y constantes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
							
						FECHA: 3/12/2018	