



## **ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE  
ICA, 2024

**Línea de investigación:**

**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de Alta Dirección

**Autor**

Ventura Joyo, Enrique Estuardo

**Asesor**

Aquino Santos, César Gustavo

ORCID: 0000-0003-4119-2531

**Jurado**

Carhuamaca Borda, Raúl

Rojas García, José Domingo

Medina Salgado, Antonio Bartolome

**Lima - Perú**

**2026**

# INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 17%                 | 16%                 | 9%            | 10%                     |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

## FUENTES PRIMARIAS

|    |                                                    |     |
|----|----------------------------------------------------|-----|
| 1  | repositorio.ucv.edu.pe                             | 3%  |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 2  | Submitted to Universidad Cesar Vallejo             | 3%  |
|    | Trabajo del estudiante                             |     |
| 3  | hdl.handle.net                                     | 1%  |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 4  | www.coursehero.com                                 | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 5  | dspace.unitru.edu.pe                               | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 6  | repositorio.unjbg.edu.pe                           | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 7  | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru      | <1% |
|    | Trabajo del estudiante                             |     |
| 8  | repositorio.uap.edu.pe                             | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 9  | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega | <1% |
|    | Trabajo del estudiante                             |     |
| 10 | 1library.co                                        | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |
| 11 | repositorio.unfv.edu.pe                            | <1% |
|    | Fuente de Internet                                 |     |



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN  
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE  
JUSTICIA DE ICA, 2024**

**Línea de investigación:**

**Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en

Gestión de Alta Dirección

**Autor**

Ventura Joyo, Enrique Estuardo

**Asesor**

Aquino Santos, César Gustavo

ORCID: 0000-0003-4119-2531

**Jurado**

Carhuamaca Borda, Raúl

Rojas García, José Domingo

Medina Salgado, Antonio Bartolome

**Lima – Perú**

**2026**

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mis padres, quienes con su amor, sacrificio y ejemplo me enseñaron el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por brindarme su apoyo incondicional y por ser la fuente de mi fortaleza en cada etapa de mi vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco de manera especial a mis profesores, quienes con sus enseñanzas y orientación contribuyeron a mi formación académica y personal. Asimismo, expreso mi sincero reconocimiento a mi asesor de tesis, por su paciencia, compromiso y valiosas recomendaciones que guiaron el desarrollo de esta investigación.

## INDICE

|                                                 |    |
|-------------------------------------------------|----|
| Resumen .....                                   | ix |
| Abstract .....                                  | x  |
| I.    Introducción .....                        | 1  |
| 1.1.    Planteamiento del problema .....        | 1  |
| 1.2.    Descripción del problema .....          | 4  |
| 1.3.    Formulación del problema .....          | 5  |
| 1.3.1    Problema general .....                 | 5  |
| 1.3.2    Problemas específicos .....            | 5  |
| 1.4.    Antecedentes .....                      | 6  |
| 1.5.    Justificación de la investigación ..... | 11 |
| 1.6.    Limitaciones de la investigación .....  | 12 |
| 1.7.    Objetivos .....                         | 13 |
| 1.7.1.    Objetivo general .....                | 13 |
| 1.7.2.    Objetivos específicos .....           | 13 |
| 1.8.    Hipótesis .....                         | 13 |
| II.   Marco teórico .....                       | 15 |
| 2.1.    Clima Organizacional .....              | 15 |
| 2.2.    Satisfacción laboral .....              | 28 |
| III.  Método .....                              | 42 |
| 3.1.    Tipo de investigación .....             | 42 |
| 3.2.    Población y muestra .....               | 43 |
| 3.3.    Operacionalización de variables .....   | 45 |
| 3.4.    Instrumentos .....                      | 46 |

|       |                                                                          |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.5   | Procedimientos .....                                                     | 49 |
| 3.6   | Análisis de datos .....                                                  | 49 |
| 3.7   | Consideraciones éticas .....                                             | 50 |
| IV.   | Resultados .....                                                         | 51 |
| 4.1   | Resultado descriptivo .....                                              | 51 |
| 4.2   | Resultado inferencial .....                                              | 65 |
| V.    | Discusión de resultados .....                                            | 72 |
| VI.   | Conclusiones .....                                                       | 76 |
| VII.  | Recomendaciones .....                                                    | 78 |
| VIII. | Referencias .....                                                        | 80 |
| IX.   | Anexos .....                                                             | 92 |
|       | Anexo A. Matriz de consistencia                                          |    |
|       | Anexo B. Instrumentos                                                    |    |
|       | Anexo C. Ficha de Validación de Instrumentos                             |    |
|       | Anexo D. Test de de Confiabilidad de la variable inteligencia artificial |    |
|       | Anexo E. Base de datos                                                   |    |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          |                                                                                                              |    |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1  | Bases legales del clima organizacional en el Perú .....                                                      | 24 |
| Tabla 2  | Número de trabajadores por cada área administrativa .....                                                    | 44 |
| Tabla 3  | Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima organizacional ...                                      | 45 |
| Tabla 4  | Matriz de operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral ....                                     | 46 |
| Tabla 5  | Nivel de la variable Clima organizacional .....                                                              | 51 |
| Tabla 6  | Nivel de la dimensión comunicación organizacional .....                                                      | 53 |
| Tabla 7  | Nivel de la dimensión Estilo de liderazgo .....                                                              | 54 |
| Tabla 8  | Nivel de la dimensión motivación laboral .....                                                               | 55 |
| Tabla 9  | Nivel de la dimensión relaciones interpersonales .....                                                       | 56 |
| Tabla 10 | Nivel de la dimensión Condiciones laborales .....                                                            | 57 |
| Tabla 11 | Nivel de la dimensión toma de decisiones .....                                                               | 58 |
| Tabla 12 | Nivel de la variable Satisfacción laboral .....                                                              | 59 |
| Tabla 13 | Nivel de la dimensión reconocimiento .....                                                                   | 60 |
| Tabla 14 | Nivel de la dimensión condiciones laborales .....                                                            | 61 |
| Tabla 15 | Nivel de la dimensión relaciones laborales .....                                                             | 62 |
| Tabla 16 | Nivel de la dimensión Desarrollo profesional .....                                                           | 63 |
| Tabla 17 | Nivel de la dimensión Equilibrio entre vida laboral y personal .....                                         | 64 |
| Tabla 18 | Prueba de correlación según Spearman entre el Clima<br>organizacional y Satisfacción laboral .....           | 65 |
| Tabla 19 | Prueba de correlación según Spearman entre la<br>Comunicación organizacional y la satisfacción laboral ..... | 66 |

|          |                                                                                                             |    |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 20 | Prueba de correlación según Spearman entre el estilo de liderazgo<br>y la Satisfacción laboral.....         | 67 |
| Tabla 21 | Prueba de correlación según Spearman entre la Motivación laboral<br>y la Satisfacción laboral .....         | 68 |
| Tabla 22 | Prueba de correlación según Spearman entre las<br>Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral..... | 69 |
| Tabla 23 | Prueba de correlación según Spearman entre las Condiciones<br>laborales y la satisfacción laboral.....      | 70 |
| Tabla 24 | Prueba de correlación según Spearman entre la Toma de<br>decisiones y la satisfacción laboral.....          | 71 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|           |                                                                      |    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1  | Nivel de la variable Clima organizacional .....                      | 51 |
| Figura 2  | Nivel de la dimensión comunicación organizacional .....              | 53 |
| Figura 3  | Nivel de la dimensión Estilo de liderazgo .....                      | 54 |
| Figura 4  | Nivel de la dimensión motivación laboral .....                       | 55 |
| Figura 5  | Nivel de la dimensión relaciones interpersonales .....               | 56 |
| Figura 6  | Nivel de la dimensión Condiciones laborales .....                    | 57 |
| Figura 7  | Nivel de la dimensión toma de decisiones .....                       | 58 |
| Figura 8  | Nivel de la variable Satisfacción laboral .....                      | 59 |
| Figura 9  | Nivel de la dimensión reconocimiento .....                           | 60 |
| Figura 10 | Nivel de la dimensión condiciones laborales .....                    | 61 |
| Figura 11 | Nivel de la dimensión relaciones laborales .....                     | 62 |
| Figura 12 | Nivel de la dimensión Desarrollo profesional .....                   | 63 |
| Figura 13 | Nivel de la dimensión Equilibrio entre vida laboral y personal ..... | 64 |

## Resumen

El tratado investigativo cuya finalidad fue identificar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024. La metodología empleada fue el básico, cuantitativo, correlacional-causal y no experimental, aplicada a una muestra de 70 empleados del área administrativo, identificados a través del muestreo no probabilístico censal. Para el recojo de datos se emplearon dos cuestionarios estructurados, los cuales alcanzaron altos niveles de confiabilidad, con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.855 para el clima organizacional y 0.845 para la satisfacción laboral. Las evidencias del trabajo, fundamentado en el análisis de Spearman, manifiestan que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.653 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, confirmando así la hipótesis general. En consecuencia, se evidenció que un clima organizacional positiva, basado en dimensiones como comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, condiciones laborales y toma de decisiones, influyó de manera significativa en la satisfacción laboral. En conclusión, se corroboró que fortalecer el clima organizacional contribuye significativamente al bienestar y compromiso de los empleados del área administrativo de la entidad.

*Palabras clave:* clima organizacional, satisfacción laboral, correlación, personal administrativo.

## Abstract

The research treaty whose purpose was to identify the influence of the organizational climate on the job satisfaction of the administrative staff of the Superior Court of Justice of Ica, 2024. The methodology used was basic, quantitative, correlational-causal and non-experimental, applied to a sample of 70 employees in the administrative area, identified through non-probability census sampling. For data collection, two structured questionnaires were used, which reached high levels of reliability, with Cronbach's Alpha coefficients of 0.855 for the organizational climate and 0.845 for job satisfaction. The evidence of the work, based on Spearman analysis, shows that there is a positive and significant relationship between the organizational climate and job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.653 and a bilateral significance level of 0.000, thus confirming the general hypothesis. Consequently, it was evident that a positive organizational climate, based on dimensions such as communication, leadership, motivation, interpersonal relationships, working conditions, and decision-making, significantly influenced job satisfaction. In conclusion, it was confirmed that strengthening the organizational climate significantly contributes to the well-being and commitment of the organization's administrative employees.

**Keywords:** organizational climate, job satisfaction, correlation, administrative staff.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

En el contexto mundial, el clima organizacional y la satisfacción laboral constituyen componentes críticos que impactan en el rendimiento y la eficiencia de las instituciones públicas. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023), a nivel mundial, un 48% de los colaboradores estatales se sienten conformes con su contexto laboral, como consecuencia de la carencia de valoración, tensión administrativa y rigidez burocrático excesivo. Las naciones desarrolladas de la Unión Europea, han implementado un conjunto de estrategias para reforzar el clima laboral y optimizar el engagement, pese a ello, en muchas naciones con políticas laborales menos eficaces, aún persisten problemas asociados a un liderazgo impositivo y una comunicación ineficaz, la cual se manifiesta en una creciente desmotivación y un nivel alto de rotación de los trabajadores (OCDE, 2023).

La búsqueda de métodos, modelos para potenciar el contexto organizativo y el clima laboral en el ámbito público, es incesante en el contexto internacional. En este sentido, en algunas naciones del viejo continente, han implementado estrategias como la reducción de las horas de trabajo y consecuentemente con ello, ha disminuido el nivel de tensión laboral, con ello, ayudando a optimizar el grado de productividad de los colaboradores. Diversos trabajos de investigación manifiestan que, un menor horario de trabajo influye positivamente en la asociación positiva entre el contexto privado y el entorno profesional, contexto que se traduce en un mayor nivel de responsabilidad y lealtad hacia la entidad organizativa. Del mismo modo, la aplicación de estrategias que prioricen la salud y las condiciones del bienestar en el trabajo de los empleadores, demuestran claramente que ayudan a incrementar

el nivel del clima laboral, conllevando con ello, a elevar el grado de competencia de la entidad organizativa. Estos antecedentes globales, manifiestan claramente que el ejecutar programas, estrategias, políticas en beneficio de una clima laboral favorable inciden positivamente en la competencia de la institución pública para la entrega de un servicio de óptimo a la comunidad (Cadenaser, 2025).

En las naciones Latinoamericanas, el contexto problemático del clima organizacional no es ajeno a la problemática mundial, ya que factores profundos como el favoritismo para la ocupación de funciones, los actos ilícitos y carencia de formación adecuada, reducen la capacidad de respuesta positiva hacia sus comunidades de parte de las instituciones públicas. En un informe sobre la región de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) evidenció que solo un 40% de los colaboradores del sector público manifestaron que confían en el trabajo de sus directivos y en la claridad de sus responsabilidades. En este sentido, en Argentina, un análisis del Instituto Nacional de la Administración Pública (2023) manifestó que el 65% de los empleadores del Ministerio de Seguridad padecen de agotamiento laboral como consecuencia de las exigencias intensas y la limitada retribución. Siguiendo el mismo contexto, en Colombia, una investigación de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP, 2023) estableció que en el Dirección Administrativa de la Presidencia la carencia de programas de desarrollo profesional y procesos de evaluación imparcial han originado un bajo nivel de ambiente laboral, consecuentemente ha establecido un 30% de rotación anual.

Estos desarrollos críticos, se evidencian en mayor medida en entidades públicas que tiene roles importantes dentro del contexto público, como un Ministerio del Interior, entidad que enfrenta diariamente a escenarios delincuenciales, donde la presión es mayor y estresante para los trabajadores, entorno que incide negativamente en la estabilidad

emocional de los colaboradores. Bajo este escenario la CEPAL (2023) resalta que, sin la reinserción de estrategias, métodos o programas sobre clima laboral, las naciones latinas continuarán sufriendo bajos niveles de rendimiento laboral y un nivel alto de ilícitos, ya que la desmotivación laboral incide negativamente en los controles organizativos y promueve acciones deshonestas.

En el entorno peruano, las instituciones públicas enfrentan aspectos críticos referentes a la falta de estabilidad política, persistente rotación de cargos de funcionarios y la deficiencia en el entorno laboral, aspectos que repercute de forma negativa en el ambiente laboral de los empleadores de las entidades públicas. Esta realidad problemática se manifiesta de igual forma en la entidad judicial, donde el colaborador administrativo de la institución encara diversos retos que condicionan de forma negativa su desempeño y clima laboral. De acuerdo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2023), el 60 % de los servidores públicos perciben que sus ideas no son consideradas para la gestión de las decisiones, lo que genera desmotivación, frustración y resistencia a los cambios institucionales. Esta valoración de igual forma se refleja en los empleadores administrativos en la corte superior, como la de Ica, donde el excesivo trabajo laboral, la falta de reconocimientos, la falta de una adecuada comunicación organizativa y la carencia de un liderazgo colaborativo, se convierten en componentes que inciden negativamente en alcanzar un mayor nivel de bienestar laboral y responsabilidad institucional.

Del mismo modo, la carencia de principios organizacionales sólidos y claros en las diversas entidades públicas favorece a la dejación del clima laboral, motivando un contexto laboral desfavorable. Aunque el Ministerio del Interior se ha constituido en un caso visible por la magnitud de crisis internas y acusaciones de parte de los colaboradores administrativos (Defensoría del Pueblo, 2023), estos mismos contextos, se hallan corroborados en los

diversos entes públicos del país, específicamente en el Poder Judicial. Esto se pone de relevancia, cuando el Banco Mundial (2023) manifiesta que el país se halla en el puesto 12 de las naciones latinoamericanas en relación a un clima laboral adecuado, definiendo que la desorganización y la falta de organización en la administración pública elevan el grado de desmotivación de los colaboradores públicos.

## **1.2. Descripción del problema**

En el contexto del Poder Judicial de Ica, los últimos años han manifestado las carencias estructurales y de organización, componentes que afectan de forma directa y negativa al desempeño y productividad de los colaboradores administrativos. Entre las causas de ello, se pueden describir el exceso de trabajo, la carencia de una adecuada comunicación con los niveles superiores, la carencia de recompensas institucionales, del mismo modo, la sensación de injusticia en la repartición de tareas, impactan negativamente en el sentido de lealtad y motivación de los empleados administrativos. De acuerdo al estudio de Villalobos y Ramos (2023), un clima laboral ineficiente puede desencadenar un conjunto de elementos negativos hacia la entidad, tales como un alto nivel de tensión, bajo rendimiento y desinterés por las metas de la institución, factores que debilitan la responsabilidad organizativa e afectan en el nivel de excelencia de la atención estatal. A ello se suma la carencia de espacios adecuados para la contribución de los colaboradores en la gestión de decisiones, lo cual genera un distanciamiento entre las metas de la alta dirección y las necesidades reales del equipo administrativo.

En este escenario, el bienestar laboral de los empleadores administrativos se convierte en un indicador crítico de la salud organizacional del Poder Judicial de Ica. La insatisfacción manifiesta de los colaboradores puede reflejarse en ausentismo, rotación

laboral, disminución en la eficiencia de los procesos y un deterioro general del ambiente de trabajo. Diversos estudios sostienen que la apreciación de un entorno organizacional beneficioso —distinguido por la confianza, el respeto, el apoyo institucional y la posibilidad de desarrollo profesional— impacta directamente en el bienestar en el trabajo y, por lo tanto, en los hallazgos institucionales (Salinas y Mejía, 2022). Sin embargo, en instituciones públicas del sector justicia, como la de Ica, los esfuerzos por fortalecer estos aspectos suelen verse limitados por burocracias rígidas, presupuesto insuficiente y una cultura organizacional verticalista que dificulta la implementación de cambios significativos. Ante esta situación, resulta imprescindible investigar cómo el entorno organizativo impacta en el bienestar laboral de los empleadores del departamento administrativo, a fin de proponer estrategias de mejora que fortalezcan la gestión institucional desde una perspectiva humana, eficiente y sostenible.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1 Problema general***

¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?

#### ***1.3.2 Problemas específicos***

- ¿Cuál es la influencia de la Comunicación organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo?
- ¿Cuál es la influencia del Estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal administrativo?

- ¿Cuál es la influencia de la Motivación laboral en la satisfacción laboral del personal administrativo?
- ¿Cuál es la influencia de la Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del personal administrativo?
- ¿Cuál es la influencia de las Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal administrativo?
- ¿Cuál es la influencia de la Toma de decisiones en la satisfacción laboral del personal administrativo?

## **1.4. Antecedentes**

### ***1.4.1 Antecedentes internacionales***

Ruíz et al. (2024), esta investigación tuvo como propuesta establecer el impacto del ambiente organizativo en el bienestar laboral en la institución hospitalaria Santa Teresita de la localidad de Santa Rosa. Se empleó el método no experimental con un carácter transversal de nivel descriptivo, la población se halló compuesta por 145 trabajadores. Los hallazgos del estudio demostraron un mayor nivel de percepción positiva. En conclusión, pese a existir serias divergencias entre los colaboradores, el ambiente organizacional incide significativamente en el bienestar laboral, tomando como base los componentes externos y subjetivos del colaborador.

Asendra et al. (2024), el trabajo tuvo como propuesta estudiar la incidencia del ambiente organizacional en la productividad laboral de los empleadores de una entidad de salud de Barranquilla, con la intención de crear modelos de optimización para la institución. El estudio se ejecutó desde una perspectiva cuantitativa, de nivel descriptiva y correlacional, con un carácter transversal. Se puso en marcha un instrumento validado a un grupo de

empleadores, elegidos de acuerdo a parámetros de selección establecidos. Los hallazgos manifestaron que un clima organizacional desfavorable incide de forma negativa en la productividad laboral, evidenciado en elevado abandono y el bajo rendimiento. Además, se identificaron como factores críticos la deficiente comunicación interna y la escasa motivación. Se estableció, que, el ambiente organizacional tiene incidencia significativa en la eficiencia y productividad de los trabajadores, por lo que se recomienda implementar estrategias orientadas a fortalecer la comunicación, la motivación y el reconocimiento, con la meta de potenciar el rendimiento laboral y minimizar la rotación de los empleadores en la clínica.

Rosero y Chaucanes (2023), el estudio se propuso como propuesta general establecer de qué forma se asocia el entorno organizativo y el clima laboral de los empleadores de la institución hospitalaria Guaitarilla – Empresa Social Estatal (ESE), 2023. El estudio se abordó mediante una metodología cuantitativa, relacional y carácter transversal. La población de estudio se halló establecida por 70 empleados del hospital, 40 pertenecientes al área asistencial y 30 al área administrativa. Se ejecutó un cuestionario estructurada como método de recojo de datos, mediante un cuestionario dividido en tres secciones: características sociolaborales, ambiente organizacional y bienestar laboral. Los resultados evidenciaron una percepción significativa tanto del ambiente organizacional como del bienestar laboral, especialmente en componentes como los vínculos interpersonales y el estilo de liderazgo, lo que sugiere un entorno laboral favorable. Asimismo, se estableció una relación significativa entre ambos constructos del trabajo, lo que evidencia que un buen ambiente organizacional contribuye directamente a elevar el grado de bienestar laboral. En conclusión, se recomienda implementar programas integrales de bienestar laboral y

evaluaciones periódicas del clima organizacional para mantener un ambiente saludable y fortalecer la gestión institucional en el área salubre.

Hernández et al. (2024), la propuesta del trabajo, es establecer si el bienestar laboral afecta en el rendimiento laboral de un conjunto de colaboradores del área bancario en México, 2023. Se emplearon mecanismos de recojo de datos, tales como Warr, Cook y Wall (1979) y de Koopmans et al, (2013); del mismo modo, se ejecutó un estudio de nivel correlacional con 208 colaboradores. Los hallazgos evidenciaron un vínculo positivo moderado ( $r=0.415$ ), manifestando que el bienestar laboral afecta significativamente en la productividad. Del mismo modo, se evidenciaron disparidades importantes en colaboradores mayores a los 51 años, quienes demostraron elevados niveles de satisfacción y productividad laboral en relación con otros colectivos.

Ortega et al. (2024), estudio cuya propuesta fue: establecer el vínculo entre el contexto organizacional y el rendimiento de trabajo de los empleadores de la Dirección General de Asuntos Marítimas de la FFAA del Ecuador, considerando dimensiones como comunicación interpersonal, independencia y incentivo laboral, así como productividad, efectividad y eficiencia laboral. Metodología: Se aplicó un carácter cuantitativo de nivel relacional, empleando encuestas como mecanismo de recopilación de datos de la muestra poblacional de 64 servidores públicos. Las respuestas fueron medidas con escala de Likert y validadas mediante el indicador de fiabilidad de Cronbach. Se empleo el estadístico SPSS v. 24 para el desarrollo del proceso estadístico. Resultados: Las evidencias demostraron una asociación significativa entre el ambiente organizativo y la productividad del trabajo, destacando el papel clave de las dimensiones: comunicación, independencia y el impulso para optimizar el aumento del rendimiento de los colaboradores. Conclusión: Un clima organizacional favorable afecta positivamente en el rendimiento laboral.

### ***1.4.2 Antecedentes nacionales***

Fuster et al. (2024), la finalidad principal del trabajo fue establecer la asociación entre el ambiente organizativo, la satisfacción laboral y el burnout en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. El trabajo tiene un carácter cuantitativo, con un nivel relacional, no experimental y transversal. Se trabajó en una muestra de 157 empleadores, seleccionados mediante muestreo aleatorio simple a partir de una muestra de estudio de 430, con un 95 % de nivel de confianza y 5 % de un error máximo permisible. Se utilizaron tres cuestionarios tipo Likert como instrumentos, uno por cada variable, y los datos se analizaron con estadísticas descriptivas en Excel. Los resultados mostraron una asociación positiva ( $Rho$  de Spearman = 0,299) entre ambiente organizacional y bienestar laboral; una correlación negativa débil (-0,153) entre clima organizacional y burnout; y una correlación casi nula (-0,024) entre satisfacción laboral y burnout. En conclusión, un ambiente organizacional positiva se asocia con una optimización del bienestar laboral y un menor nivel de burnout, lo que destaca la importancia de fomentar ambientes laborales positivos.

Checalla et al. (2024), la investigación buscó establecer la correlación que hay entre el bienestar laboral y el ambiente organizacional en una entidad universitaria particular de la región de Ancash, Perú. El estudio se efectuó bajo el carácter descriptivo, no experimental y un nivel de asociación. La población de estudio se halló establecida por 166 empleados del área administrativo y se trabajó con todos ellos, por lo tanto, no se tuvo que estimar una muestra de estudio. Las evidencias manifestaron la existencia de una asociación significativa entre el ambiente organizativo y el bienestar en el trabajo, con un índice de  $Rho$  de Spearman de 0,777, lo que señala una fuerte asociación significativa. Esta relación manifiesta la relevancia de establecer un clima organizacional adecuado, especialmente en lo referente a las interrelaciones interpersonales entre los componentes de la institución. Se

concluye que un ambiente laboral favorable influye positivamente en el bienestar de los empleadores y, en consecuencia, contribuye a una mejor gestión institucional y al cumplimiento eficiente de las actividades por parte del personal.

Ortega y campos (2024), el presente estudio cuya finalidad principal fue evaluar la asociación entre el bienestar laboral y el entorno organizacional de los empleadores de una entidad Municipal. Empleó un nivel descriptivo, enfoque cuantitativo de carácter transversal, relacional y no experimental. La muestra poblacional se halló compuesta por 192 empleados, quienes respondieron el cuestionario sobre ambiente organizacional [EDCO] de Acero Yussef y el nivel de satisfacción laboral SL-SPC de Carrillo. Los hallazgos demostraron una asociación de Pearson de 0,517 entre las dos variables analizadas, indicando una correlación significativa moderada fuerte entre ambos constructos. Del mismo modo, se evidenció que el 54,7% de los empleados perciben un ambiente organizacional de nivel medio. Su percepción sobre el bienestar laboral, la mayor parte valoró como moderada [79,2%]

Valderrama (2024), trabajo ejecutado el 2022, cuya propuesta fue establecer el nivel de incidencia del ambiente Organizacional sobre El Bienestar Laboral de los empleadores de una entidad de salud de Miraflores, Arequipa. El estudio empleó el método cuantitativo, observacional, analítico, transversal y prospectivo; la muestra poblacional se halló conformada por 158 trabajadores los mecanismos de recojo de datos fueron el EDCOS-S y Font Roja. Los hallazgos evidenciaron que el 42.41% manifestaron un adecuado nivel del clima organizacional y que al resistir una asociación estadística positiva se determina que el entorno organizativo incide en el bienestar del trabajo de los empleadores de la entidad de salud.

Santiago (2023), estudio cuya propuesta principal fue establecer la incidencia de la satisfacción laboral en la productividad de los empleadores del Ministerio de Trabajo, estudio de carácter transversal en 2023, recopilando datos mediante la encuesta. Los datos recogidos arrojaron como resultado que, el 58% de los trabajadores expresaron que el grado de bienestar laboral se halla en una etapa regular, resaltando como componente más relevante la exigencia que le exigencia del trabajo y la compensación por el esfuerzo, aspecto que le empresa debería optimizar. Un 81.3% de trabajadores contestaron que desarrollan un adecuado rendimiento laboral, pero pese a ello, recomendaron que se debe mejorar el trabajo colaborativo. Se concluye que el bienestar laboral impacta positivamente en el rendimiento de los empleadores alcanzando un grado estadístico de chi-cuadrado = 118,477 ( $p = 0,000$ ) y el  $R^2$  de Nagelkerke = 0,490. Del mismo modo, hay incidencia significativa de cada dimensión que forma parte de la variable independiente.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### ***1.5.1 Justificación teórica***

La valoración teórica del trabajo se basa en la exigencia de acrecentar el saber sobre el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral, especialmente en el contexto de las entidades públicas como la corte mayor jurídica de Ica. Aunque existen estudios previos sobre las variables analizadas, estos se han centrado principalmente en el sector privado, dejando una brecha en la comprensión de cómo estos factores afectan a los empleados públicos. Al estudiar este trabajo crítico en un entorno organizativo particular, tiene como propósito enriquecer a la producción teórica sobre el tema con nuevos planteamientos que amplíen las particularidades de las entidades judiciales, su acervo organizacional y los factores que impactan en la satisfacción profesional de su personal.

### ***1.5.2 Justificación práctica***

El valor práctico del trabajo se basa en que los resultados pueden ser puestos en marcha en estudios vinculados al entorno de trabajo ejecutado. Al identificar los componentes críticos que causan el problema en relación al clima laboral, fundamentos que servirán de fuente para aplicar estrategias, programas, guías en la búsqueda de promover un adecuado clima laboral. Del mismo modo, las evidencias halladas enriquecerán el sustento teórico que se tiene sobre el tema de estudio planteado en el entorno jurídico.

### ***1.5.3 Justificación metodológica***

Desde el valor metodológico, el trabajo se fundamenta en el enfoque cuantitativo y correlacional, dado que su espíritu de estudio es indagar sobre el nivel de asociación de las variables analizadas. Este método de trabajo, fortalece y garantiza el análisis de la información de forma rígida ordenada, la cual la convierte en una fuente empírica de mucha relevancia para el entendimiento y descripción de las evidencias. De igual forma, la utilización mecánica de recojo de información como la encuestas, ofrece una percepción clara y justa en relación al nivel de asociación que desarrollan ambas variables de trabajo, estableciendo de esta forma la replicabilidad adecuada de las evidencias en otros ambientes similares.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Las acotaciones del trabajo de investigación, se halla en la localización en el ámbito territorial, es decir, el ámbito de estudio se halla solo en el espacio jurídico de Ica, lo que limita el aspecto de poder generalizar los hallazgos hacia otras entidades públicas. En el mismo sentido, el empleo del enfoque cuantitativo, no denota un análisis profundo y

exhaustivo del tema, contexto que dificulta la comprensión entendimiento profundo de la problemática planteada.

## **1.7. Objetivos**

### ***1.7.1. Objetivo general***

Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

### ***1.7.2. Objetivos específicos***

- Determinar la influencia de la Comunicación organizacional en la satisfacción laboral.
- Determinar la influencia del Estilo de liderazgo en la satisfacción laboral.
- Determinar la influencia de la Motivación laboral en la satisfacción laboral.
- Determinar la influencia de la Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral.
- Determinar la influencia de las Condiciones laborales en la satisfacción laboral.
- Determinar la influencia de la Toma de decisiones en la satisfacción laboral.

## **1.8 Hipótesis**

### ***1.8.1 Hipótesis general***

El clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

### ***1.8.2 Hipótesis específicos***

- La Comunicación organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral.

- El Estilo de liderazgo tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral.
- La Motivación laboral tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral.
- Las Relaciones interpersonales tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral.
- Las Condiciones laborales tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral.
- La Toma de decisiones tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Clima Organizacional

#### 2.1.1. *Concepto del clima organizacional*

De acuerdo con Chiavenato (citado por Navarrete et al., 2023), el clima organizacional trata de “las cualidades y atributos, que tienen los colaboradores”.

Caracterizado como el entorno de una entidad, desarrollado y valorado por el colaborador de acuerdo a las circunstancias que halle en su relación de interacción social y en la configuración organizativa (Aguayo, 2023).

Es el contexto que se manifiesta entre los componentes de una entidad organizativa, conectada estrechamente con el nivel de motivación del personal y reflejando las propiedades motivacionales del entorno laboral (Zapata y Tovar, 2024).

Es la valoración de los distintos factores del entorno de trabajo que permiten estrategias de prevención y corrección para el mejoramiento del rendimiento y la satisfacción del trabajo (Guevara y Peñalver, 2024).

Tiene su fundamento en las emociones de cada empleado, y como cada uno se desempeña ante tales situaciones al interior de la entidad organizativa, tales como la comunicación, liderazgo, motivación, vínculos interpersonales, la estructura organizativa, tecnología, gestión de decisiones y recursos (Choquegajua et al., 2023).

Es la valoración que tienen los trabajadores de la empresa relacionada con la motivación que tienen dentro de esta. Hablar de clima organizacional se fundamenta en los componentes emocionales y físicos que inciden en el bienestar del trabajador en su área

laboral y, por tanto, establece el nivel satisfacción que un trabajador puede sentir en su espacio de trabajo (Galarraga, 2023).

### ***2.1.2. Importancia del clima organizacional en la gestión pública***

El clima organizacional en la gestión pública es fundamental porque conlleva una influencia directa en el bienestar integral de los funcionarios y en el óptimo suministro del servicio comunitario. Un contexto laboral optimo, caracterizado por la apoyo mutuo, comunicación abierta y reconocimiento, promueve el compromiso y la motivación del personal, lo que se traduce en una mejor atención y satisfacción de los usuarios. Por el contrario, un clima organizacional negativo genera desconfianza, baja satisfacción y estándares deficientes en la calidad de las prestaciones públicas, afectando la imagen y eficacia de las instituciones (Reina y Macías, 2024).

Asimismo, la gestión del contexto organizacional en las entidades estatales es relevante para fomentar la cultura institucional y potenciar la productividad laboral. Programas particulares de valores y contexto laboral buscan elevar el nivel de satisfacción y la responsabilidad de los empleadores públicos, lo que incide directamente en su rendimiento y en la valoración de la calidad de la prestación. La perspectiva colectiva de un entorno laboral adecuado promueve un entorno de trabajo adecuado, donde los directivos estén más propensos a introducir mejoras y actuar de manera proactiva a los requerimientos de la comunidad, potenciando positivamente la eficiencia de la administración pública (Plan de Cultura y Clima Organizacional 2024-2025)

### ***2.1.3. Teorías relacionadas al clima organizacional***

**2.1.3.1 Teoría del Campo de Kurt Lewin aplicada al Clima Organizacional.** El modelo teórico del campo de Kurt Lewin, es importante para entender el entorno

organizacional, ya que formula que el accionar humano está influenciado por la asociación dinámica entre la persona y su entorno. En el entorno organizativo esto significa que las perspectivas, emociones y actitudes de los empleadores se desarrollen en relación a las fuerzas emocionales que se desarrollan en el entorno laboral. Esta perspectiva manifiesta que el entorno organizacional representa un escenario psicológico que impacta en la motivación y las acciones de los empleadores, incidiendo en su productividad y satisfacción. En este contexto, el clima laboral no es un proceso fijo, sino un proceso activo en constante cambio a las relaciones sociales y el contexto laboral (Moser et al., 2024).

**2.1.3.2 Teoría de los Sistemas de Organización de Rensis Likert.** Likert (1974) estableció un modelo teórico que describe a todas las instituciones organizacionales como procedimientos sociales vinculados y en donde el rendimiento laboral, es producto de las acciones de los empleadores y la perspectiva que se tiene sobre el contexto de trabajo. En base a este modelo teórico, el entorno organizativo se ve influenciado por componentes físicos, de cambios y contextuales, del mismo como de las características personales, tales como la responsabilidad, acciones, motivación y expectativas. La perspectiva que cada empleador desarrolla sobre el contexto de trabajo, considerando los vínculos con los funcionarios, colegas de trabajo y auxiliares, establecen en gran medida la excelencia del clima organizacional. Esta teoría resalta que, para potenciar el entorno laboral, es preponderante considerar tanto las metas objetivas y subjetivas que inciden en los empleadores, fomentando de esta manera un ambiente que enriquezca el rendimiento y el bienestar (Moser et al., 2024).

**2.1.3.3 Teoría de las Relaciones Humanas y su impacto en el Clima Organizacional.** El marco teórico sobre las vinculaciones humanas, que tienen su base en los principios de la sociología y la psicología organizativa, pone en relevancia los principios

sociales y emocionales en el contexto de trabajo. De acuerdo a este modelo teórico, el contexto laboral manifiesta acciones, valores y principios que los empleadores comprometen en su desempeño laboral, elementos que tienen una incidencia directa en su responsabilidad y en su percepción del trabajo. La consideración del elemento humano al interior de la entidad laboral, sumado a ello, la comunicación eficaz, el liderazgo participativo y la asociación de los trabajadores, constituyen como componentes fundamentales que este modelo teórico resalta como ejes principales para establecer un entorno laboral muy positivo. En el marco del presente estudio, el ambiente organizacional se configura como la manifestación concreta en la motivación, en la productividad y la motivación en el trabajo (Ortiz, 2019).

**2.1.3.4 Teoría de la Gestión del Conocimiento.** Nonaka y Takeuchi (1995) plantean que los entornos organizativos fundamentan sus capacidades de creación, transferencia y el desarrollo de procesos de forma permanente y sostenida. En este ambiente, la entidad organizativa pone de manifiesto su rol protagónico, ya que un clima laboral que se sustenta en la confianza, el trabajo conjunto y la innovación en nuevas ideas, incrementan la posibilidad de una mejor y mayor transmisión de conocimiento al interior de la entidad organizativa. Estudios recientes sobre el tema de estudio planteado, evidencian que un entorno adecuado favorece a la transmisión de saberes, lo que potencia a elevar el nivel de rendimiento del entorno laboral (Nonaka et al., 2023).

**2.1.3.5 Teoría de la Planificación Estratégica.** Según las contribuciones teóricas de Steiner (1979) y Mintzberg (1994), la planificación estratégica se entiende como un proceso estructurado para definir metas y modelos institucionales.

Su eficiencia, sin embargo, depende en mayor grado por el escenario organizativo, dado que el compromiso y la proactividad de los funcionarios administrativos suelen jugar papeles protagónicos en el sentido de ejecutar adecuadamente los fines y objetivos institucionales (Pérez y Contreras, 2024).

**2.1.3.6 Teoría del Comportamiento Organizacional.** Los estudiosos Robbins y Judge (2017) sostuvieron que las dinámicas del entorno organizativo repercuten en el rendimiento, motivación y responsabilidad de los trabajadores. Esta postura conceptual evidencia que el constructo clima laboral se constituye como una variable interviniente entre los elementos estructurales (procedimientos, rangos y recursos) y los desempeños de la institución. De esta forma, en que los empleadores perciben su contexto laboral influye no solo en su comportamiento hacia sus funciones, sino también su responsabilidad y rendimiento. Investigaciones actuales, evidencian que un clima laboral basado en liderazgo participativo, comunicación fluida y apoyo social incide positivamente en la satisfacción y en la disminución de la rotación de empleados (Rojas y Villanueva, 2024).

**2.1.3.7 Modelo de las Necesidades de Maslow.** Maslow (1954) formuló una pirámide jerárquica que, puesta en marcha hacia el entorno del ambiente laboral, permite configurar de cómo el ambiente organizacional fortalece a impulsar la cobertura de la satisfacción de los requerimientos más importantes (permanencia en el empleo, seguridad) hasta lograr niveles más altos (desarrollo personal y profesional). En este escenario organizativo, un adecuado entorno laboral favorece a atender positivamente los requerimientos materiales, de igual forma, ayuda a fortalecer la motivación interna y el desarrollo personal. Investigaciones recientes han evidenciado la pertinencia de este componente en entornos de trabajo, tanto en el sector público, como el particular, señalando que cuando las entidades organizativas desarrollan un entorno laboral favorable, los

trabajadores desempeñan un rol productivo más eficiente y satisfactorio (Martínez y Gómez, 2023).

Entre las perspectivas teóricas considerados, la más significativa para el desarrollo del presente estudio es la Teoría de la Gestión del Conocimiento refrendada por Nonaka y Takeuchi (1995), dado que formula que un adecuado nivel de clima laboral representa un entorno adecuado para diseñar, crear y promoción de los saberes dentro de la entidad organizativa. En el contexto particular del entorno de justicia, donde la transparencia, la innovación y la eficacia surgen del aprovechamiento eficaz de los datos, esta perspectiva promueve comprender que un ambiente organizativo participativo y confiable no solo eleva el bienestar del empleador sino también potencia la competencia organizativa para el cumplimiento de los fines y propuestas institucionales (Nonaka et al., 2023).

De forma integrada, estas posturas ponen de relevancia que el ambiente organizacional constituye un componente de influye de forma conjunta en la organización del saber y en la administración estratégica del desarrollo de la organización y la satisfacción de los requerimientos de los empleadores. De esta forma, su perspectiva es relevante para fortalecer la organización en el entorno jurídico, dado que los rendimientos de los trabajadores administrativos inciden positivamente en la excelencia las prestaciones ofrecidas a la ciudadanía.

#### ***2.1.4. Factores que determinan el clima organizacional***

Los factores que determinan un entorno organizativo son múltiples y se vinculan con causas tanto con dimensiones físicas, sociales y afectivos dentro de la entidad organizativa. Entre los factores mas importantes se hallan el liderazgo, elemento que promueve una adecuada motivación y el compromiso de los empleadores, una comunicación consistente y

clara, que promueve la confianza y el trabajo colaborativo; y el ambiente laboral, que abarca las condiciones físicas, la seguridad y los recursos necesarios para desarrollar las funciones. Del mismo modo, la premiación y las recompensas por la productividad, del mismo modo, las posibilidades de crecimiento profesional, fomentan a un clima adecuado para incrementar el índice de satisfacción y la responsabilidad organizativa de los empleadores (Pedraza y Galarraga, 2024).

Del mismo modo, las relaciones interpersonales y la colaboración social entre empleadores son elementos que impactan en la percepción del entorno laboral. Un contexto social positivo reduce el estrés y favorece el compromiso y la lealtad, lo que incide de forma positiva en el rendimiento. Asimismo, el correcto funcionamiento de las jerarquías en la organización, la congruencia con las funciones y la coherencia con las metas organizativas constituyen en aspectos que impactan en la perspectiva del clima laboral, dado que los desconocimientos de estas pueden crear la desmotivación y las crisis laborales. Por último, la coherencia trabajo-familia y la administración efectiva de la cooperación efectiva son elementos que promueven el entorno organizacional, fortaleciendo acciones positivas hacia el entorno laboral y la productividad laboral (Chiang et al., 2024).

### ***2.1.5. Dimensiones del clima organizacional***

**2.1.5.1 Comunicación organizacional.** La comunicación dentro de la organización es un factor clave que hace referencia a la calidad, transparencia y fluidez con que las informaciones que se comparten dentro de la institución organizativa. La difusión de datos de forma precisa fortalece la comprensión de los objetivos, responsabilidades y procesos, componentes que limitan la confusión y crean un entorno de confianza y compromiso de los

trabajadores. Asimismo, potencia el involucramiento y la responsabilidad, favoreciendo un contexto organizacional eficaz y elevando el rendimiento en el trabajo (Charry, 2016).

**2.1.5.2 Estilo de liderazgo.** Este factor influye de manera beneficiosa en la entidad organizativa, ya que determina la forma en que se administran las decisiones y se promueve la motivación del personal. Un liderazgo de tipo participativo, favorece un contexto de respaldo, apreciación y desarrollo, de otra forma, un líder de tipo autoritario, tiende a originar un entorno de tensión y desánimo. La perspectiva del estilo liderazgo es relevante para el bienestar laboral y el compromiso institucional (Alvarado, 2024).

**2.1.5.3 Motivación laboral.** La motivación en el trabajo comprende a los componentes al interior y exterior que fomentan a los empleadores a alcanzar sus fines y su compromiso con la institución. Un clima organizacional que reconoce y recompensa el esfuerzo, ofrece oportunidades de crecimiento y genera un ambiente estimulante, favorece altos niveles de motivación. Esto impacta positivamente en el rendimiento, la innovación y la conservación del talento (Vela y Campusano, 2024).

**2.1.5.4 Relaciones interpersonales.** Las relaciones interpersonales al interior del grupo de trabajo y a través de los múltiples rangos jerárquicos, son determinantes para un clima organizacional saludable. La cooperación, el respeto mutuo y el apoyo social contribuyen a reducir conflictos, mejorar la comunicación y fortalecer el sentido de comunidad. Un buen clima social disminuye la presión laboral y eleva la satisfacción y la responsabilidad de los empleadores (Barzola, 2021).

**2.1.5.5 Condiciones laborales.** El entorno laboral compromete: físico, la infraestructura, los recursos disponibles y la seguridad en el trabajo. Estas condiciones influyen en la comodidad, salud y calidad de vida de los empleadores, y consecuentemente,

en su desempeño y bienestar. Un entorno adecuado y seguro es un factor básico para un clima organizacional positivo y para la prevención del estrés y el agotamiento laboral (Rodríguez y Sánchez, 2020).

**2.1.5.6. Toma de decisiones.** La administración de decisiones en la institución organizativa, especialmente cuando es participativa y transparente, contribuye a un clima organizacional favorable. Permitir que los empleados tengan voz y sean parte del proceso decisorio genera confianza, autonomía y compromiso. Por el contrario, decisiones centralizadas y opacas pueden generar desmotivación y resistencia al cambio (Chávez, 2023).

#### ***2.1.6. Indicadores del clima organizacional***

Este indicador es analizado mediante diversos indicadores que permiten identificar el grado de bienestar y satisfacción alcanzado por los colaboradores dentro de una organización. Entre los indicadores más relevantes se encuentran la excelencia de la comunicación al interior organizativo, el estilo de liderazgo, el grado de motivación laboral, la calidad de los vínculos interpersonales, El ambiente físico del entorno laboral y la colaboración en la gestión de decisiones. Cada uno de estos aspectos influye directamente en las actitudes, el rendimiento y la responsabilidad de los colaboradores, así como en su percepción sobre el ambiente de trabajo. Estos indicadores permiten a las organizaciones adoptar estrategias de mejora continua que promuevan un entorno de trabajo positivo y de rendimiento. La medición regular del clima organizacional mediante indicadores es fundamental para reconocer problemas, prevenir malentendidos y fomentan el compromiso organizacional de forma positiva y coherente con los fines organizacionales (Rodríguez, 2023).

### 2.1.7. Bases legales

Los marcos legales del clima organizacional en el Perú se fundamentan en múltiples principios que facilitan entornos laborales respetuosas, claras y éticas. Estos principios determinan la norma jurídica que encaminan a la administración del personal en las entidades estatales y privadas, y siendo particularmente importantes en las entidades del área de justicia, donde el entorno organizacional impacta en el bienestar y la productividad de los empleadores.

**Tabla 1**

*Bases legales del clima organizacional en el Perú*

| Norma                                        | Contenido relevante para clima organizacional                                                                                                                                                                                     | Cuándo se aplica                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Constitución Política del Perú (1993)        | Establece principios fundamentales como el derecho a laborar en empleos equitativos, la igualdad legal y el respeto humano. Estas normas son la base para exigir ambientes laborales respetuosos, seguros y motivadores.          | Se aplica como norma superior, orientando todas las políticas y normas subordinadas. En el estudio sirve para fundamentar constitucionalmente la exigencia de un buen clima laboral en entidades públicas como la Corte. |
| Ley Marco del Empleo Público (Ley N.º 28175) | Establece las normas generales para fomentar, establecer y determinar una administración estatal actual, jerárquica, profesional y ética. Incluye principios de eficiencia, transparencia, mérito y respeto a la dignidad humana. | Se aplica en todas las instituciones de la administración estatal. En el estudio delimita el marco legal de derechos laborales, obligaciones institucionales y expectativas de trato justo.                              |
| Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)       | Orienta la administración del capital humanos en las instituciones estatales, fortaleciendo la meritocracia,                                                                                                                      | Se aplica en entidades bajo el régimen del Servicio Civil o en transición. En la Corte determina condiciones de                                                                                                          |

|                                                        |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                        | la capacitación y la transparencia. Promueve un mejor clima laboral al asegurar criterios claros de reconocimiento y estabilidad.                                                                                 | gestión que impactan en el clima organizacional.                                                                                                                                        |
| Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N.º 29783) | Reconoce la facultad de los empleadores a condiciones apropiadas de empleo que respalden la salud física, mental y social. Define obligaciones para prevenir riesgos laborales, clave en el clima organizacional. | Se aplica en todos los ámbitos laborales. En el estudio ayuda a definir estándares mínimos de ambiente físico, salud y bienestar psicológico del personal administrativo.               |
| Código de Ética de la Función Pública (Ley N.º 27815)  | Regula principios éticos que deben observar los empleados públicos, como integridad, respeto, competencia y responsabilidad. Promueve confianza, relaciones sanas y liderazgo responsable.                        | Se aplica en el desempeño cotidiano, liderazgo y trato entre colegas. En el estudio permite analizar la presencia de principios de conducta y su incidencia en la satisfacción laboral. |

---

Nota. *Elaboración propia*

### **2.1.8 Clima organizacional en el sector justicia**

El clima organizacional en el sector justicia representa un aspecto relevante para el trabajo eficiente de las organizaciones encargadas de impartir justicia, ya que impacta de forma directa en la excelencia de las prestaciones suministrada, la eficiencia del desarrollo administrativo y jurisdiccional, así como en la percepción de legitimidad y confianza por parte de los ciudadanos. En este contexto, un clima organizacional favorable se manifiesta a través de relaciones laborales armoniosas, liderazgo participativo, adecuada comunicación institucional, reconocimiento del esfuerzo del personal, y condiciones laborales seguras y dignas. No obstante, en muchas entidades del sistema de justicia peruano, se presentan desafíos significativos como la rigidez estructural, el centralismo en la toma de decisiones, el exceso de carga procesal y el escaso compromiso del personal administrativo en los

procedimientos de mejoras, lo cual puede derivar en desmotivación, estrés laboral y baja productividad. Numerosos trabajos han manifestado que favorecer a un mejor clima organizativo en el entorno laboral, no solo

Múltiples estudios han evidenciado que potenciar el clima organizacional en este entorno no solo incrementa y refuerza el rendimiento del trabajador, sino que además promueve a un nivel alto de transparencia organizativa y rendimiento operativo (Chávez, 2023).

Asimismo, se ha comprobado que un ambiente de trabajo armonioso, comprometido y participativo promueve la lealtad de los trabajadores hacia los fines de la entidad organizativa, lo cual es clave, para garantizar un procedimiento de justicia eficaz, accesible y orientado hacia la población (Huamán, 2023). Por consiguiente, la administración del clima organizativo debe constituir una prioridad estratégica en el ámbito jurídico, coherente con políticas de personal que fortalezcan la equidad, el respeto y la capacitación profesional permanente.

#### ***2.1.9. Sustento Epistemológico, Legal y Crítico del Clima Organizacional***

La indagación del contexto organizacional en el sector estatal, se sustenta en diversos planteamientos epistemológicos, jurídicos y críticos que contribuye a entender su importancia y complejidad en el ámbito jurídico.

De acuerdo a la doctrina positivista, se percibe como un fenómeno verificable y cuantificable que puede analizarse mediante mecanismos de recojo de información, como el cuestionario, escalas e dimensiones objetivos, garantizando establecer vínculos causales con la satisfacción laboral de los empleadores (Mora & Castillo, 2023). De manera similar, el trabajo se fundamenta en una visión interpretativa, reconociendo que el clima laboral se rea

a través de las percepciones y sentidos atribuido por los trabajadores, lo que demanda atender la dimensión subjetiva en su análisis (Rojas & Villanueva, 2024). Desde la óptica valorativa, se plantea que el trabajo sobre el clima en instituciones publicas debe visibilizar las limitaciones estructurales, como la inflexibilidad administrativa o la centralización de la administración de decisiones, que fomenta crisis en el bienestar de los trabajadores y en la eficacia de los servicios ofrecidos (Sánchez, 2023).

Desde la estructura normativa, las normas estatales reconocen la relevancia de un ambiente de trabajo eficaz en la tarea de establecer un marco laboral eficiente y compromiso hacia las normas reguladoras laborales. La CPP (1993) dispone normas al trabajo justo y a una adecuada administración de justicia. Del mismo modo, la Ley N.º 28175, Normativa del Empleo Público, fomenta espacios que garanticen el desarrollo del trabajador en un contexto positivo y estimulante. Dentro del ámbito específico de la entidad judicial, la Normativa Orgánica (D.S. N.º 017-93-JUS) regula los deberes y condiciones laborales de los trabajadores jurídicos. A escala mundial, la ISO 30401:2018 de administración del saber y la ISO 9001:2015 de administración de la calidad señalan la relevancia del entorno organizacional como base para la productividad, la transparencia y la mejora permanente (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2023).

Desde la óptica teórica, el contexto organizativo se vincula con paradigmas teóricas como la administración del saber, que señalan que un ambiente colaborativo fortalece la creación, el intercambio y la practica de conocimientos beneficiosos para lograr las metas organizacionales (Nonaka et al., 2023). De igual manera, el marco teórico de la planificación estratégica manifiesta que el rendimiento eficaz de las organizaciones públicas se basa en un contexto que garantice la colaboración, la motivación y el compromiso del personal, beneficiado el desarrollo de proyectos y metas institucionales (Pérez & Contreras, 2024).

Estos enfoques manifiestan que comprender que el ambiente organizacional no es un fenómeno estable, sino que experimenta una evolución continua que asocia la configuración estructural de la organización y la mirada de los trabajadores.

Desde el enfoque crítico, distintos autores manifiestan que el clima laboral puede considerarse como una variable objetiva, evaluable a través de instrumentos estandarizados; sin embargo, otros, lo interpretan de manera subjetiva, influido por la perspectiva individual y grupal de los trabajadores. En este trabajo se adopta un contexto combinado, que vincula ambos enfoques, dado que el estudio en el sector judicial necesita considerar tanto las factoras estructurales generadas por la entidad organizativa como las perspectivas y acciones de los trabajadores administrativos. Esta perspectiva facilita explicar con mayor exactitud cómo el entorno organizativo incide en el bienestar laboral y, consecuentemente, en el servicio eficaz de impartir justicia.

## **2.2 Satisfacción laboral**

### ***2.2.1. Concepto de la satisfacción laboral***

Se concibe como una vivencia emocional positivo asociado a la labor desempeñada, que indica el nivel en que los empleadores expresan satisfacción y sienten conformidad con sus funciones y condiciones de trabajo (Revista de Psicología Científica, 2024).

Se define la valoración subjetiva que tiene un empleador sobre su trabajo, fundamentada en la coherencia entre lo que espera y lo que realmente experimenta, implicando elementos como la salario, vínculos interpersonales y el entorno laboral (Ríos, 2024).

Se define como el nivel de felicidad que experimenta un empleador en su institución de trabajo, incluyendo tanto la satisfacción entrena (asociada a las funciones) y la extrínseca (Pluxee, 2024).

Se define el efecto de la asociación entre las virtudes personales del empleador y los elementos del contexto laboral, implicando elementos como el liderazgo, independencia y clima organizativo (Interciencia, 2024).

El nivel de satisfacción laboral se halla facultada por la satisfacción individual anterior, dado que los trabajadores incorporan consigo sus emociones y circunstancias personales al contexto de trabajo, incidiendo en su percepción y actitud hacia el contexto de trabajo (Universidad de Piura [UDEP], 2023).

Se percibe la satisfacción laboral como el grado de las experiencias de los trabajadores se alinean con sus valores y necesidades personales, influyendo de forma positiva en su compromiso organizacional y en la estabilidad del trabajador (García y Martínez, 2024).

Otra postura señala que la satisfacción laboral no es estacionaria, sino es un fenómeno variable que se desarrolla e innova con el tiempo de acuerdo a las evoluciones organizacionales, tecnológicos y sociales, requiriendo que las instituciones valoren continuamente el bienestar de sus trabajadores (López, 2023).

De igual manera, se entiende como un elemento multidimensional que vincula componentes cognitivos (juicios racionales de las tareas), afectivos (emociones asociadas al crecimiento laboral) y conductuales (tendencia a permanecer o rendimiento en la institución) (Fernández y Soto, 2024).

Investigaciones actuales manifiestan que el bienestar laboral está asociado con la perspectiva de equidad organizativa, en la que factores como la justicia, la premiación y la claridad de la administración promueven la motivación y el sentimiento de identificación de los empleadores (Castillo, 2023).

### ***2.2.2. Importancia de la satisfacción laboral en las instituciones públicas***

Es un componente relevante para la productividad eficaz y garantizar la calidad eficiente en los servicios que se brindan hacia la población. Investigaciones actuales señalan que un nivel importante de clima laboral se manifiesta en una mayor responsabilidad organizacional, menor nivel de ausentismos e incremento del rendimiento.

Por ejemplo, un estudio ejecutado en el Ministerio de Trabajo determinó que el clima laboral influye directamente en la productividad de los trabajadores, subrayando elementos como el trabajo excesivo, el contexto de trabajo, el apoyo administrativo y la recompensa a la productividad como componentes relevantes para el bienestar de los trabajadores (Santiago, 2023).

De igual manera, la administración del "engagement" compromiso afectivo de los funcionarios se ha manifestado como relevante para promover el clima laboral en la institución pública. Un análisis exhaustivo de trabajos estableció que el "engagement" incide de forma positiva en el estado integral de los trabajadores, mientras que el bienestar laboral se desarrolla mediante la motivación, capacitaciones y procesos de formación individual y profesional, lo que se manifiesta en una incidencia positiva en el rendimiento y en la eficiencia organizacional. Los hallazgos manifiestan de poner en práctica la práctica de políticas internas que promuevan un contexto de trabajo saludable y motivador, con la meta

de elevar el nivel de la calidad de los servicios públicos y promover una cultura organizacional enfocada al bienestar de los trabajadores (Saavedra et al., 2020).

### ***2.2.3. Principales teorías de la satisfacción laboral.***

**2.2.3.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow.** El modelo de escala de necesidades según Maslow continua en vigencia y relevancia en el contexto laboral actual, especialmente al considerar las cambiantes expectativas de los empleados en un entorno post-COVID-19. Woolford (2021) manifiesta que las organizaciones deben revisar sus planteamientos del capital humano para atender no solo las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también las asociadas al sentido de pertenencia, valoración y autorrealización. La implementación de políticas que promuevan la salud mental, el reconocimiento y el desarrollo profesional es esencial para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos en el trabajo.

**2.2.3.2 Teoría de los Dos Factores de Herzberg.** Esta perspectiva diferencia entre los componentes de motivación y de higiene laboral, habiendo sido utilizado recientemente en las entidades bancarias para estudiar el clima laboral en el periodo del COVID-19. Büyükbeşe et al. (2023) demostraron que causas como la estima y las percepciones de crecimiento profesional (motivadores) impactan de forma significativa en el bienestar laboral, por otro lado, que componentes como el salario y las políticas organizativas (factores de higiene) son fundamentales para evitar el descontento. Estos hallazgos manifiestan la importancia de tomar en cuenta los dos tipos de factores para potenciar el clima laboral de los trabajadores.

**2.2.3.3 Teoría X y Teoría Y de McGregor.** La puesta en marcha de los enfoques teóricos X e Y de McGregor ha sido abordado recientemente para comprender la asociación

con el clima laboral. Un análisis reciente en Redalyc estudio cómo las percepciones de los trabajadores sobre la práctica de la administración impactados por estas teorías inciden en el bienestar en el centro laboral. Las evidencias señalan que la puesta en marcha de forma coherente con la Teoría Y, fortalecen la independencia y el compromiso, componentes que se hallan positivamente relacionadas con un alto grado de bienestar laboral, por otro lado, los desarrollos vinculados con la Teoría X no evidencian una asociación positiva (González y Pérez, 2022)

**2.2.3.4 Teoría de la Equidad de Adams.** La percepción de justicia en el contexto de trabajo, constituye un componente de relevancia para el clima laboral. Sesari et al. (2024) analizaron como las perspectivas de justicia organizativa, investigaron cómo las percepciones de justicia organizacional, incluyendo la equidad distributiva, procedimental, interpersonal e informacional, afectan la satisfacción laboral entre profesionales del software. Los resultados manifestaron que todo el componente de la justicia tiene una incidencia positiva en el clima laboral, constituyendo la justicia individual la más relevante. Del mismo modo, se estableció que la asociación entre la justicia y el bienestar tiene un mayor nivel de significancia en conjuntos demográficos subrepresentados, lo que pone en relevancia la necesidad de fortalecer prácticas equitativas e inclusivas en las entidades organizativas.

**2.2.3.5 Teoría de la Fijación de Metas de Locke.** Este enfoque teórico señala que establecer fines particulares y exigentes elevan el nivel de la competencia y el bienestar laboral. Passalacqua et al. (2023) analizaron las incidencias motivacionales de los fines autoestablecidos asociados con los nombrados externamente. Los estudios recientes muestran que los trabajadores que determinan sus propios objetivos desarrollan un nivel mayor de independencia y motivación interna, lo que promueve un mayor nivel de

rendimiento y bienestar en las asignaciones repetitivas. Estas evidencias ponen en relevancia la necesidad de asociar a los trabajadores en la administración y la determinación de fines, con el propósito de fortalecer un contexto laboral más responsable y satisfactorio.

Para el presente estudio, la teoría que tiene mayor correspondencia teoría es la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, ya que este marco teórico permite entender como los componentes del clima organizativo se convierten en satisfacción o insatisfacción del entorno laboral. De acuerdo a Herzberg, las causas motivadoras, como la premiación y las oportunidades de crecimiento, promueve la satisfacción, en cambio, los factores, como el salario, las normas organizacionales o las condiciones del puesto, resultan importantes para prevenir el malestar. En el entorno del contexto jurídico, donde los trabajadores administrativos hacen frente a crisis relacionados con el exceso del trabajo, la claridad y la justicia, frente a ello, este marco teórico ofrece un modelo relevante para analizar cómo un contexto organizativo significativo impacta en su satisfacción y responsabilidad en la entidad (Büyükbese et al., 2023).

#### ***2.2.4. Factores que influyen en la satisfacción laboral***

La satisfacción laboral constituye una definición multidimensional y se ve influido por muchos factores que se vinculan entre sí, incidiendo en el bienestar y el rendimiento de los empleadores. De forma seguida, se analizan algunos de los factores mas relevantes señalados en investigaciones recientes:

- a. **Reconocimiento y recompensas:** la valoración por el esfuerzo desplegado y los reconocimientos, ya sean económicas como no monetarias, son importantes para el bienestar laboral. Los estudios de Limaymanta y Turpo (2021) hallaron un

vínculo positivo entre la consideración y la compensación con el bienestar laboral del personal docente universitario en Lima, Perú.

- b. **Condiciones de trabajo:** Las ambientes físicos y ambientales del entorno laboral, incluyendo la ergonomía, iluminación y ruido, inciden significativamente en la comodidad y satisfacción de los colaboradores. Reyne et al., (2020) desarrollaron un modelo que demuestra cómo parámetros ambientales como la pureza del aire y la contaminación sonora influyen significativamente en el bienestar laboral en oficinas.
- c. **Clima organizacional:** El entorno laboral, reconocido por la excelencia de los vínculos interpersonales, el soporte de los líderes y la cultura organizativa, es un factor importante del bienestar laboral. Un estudio en el sector salud evidenció que un ambiente organizacional adecuado, con énfasis en el apoyo y la colaboración, mejora el bienestar y la responsabilidad de los colaboradores.
- d. **Desarrollo personal y profesional:** Las opciones de progreso y formación al interior de la entidad organizativa son cruciales para conservar elevados índices de satisfacción. Investigaciones indican que el desarrollo personal tiene impacto positivo en el bienestar laboral, especialmente entre empleados que inician su carrera (Merino y González, 2017).
- e. **Equilibrio trabajo-familia:** La posibilidad de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares contribuye al bienestar y satisfacción de los colaboradores. Medina et al. (2023) analizaron cómo el apoyo organizativo para el equilibrio trabajo-familia actúa como antecedente del bienestar de los empleadores en el entorno turístico en España.

### **2.2.5. Relación entre satisfacción laboral y productividad**

La literatura reciente muestra que el bienestar laboral es un predictor relevante de la productividad de los trabajadores, aunque la fuerza de vinculación puede ser diferente de acuerdo al contexto y las condiciones del puesto.

#### **A. Evidencia empírica**

Un estudio de la Universidad Continental sobre la Corte Jurídica Distrital de Arequipa (2023) halló una vinculación significativa entre satisfacción del trabajo y productividad de los empleadores. El índice de Pearson fue  $r = 0,693$  ( $p = 0,000$ ). Esto indica que, a mayor satisfacción laboral, mayor productividad entre el personal administrativo judicial.

En una investigación en el área financiera en la región de Lima (2023), se determinó que la satisfacción laboral contribuye en aproximadamente un 32,5 % al comportamiento de la productividad. Instrumentos con buena confiabilidad fueron aplicados, mostrando que los factores intrínsecos y de beneficios laborales tienen un rol importante.

En el departamento de negocios de la entidad CMAC Piura (2022-2023), se evidencio una asociación moderada (Spearman = 0,574;  $p < 0,001$ ) entre satisfacción laboral y productividad en los empleados del departamento comercial.

#### **B. Repositorios Latinoamericanos**

##### *Implicaciones prácticas*

La satisfacción laboral funciona como un antecedente importante de la producción: trabajadores satisfechos tienden a mostrar mayor eficiencia, compromiso y menor rotación, lo que conlleva mejor desempeño institucional.

Los elementos específicos del ambiente organizacional que afectan la satisfacción (reconocimiento, condiciones laborales, apoyo institucional) pueden ser puntos de intervención para mejorar productividad.

En entidades públicas como la Corte de Justicia, donde los recursos pueden ser limitados, mejorar la satisfacción puede ser una estrategia de bajo costo con alto impacto en productividad.

#### *Limitaciones y variaciones*

No todos los estudios encuentran asociaciones fuertes; por ejemplo, en un hospital de Lima el  $r$  de Spearman fue bajo e incluso no alcanzó significancia estadística en algunos casos, lo que sugiere que otros factores moderadores (carga de trabajo, recursos, supervisión) pueden afectar la relación.

La relación puede depender de la disciplina o área funcional del trabajador; roles administrativos pueden tener diferentes exigencias de productividad comparados con técnicos o de salud.

#### **2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral**

**2.2.6.1. Reconocimiento.** El reconocimiento adecuado, tanto monetario como simbólico, es un componente importante para el bienestar laboral, ya que valida el esfuerzo y motiva la continuidad del desempeño positivo. Estudios recientes muestran que un modelo

de reconocimientos justo y equitativo se vincula significativamente con un mayor nivel de motivación y satisfacción en los empleados (Distrito Educativo de Santa Elena, 2025).

**2.2.6.2. Condiciones laborales.** Las condiciones físicas del ambiente laboral, abarcando recursos físicos, resguardo de seguridad y recursos, impactan significativamente en el bienestar y desempeño de los colaboradores. Un entorno positivo reduce la tensión en el trabajo y fortalece el rendimiento, convirtiéndose en un elemento básico para un clima laboral satisfactorio (Villacis y Brayan, 2025).

**2.2.6.3. Relaciones laborales.** La existencia de vínculos positivos entre colegas y directivos, sustentadas en la colaboración, respeto y apoyo recíproco, incide en un entorno laboral positivo, consecuentemente, eleva el nivel del clima laboral y minimiza la tensión en el trabajo (Villacis & Brayan, 2025).

**2.2.6.4. Desarrollo profesional.** El crecimiento profesional comprende las oportunidades de desarrollo y capacitación dentro de la institución. Un elemento importante es la disposición de métodos de adiestramiento y crecimiento que posibiliten a los trabajadores a incrementar sus potencialidades y capacidades. Según Villacis y Brayan (2025), el acceso a oportunidades de capacitación contribuye de manera significativa el bienestar laboral y la responsabilidad con la entidad organizativa.

**2.2.6.5. Equilibrio entre vida laboral y personal.** Es un procedimiento importante para el clima laboral. Un componente importante es la competencia de los trabajadores para administrar su tiempo entre sus funciones y sus compromisos particulares. De acuerdo a Crehana (2025), las directrices que fomenten la conciliación entre el desarrollo laboral y el componente personal, son esenciales para disminuir la tensión y promover la satisfacción laboral.

### ***2.2.7. Indicadores de satisfacción laboral***

Los índices de satisfacción laboral son mediciones que facilitan medir la percepción y el nivel de bienestar laboral que los empleadores desarrollan en su contexto de trabajo. Entre los parámetros esenciales se hallan la sobrecarga y el balance laboral, el entorno de trabajo y el trabajo en grupo, la gratificación y crecimiento profesional, del mismo modo, como la perspectiva sobre las condiciones del empleo y la independencia. Estos índices suelen evaluarse mediante instrumentos de cuestionarios con escalas tipo Likert que permitan la identificación de factores a fortalecer y potenciar en la organización. Trabajos actuales en el contexto jurídico han empleado estos parámetros para medir la satisfacción de los trabajadores y identificar factores que impacten en su motivación y rendimiento (Véliz y Orbegoso, 2024).

### ***2.2.8. Satisfacción laboral en el personal administrativo del sistema judicial***

Representa un componente clave para garantizar la eficacia, claridad y calidad en la administración de los principios. Estos conjuntos de empleadores desarrollan tareas importantes que respaldan la marcha diaria de las entidades judiciales, por lo que su buen desarrollo y motivación impactan directamente en el rendimiento y en la perspectiva pública. De acuerdo a Véliz y Orbegoso (2024), la satisfacción laboral en este contexto se ve impactado por causas como el concepto de sus funciones señaladas, la premiación por parte de la parte directiva, las opciones de desarrollo profesional y la idoneidad del entorno de trabajo.

Además, Ríos Vizcarra (2024) plantean que la perspectiva positiva de los trabajadores administrativos en referencia a la administración organizativa, el intercambio interno y la responsabilidad en la administración de decisiones fomenta un mayor nivel de

responsabilidad y pertenencia institucional. Por otro lado, del mismo modo se establecen retos relevantes, como carga laboral, la ausencia de recursos y premiación, que pueden incidir de forma negativa la satisfacción y, consecuentemente, la productividad laboral. En este sentido, es importante que las normativas públicas y los modelos organizativos en el entorno judicial otorguen preferencia la mejora sostenida del ambiente laboral y la satisfacción de los colaboradores, poniendo en practica estrategias de capacitaciones, premios y balance trabajo-vida privada.

Los estadios ponen en relevancia, que un alto nivel de satisfacción laboral en los empleadores de la administración judicial no sólo favorece la competencia operativa, del mismo modo, fortalece la percepción ciudadana de forma positiva hacia el aparato judicial. Consecuentemente, invertir en la satisfacción y motivación labora de los empleadores es un método importante para fortalecer una justicia más equitativo, eficaz y clara (Véliz y Orbegoso, 2024).

### **2.2.9. Bases legales y normativas**

La satisfacción laboral en las organizaciones públicas no solo constituyen un componente importante para el bienestar laboral de los trabajadores y la eficacia organizacional, a la vez se halla sostenida por un marco jurídico que asegura el derecho justo a condiciones de empleo justos y fortalece estándares de administración que garantizan climas institucionales positivas.

En el entorno nacional, la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil regula como principios fundamentales, como el premio, la equidad de oportunidades, el desarrollo y la transparencia en la administración de los trabajadores. Estos componentes inciden de forma directa en la satisfacción laboral al fomentar condiciones laborales con coherencia, premios

y desarrollo profesional de los trabajadores públicos. De acuerdo a Servir (2023), la norma busca garantizar que los empleadores se desarrollen en un contexto laboral adecuado que permita el crecimiento de sus capacidades y aseguren su satisfacción laboral, componentes asociados estrechamente su motivación y responsabilidad organizativa.

Del mismo modo, la CPP en su Art. 23 (1993) establece que “el trabajo en sus diversas condiciones, constituye un tema relevante para el Estado” y que los empleadores tienen derecho a un contexto de trabajo justo y satisfactorio. Este conjunto de normas legales, garantizan la necesidad de asegurar entornos de trabajos justos, en la que se salvaguarden la dignidad del empleador y se fortalezcan su satisfacción como pilar fundamental para el crecimiento social y humano.

El entorno organizativo y la satisfacción laboral se encuentran fuertemente asociados con estándares globales que promuevan el buen desarrollo en las instituciones públicas y privadas. Estos principios buscan asegurar que las entidades administren de forma eficaz su talento humano y desarrollen contextos laborales positivos para el desarrollo personal y profesional.

Ante todo, la ISO 30401:2018 sobre Gestión del Conocimiento determina normas para las entidades que practiquen sistemas de aprendizaje, creatividad y transferencia de saberes de forma continua. Este principio pone de manifiesto la importancia del entorno organizativo que promueva la confianza, el trabajo colaborativo y el bienestar laboral, pues

Esta norma enfatiza la relevancia de un contexto organizacional que fortalezca la confianza, la colaboración y la satisfacción laboral, ya que un clima laboral positivo se alanza un intercambio de saberes de forma efectiva. Según la International Organization for

Standardization (ISO, 2024), la gestión del saber representa un elemento relevante que promueve el compromiso de los trabajadores para lograr los propósitos organizativos.

En otro sentido, en el contexto educativo, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) en el país, se configura con estándares internacionales de calidad al determinar el Modelo de Licenciamiento Institucional, que demanda a las entidades universidades parámetros fundamentales de calidad para priorizar la capacitación profesional del alumnado. Estos elementos constituyen elementos de administración organizacional, infraestructura, bienestar estudiantil y sostenibilidad, los cuales influyen de manera significativa en el bienestar de los trabajadores y en la excelencia del servicio educativo. De acuerdo a la SUNEDU (2023), los principios fortalecen la mejora sostenida de las instituciones entidades de nivel superior educativo, garantizando un contexto organizativo que fortalezca del mismo modo, a los docentes como a los empleadores administrativos, lo que influye en el desarrollo de entornos organizativos armoniosos.

En este sentido, tanto las normas internacionales como las nacionales en el sector educativo y de gestión del conocimiento aportan un marco de referencia que impulsa a las organizaciones a adoptar políticas de calidad, fortaleciendo su capacidad de innovación y mejorando el bienestar de sus colaboradores.

#### ***2.2.10. Bases epistemológicas del estudio***

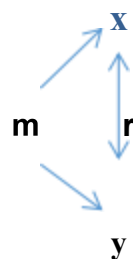
Esta investigación se fundamenta en un paradigma positivista, al buscar medir de manera objetiva el vínculo entre las variables del trabajo mediante las encuestas con escala Likert. Pese a ello, se reconoce también la influencia interpretativa, dado que las percepciones subjetivas de los trabajadores son un insumo clave en la comprensión del fenómeno (Hernández y Mendoza, 2023).

### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Para el desarrollo del estudio, se empleó el tipo básico, ya que se buscó aportar nuevos conocimientos relacionados al clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos. Según Sánchez (2024), este tipo de investigaciones también se denominan investigaciones puras, pues su finalidad es enriquecer los fundamentos conceptuales sin necesidad de una ejecución directa. Se empleó el enfoque cuantitativo, debido a que se utilizaron herramientas estadísticas para medir y analizar las variables de estudio. De acuerdo con Martínez (2018), este enfoque permite establecer relaciones correlacionales y/o causales entre variables, cuyas conclusiones contribuyen a comprender y resolver problemas organizacionales reales.

Respecto al diseño, se optó por el enfoque no experimental, considerado que no se aplicó intervención sobre las variables. El estudio se limitó a observar y analizar la dinámica del clima organizacional y la satisfacción laboral en las condiciones que se manifiestan en su contexto habitual. Según Ñaupas et al. (2018), estos diseños se caracterizan por describir y analizar fenómenos sin intervención del investigador. El carácter del estudio fue el correlacional-causal, pues se buscó establecer y explicar el nivel de influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. En este sentido, Sánchez (2024) sostiene que este tipo de estudios permiten identificar cómo una variable puede incidir o influir en el comportamiento de otra.



|          |                                |
|----------|--------------------------------|
| <b>m</b> | = Muestra de estudio           |
| <b>x</b> | = Observación de la variable 1 |
| <b>y</b> | = Observación de la variable 2 |
| <b>r</b> | = Relación entre las variables |

## 3.2 Población y muestra

### 3.2.1 Población

La población del trabajo se halló establecida por 70 empleadores del área administrativa que laboraron en la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024. Este grupo incluyó al personal que desempeñó funciones de apoyo en áreas logísticas, administrativas, contables, de recursos humanos, informática, entre otras que no formaron parte de la labor jurisdiccional directa.

#### **Criterios de inclusión:**

- Se consideró al personal administrativo que se encontró en funciones al momento de la ejecución de los mecanismos de recojo de datos.
- Se incluyó a los empleadores con vínculo laboral formal, ya fuera bajo contrato a plazo fijo o indefinido.
- Se tomó en cuenta a los empleados con un tiempo no inferior de seis meses en la institución.

#### **Criterios de exclusión:**

- Se excluyó al personal que estuvo con licencia prolongada, permiso sin goce de haber o comisión de servicios fuera de la sede.
- No fueron considerados los trabajadores que no cumplieron con el tiempo mínimo de permanencia (menos de seis meses).

- Se descartó a los funcionarios cuya labor estuvo directamente relacionada con funciones jurisdiccionales (jueces, fiscales u otros no administrativos).

**Tabla 2**

*Número de trabajadores por cada área administrativa*

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| Contabilidad                    | 10        |
| Tesorería                       | 6         |
| Estadística                     | 5         |
| Trámite documentario            | 6         |
| Informática                     | 6         |
| Planes y presupuesto            | 5         |
| Personal                        | 8         |
| Servicios judiciales            | 7         |
| Recaudación                     | 5         |
| Logística                       | 7         |
| Central de distribución general | 5         |
| <b>Total</b>                    | <b>70</b> |

Nota. Directorio completo: Corte Superior de Justicia de Ica

### **3.2.2 Muestra**

Se hizo referencia a una definición clara y precisa de los criterios de selección y de los elementos que los conformaron (Banerjee y Chaudhury, 2020). Dado que el tamaño total de la población fue de 70 trabajadores, se empleó un muestreo de tipo no probabilístico y censal, lo que implicó que se considerara a la totalidad de los miembros que cumplieron con los criterios establecidos. Esta decisión metodológica tuvo como propósito obtener resultados más representativos y confiables, al abarcar la opinión de todos los integrantes de la población accesible.

### 3.3 Operacionalización de variables

**Tabla 3**

*Matriz de operacionalización de la variable 1: Clima organizacional*

| Dimensiones                        | Indicadores                           | Ítems | Escalas                      | Niveles y rangos   |
|------------------------------------|---------------------------------------|-------|------------------------------|--------------------|
| <b>Comunicación organizacional</b> | Claridad de la información            | 1     |                              |                    |
|                                    | Oportunidad en la comunicación        | 2     |                              |                    |
|                                    | Fluidez de la comunicación            | 3     |                              |                    |
|                                    | Retroalimentación                     | 4     |                              |                    |
| <b>Estilo de liderazgo</b>         | Participación en decisiones           | 5     |                              |                    |
|                                    | Apoyo del líder                       | 6     |                              |                    |
|                                    | Reconocimiento                        | 7     |                              |                    |
|                                    | Compromiso                            | 8     |                              |                    |
| <b>Motivación laboral</b>          | Reconocimiento al esfuerzo            | 9     |                              |                    |
|                                    | Oportunidades de crecimiento          | 10    |                              |                    |
|                                    | Estímulo al logro de metas            | 11    |                              |                    |
|                                    | Satisfacción con incentivos           | 12    |                              |                    |
| <b>Relaciones interpersonales</b>  | Cooperación                           | 13    | Totalmente en desacuerdo : 1 | Alto<br>89 – 120   |
|                                    | Respeto mutuo                         | 14    | En desacuerdo: 2             |                    |
|                                    | Apoyo social                          | 15    | Indiferente : 3              | Regular<br>57 – 88 |
|                                    | Resolución de conflictos              | 16    | De acuerdo: 4                |                    |
| <b>Condiciones laborales</b>       |                                       |       | Totalmente de acuerdo : 5    | Bajo<br>24 – 56    |
|                                    | Adecuación del ambiente físico        | 17    |                              |                    |
|                                    | Infraestructura funcional             | 18    |                              |                    |
|                                    | Disponibilidad de recursos            | 19    |                              |                    |
| <b>Toma de decisiones</b>          | Seguridad laboral                     | 20    |                              |                    |
|                                    | Participación en decisiones           | 21    |                              |                    |
|                                    | Transparencia en el proceso decisorio | 22    |                              |                    |
|                                    | Inclusión de opiniones del personal   | 23    |                              |                    |
|                                    | Claridad en los criterios de decisión | 24    |                              |                    |

*Nota:* Personal

**Tabla 4***Matriz de operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral*

| Dimensiones                                     | Indicadores                                        | Ítems | Escalas                     | Niveles y rangos |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------|-----------------------------|------------------|
| <b>Reconocimiento</b>                           | Reconocimiento monetario                           | 1     |                             |                  |
|                                                 | Reconocimiento simbólico                           | 2     |                             |                  |
|                                                 | Equidad en el reconocimiento                       | 3     |                             |                  |
|                                                 | Oportunidades                                      | 4     |                             |                  |
| <b>Condiciones laborales</b>                    | Infraestructura                                    | 5     |                             |                  |
|                                                 | Seguridad                                          | 6     |                             |                  |
|                                                 | Disponibilidad de recursos materiales              | 7     |                             |                  |
|                                                 | Confort y ambiente físico                          | 8     |                             |                  |
| <b>Relaciones laborales</b>                     | Cooperación entre compañeros                       | 9     |                             | Alto             |
|                                                 | Respeto en las relaciones laborales                | 10    | 1 = Nada satisfecho         | 74 – 100         |
|                                                 | Apoyo mutuo                                        | 11    | 2 = Poco satisfecho         |                  |
|                                                 | Relación con superiores                            | 12    | 3 = Medianamente satisfecho | Regular          |
| <b>Desarrollo profesional</b>                   | Oportunidades                                      | 13    | 4 = Satisfecho              | 48 – 73          |
|                                                 | Acceso a programas                                 | 14    | 5 = Muy satisfecho          |                  |
|                                                 | Posibilidades de crecimiento profesional           | 15    |                             | Bajo             |
|                                                 | Apoyo institucional                                | 16    |                             | 20 – 47          |
| <b>Equilibrio entre vida laboral y personal</b> | Disponibilidad de tiempo                           | 17    |                             |                  |
|                                                 | Flexibilidad                                       | 18    |                             |                  |
|                                                 | Apoyo institucional al equilibrio personal-laboral | 19    |                             |                  |
|                                                 | Nivel de estrés                                    | 20    |                             |                  |

*Nota:* Personal

### 3.4 Instrumentos

Los medios para captar los datos fueron diseñados con la finalidad de medir de forma precisa las dimensiones de las variables analizadas, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó en formato escrito, mediante un cuestionario estructurado con ítems cerradas de nivel Likert, lo que permitió recoger opiniones, percepciones y valoraciones de los

encuestados con una cobertura amplia y representativa del fenómeno de estudio (Arias, 2020).

#### **Instrumento para la variable 1: Clima organizacional**

Se diseñó un cuestionario compuesto por 24 ítems, elaborados a partir de las dimensiones teóricas que componen esta variable (comunicación organizacional, Estilo de liderazgo, motivación laboral, relaciones interpersonales, condiciones laborales y toma de decisiones). Las afirmaciones fueron redactadas de forma clara y objetiva, orientadas a obtener información sobre cómo los empleadores reconocen el contexto interno de trabajo.

La escala Likert utilizada para esta variable fue de cinco puntos, con los siguientes niveles de valoración:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Esta escala permite captar distintos grados de percepción sobre el clima organizacional en la entidad, facilitando su análisis estadístico posterior.

#### **Instrumento para la variable 2: Satisfacción laboral**

El segundo cuestionario se halla conformado por 20 preguntas, enfocados en evaluar la satisfacción del personal en relación con dimensiones como reconocimiento, condiciones laborales, relaciones laborales, desarrollo profesional, equilibrio entre vida laboral y personal. Cada ítem fue establecido con fundamento en indicadores relevantes de la variable, garantizando el recojo de datos específicos.

La medición de esta variable fue a través de una escala Likert configurada en cinco puntos, ajustado al grado de la satisfacción personal:

1 = Nada satisfecho

2 = Poco satisfecho

3 = Medianamente satisfecho

4 = Satisfecho

5 = Muy satisfecho

Este instrumento permite medir el nivel de satisfacción laboral experimentada por el área administrativa, brindando información relevante para el análisis del trabajo de investigación.

### **Validez**

La validez se definió como un juicio cualitativo cuya finalidad fue manifestar la claridad, coherencia y pertinencia de las preguntas desarrollados en los cuestionarios que se crearon para medir de forma eficaz las variables del presente trabajo. En esta línea, la valoración de los instrumentos fue desarrollado mediante un estudio de 03 especialistas en el contexto de estudio, encargados de evaluar la coherencia de cada pregunta con los indicadores, asegurando que los ítems se ajusten con las dimensiones teóricas y las propuestas del trabajo (Villasís-Keever et al., 2018). Por último, los tres validadores entregaron su valoración, concluyendo que el instrumento reunía las condiciones de pertinencia y aplicabilidad requerida para su uso en el presente trabajo.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se conceptualizó como un análisis cuantitativo que buscó reducir la probabilidad de error en la medición de los constructos de estudio, evaluando el nivel en que el instrumento produjo resultados consistentes al ser ejecutado repetidamente bajo

condiciones similares. Las evidencias recabadas fueron evaluadas mediante un tratamiento estadístico través del empleo del índice Alfa de Cronbach, lo que permitió establecer el nivel de consistencia interna de cada cuestionario, asegurando su estabilidad y fiabilidad en la recolección de información (Posso y Bertheau, 2020). En este análisis se obtuvo una estimación de ,855 para la variable clima organizacional y de ,845 para el de satisfacción laboral, evidenciando en los dos casos un alto grado de confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

En el aspecto procedimental, el estudio siguió una secuencia ordenada de procedimientos metodológicos. Se llevó a cabo la revisión teórica relacionada con las variables analizadas, con la finalidad de sustentar adecuadamente el marco conceptual. Posteriormente, se procedió al diseño de los mecanismos de recojo de información, específicamente cuestionarios estructurados con escala tipo Likert, los cuales fueron evaluados a un procedimiento de valoración por juicio de expertos para analizar su confiabilidad.

Una vez validados los instrumentos, se efectuó la recolección de datos, aplicando los cuestionarios al personal administrativo, tanto de manera presencial como digital, garantizando la aprobación informada y la privacidad de los colaboradores. Finalmente, las informaciones alcanzadas fueron organizados en un repositorio de datos para su posterior y respectivo tratamiento estadístico.

### **3.6 Análisis de datos**

Los datos alcanzados mediante los mecanismos aplicados fueron procesados a través del programa SPSS v. 26. En una fase inicial, se ejecutó un tratamiento descriptivo que permitió conocer la distribución de frecuencias, promedios y desviaciones estándar de las

respuestas recopiladas, tanto en relación con el clima organizacional como con la satisfacción laboral.

Posteriormente, se efectuó una evaluación inferencial a través de la correlación de Pearson, con el objetivo de identificar el nivel y la dirección de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral. Asimismo, se evaluó el nivel de significancia estadística ( $p < 0.05$ ) para validar las hipótesis planteadas. Este procedimiento permitió sustentar empíricamente la relación entre las variables estudiadas.

### **3.7 Consideraciones éticas**

El trabajo se apoyó en las normas éticas definidas por la Universidad Nacional Federico Villarreal, contemplados en su normativa institucional que regula los lineamientos para el desarrollo de investigaciones académicas. En este marco, la investigación se condujo bajo los valores de honestidad, rigor y transparencia, garantizando que la información recolectada, procesada y presentada en relación con las variables analizadas, fuera veraz y no hubiera sido manipulada en ninguna circunstancia.

Del mismo modo, el autor asumió la total responsabilidad sobre el contenido del informe, comprometiéndose a responder por cualquier consecuencia derivada de los resultados obtenidos o del uso de los mismos. Asimismo, se observó el cumplimiento del porcentaje máximo de similitud permitido, que no superó el 30%, conforme a lo determinado por el software Turnitin y lo establecido por la casa de estudios.

Finalmente, el trabajo fue elaborado utilizando un lenguaje técnico y científico pertinente, y todas las fuentes consultadas fueron debidamente referenciadas siguiendo las normas de citación APA en su séptima edición, en cumplimiento con los estándares académicos exigidos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultado descriptivo

#### 4.1.1 Estadísticos de frecuencia y porcentaje

**Tabla 5**

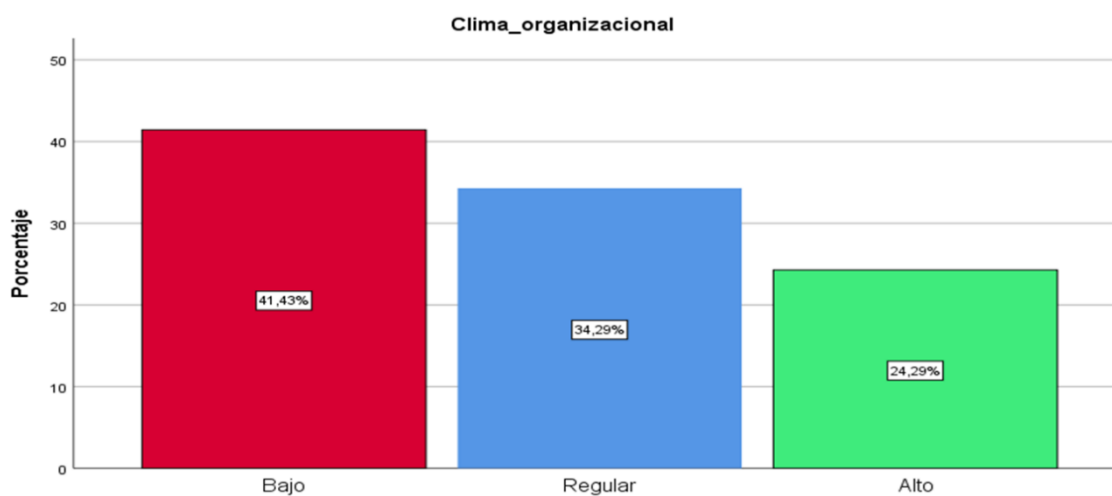
*Nivel de la variable Clima organizacional*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 29         | 41.4       |
| Regular | 24         | 34.3       |
| Alto    | 17         | 24.3       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.

**Figura 1**

*Nivel de la variable Clima organizacional*



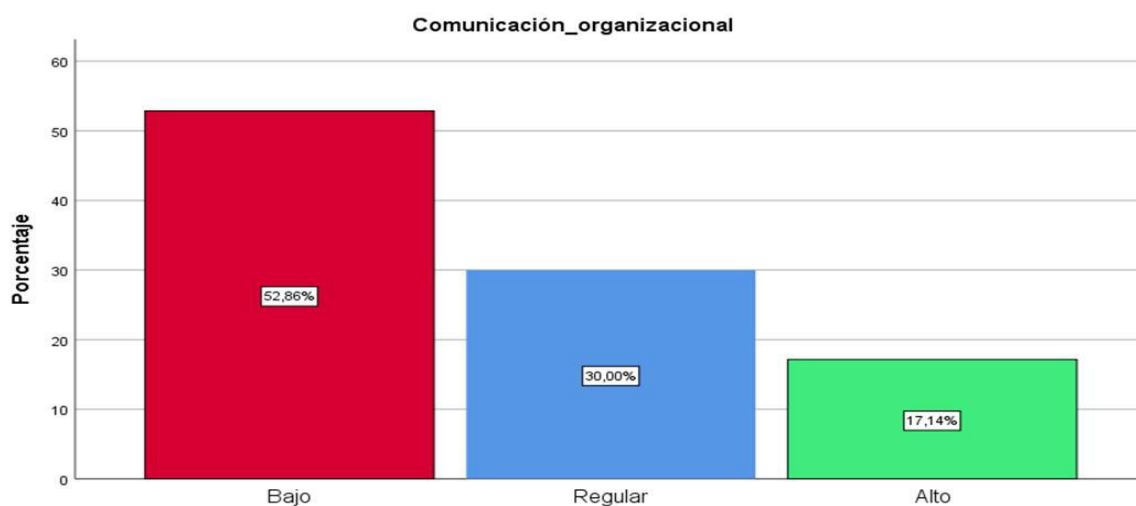
#### **Interpretación:**

Las evidencias manifiestan que el 41.4% de los encuestados manifiestan un clima organizacional bajo, mientras que el 34.3% lo considera en un nivel regular y solo el 24.3% lo califica como alto. Estos datos reflejan que, en su mayoría, los trabajadores no perciben un ambiente laboral plenamente favorable, lo cual puede influir en su desempeño y

satisfacción laboral, siendo necesario implementar estrategias que fortalezcan la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales al interior de la entidad organizacional.

**Tabla 6***Nivel de la dimensión comunicación organizacional*

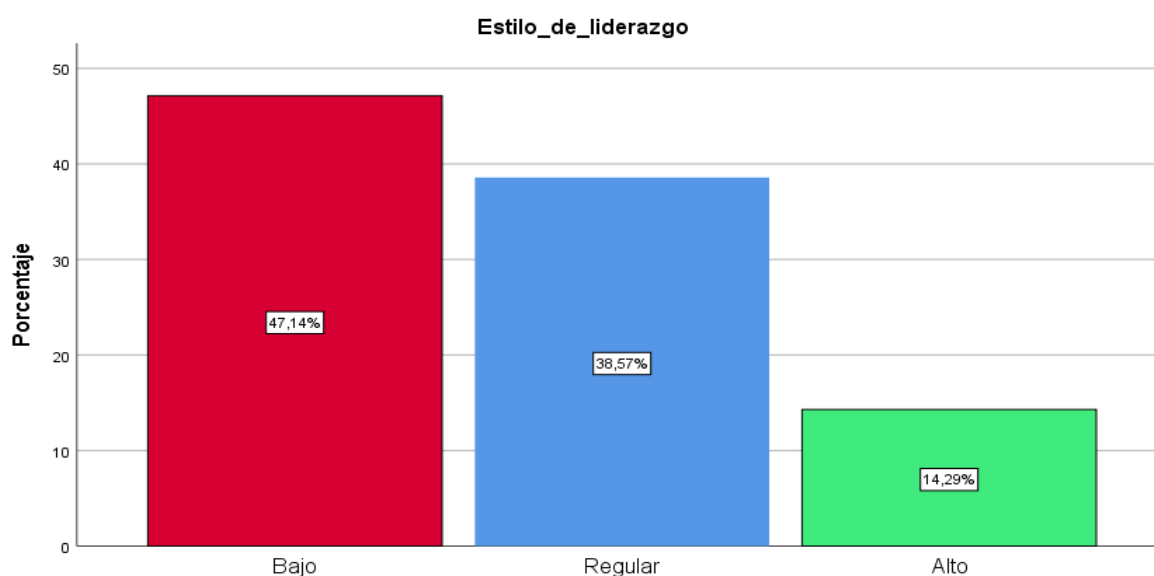
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 37         | 52.9       |
| Regular | 21         | 30.0       |
| Alto    | 12         | 17.1       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 2***Nivel de la dimensión comunicación organizacional***Interpretación:**

Se aprecia que una mayoría de los consultados (52.9%) perciben un nivel bajo de comunicación dentro de la institución, mientras que el 30.0% lo ubica en un nivel regular y solo el 17.1% lo considera alto. Estos resultados ponen en evidencia que la comunicación interna no es suficientemente fluida ni efectiva, lo cual podría generar dificultades en la transmisión de información, coordinación de tareas y en la creación de un entorno laboral favorable, incidiendo de forma negativa en la satisfacción laboral de los administrados.

**Tabla 7***Nivel de la dimensión Estilo de liderazgo*

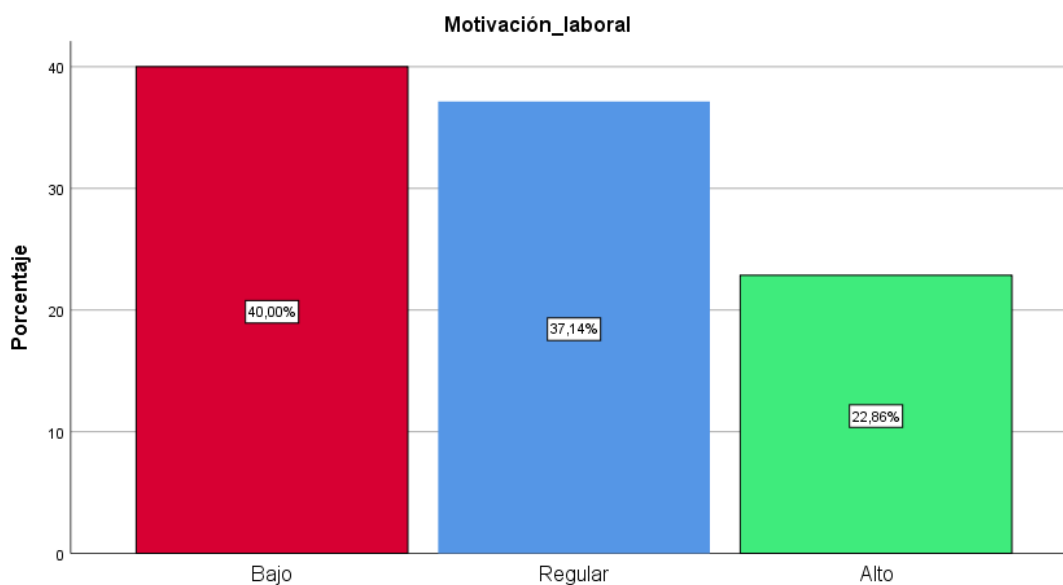
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 33         | 47.1       |
| Regular | 27         | 38.6       |
| Alto    | 10         | 14.3       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 3***Nivel de la dimensión de Estilo de liderazgo***Interpretación:**

Los hallazgos manifiestan que el 47.1% de los encuestados indican un estilo de liderazgo bajo, mientras que el 38.6% lo califica como regular y solo el 14.3% lo considera alto. Esto evidencia que, en la institución, predominan prácticas de liderazgo poco efectivas o limitadas, lo que puede afectar la motivación, la comunicación y el rendimiento de los trabajadores. La baja percepción del liderazgo refleja una necesidad de fortalecer las capacidades de dirección para fomentar un clima organizacional más favorable y potenciar la satisfacción laboral.

**Tabla 8***Nivel de la dimensión motivación laboral*

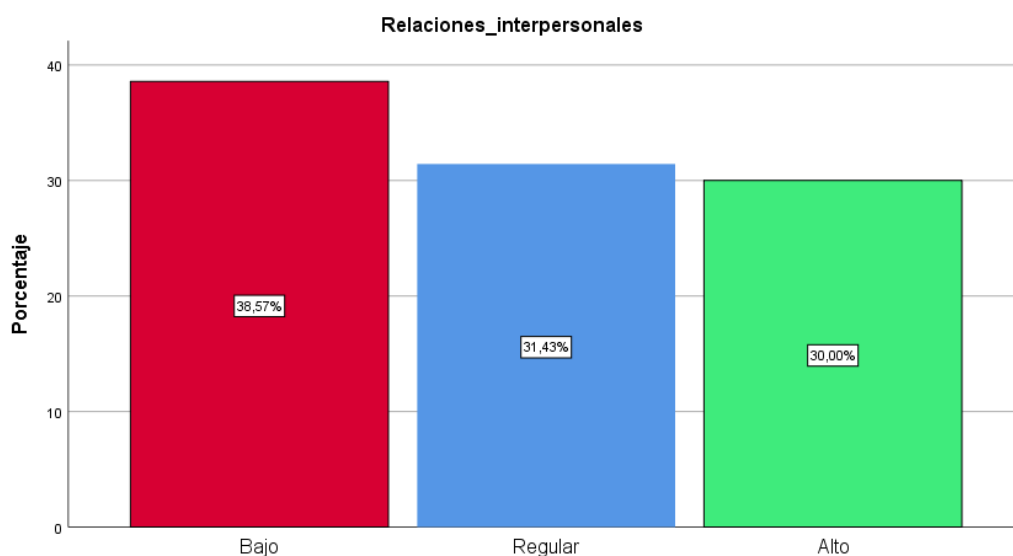
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 28         | 40.0       |
| Regular | 26         | 37.1       |
| Alto    | 16         | 22.9       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 4***Nivel de la dimensión motivación laboral***Interpretación:**

Los hallazgos evidencian que el 40.0% de los empleadores percibe un bajo nivel de motivación en su entorno de trabajo, mientras que el 37.1% lo ubica en un nivel regular y únicamente el 22.9% lo considera alto. Esta distribución refleja que una parte importante del personal no se siente suficientemente motivada, lo que podría estar relacionado con carencias en el reconocimiento, la falta de incentivos o condiciones poco estimulantes para el desarrollo profesional. En consecuencia, esta situación puede incidir negativamente en la satisfacción laboral y en el compromiso de los empleadores con la entidad.

**Tabla 9***Nivel de la dimensión relaciones interpersonales*

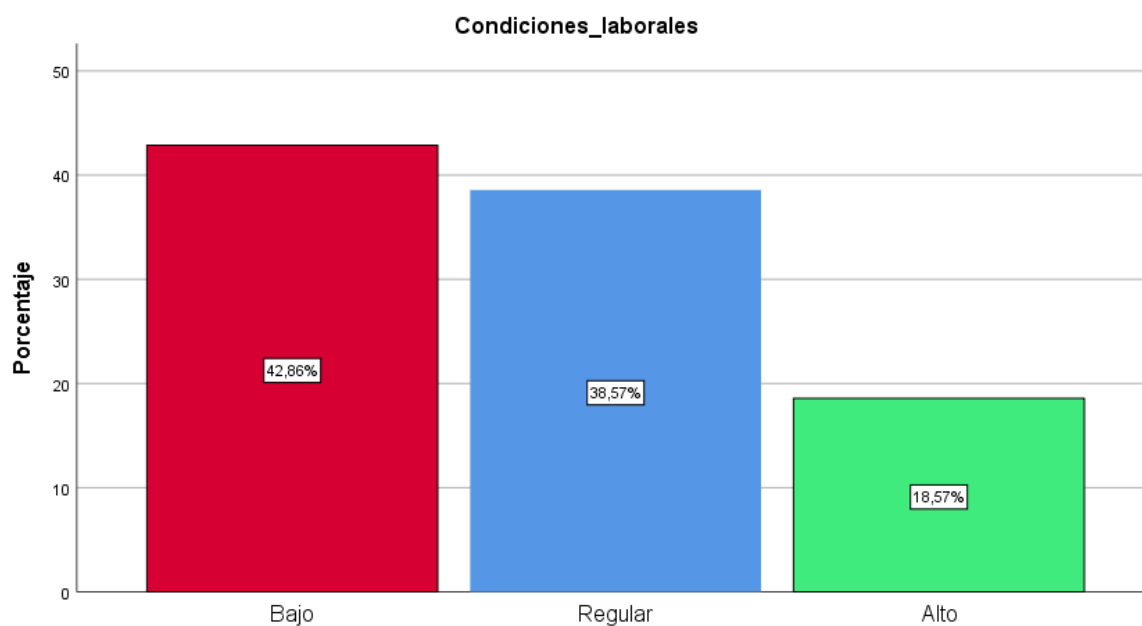
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 27         | 38.6       |
| Regular | 22         | 31.4       |
| Alto    | 21         | 30.0       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 5***Nivel de la dimensión relaciones interpersonales***Interpretación:**

Los hallazgos señalan que el 38.6% de los participantes, percibe un bajo nivel en la calidad de sus relaciones interpersonales, mientras que el 31.4% lo ubica en un nivel regular y el 30.0% en un nivel alto. Esta distribución evidencia que, aunque existe un grupo importante que mantiene vínculos positivos con sus compañeros de trabajo, predomina una percepción de relaciones poco sólidas o limitadas, lo cual puede generar dificultades en la colaboración, el trabajo en equipo y la cohesión institucional, aspectos fundamentales para el fortalecimiento del clima organizacional y la satisfacción laboral.

**Tabla 10***Nivel de la dimensión Condiciones laborales*

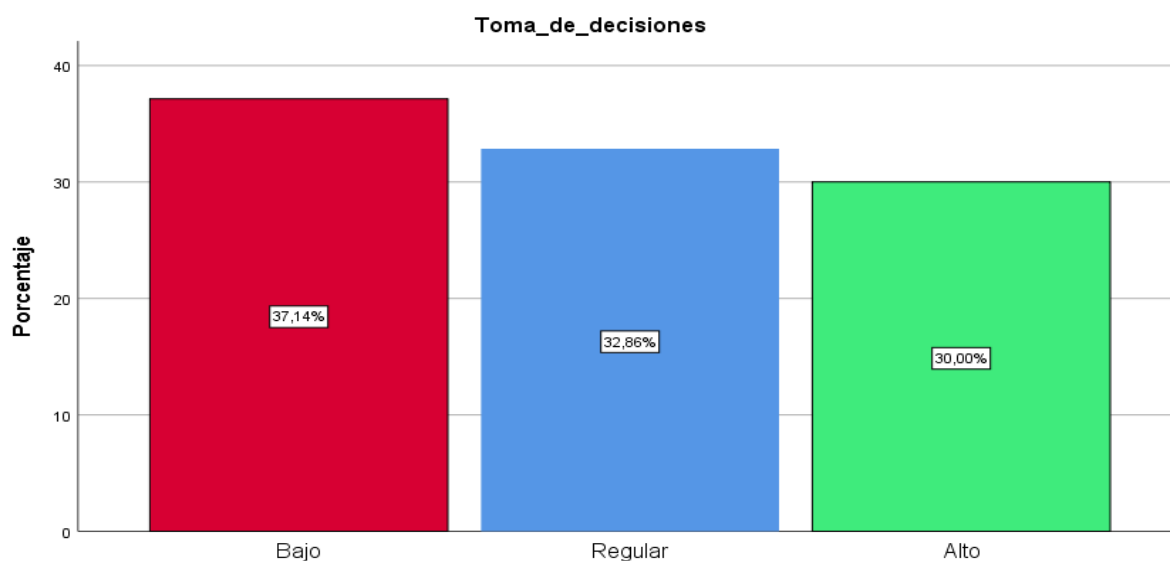
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 30         | 42.9       |
| Regular | 27         | 38.6       |
| Alto    | 13         | 18.6       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 6***Nivel de la dimensión Condiciones laborales***Interpretación:**

Los hallazgos revelan que el 42.9% de los entrevistados perciben condiciones laborales bajas, el 38.6% las considera regulares y solo el 18.6% las califica como altas. Esto evidencia que la mayor parte del personal no cuenta con un entorno de trabajo adecuado en términos de recursos, infraestructura o beneficios, lo cual puede generar malestar, desmotivación y afectar el desempeño. La predominancia de percepciones bajas y regulares evidencia la necesidad de mejorar aspectos relacionados con el ambiente físico, los recursos materiales y las garantías laborales para favorecer la satisfacción de los colaboradores.

**Tabla 11***Nivel de la dimensión toma de decisiones*

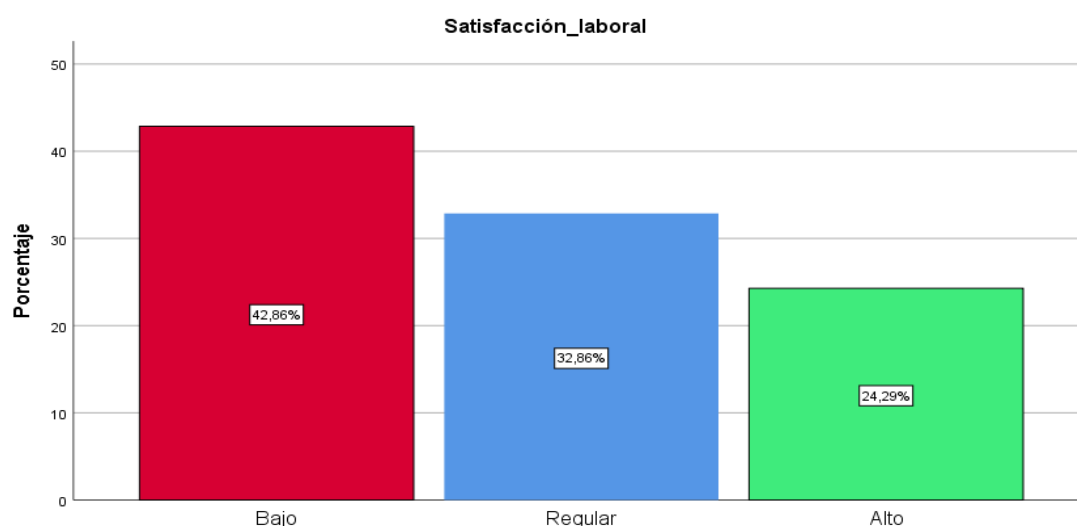
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 26         | 37.1       |
| Regular | 23         | 32.9       |
| Alto    | 21         | 30.0       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 7***Nivel de la dimensión toma de decisiones***Interpretación:**

Los hallazgos demuestran que el 37.1% de los entrevistados percibe un bajo nivel de participación o efectividad en la toma de decisiones, el 32.9% lo considera regular y el 30.0% lo valora como alto. Esta distribución refleja que, aunque existe un grupo significativo que reconoce una adecuada inclusión en los procesos de decisión, prevalece una percepción de limitada participación o poca consideración de las opiniones del personal. Esta situación puede afectar el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral, resaltando la importancia de fortalecer mecanismos más participativos y transparentes en la gestión institucional.

**Tabla 12***Nivel de la variable Satisfacción laboral*

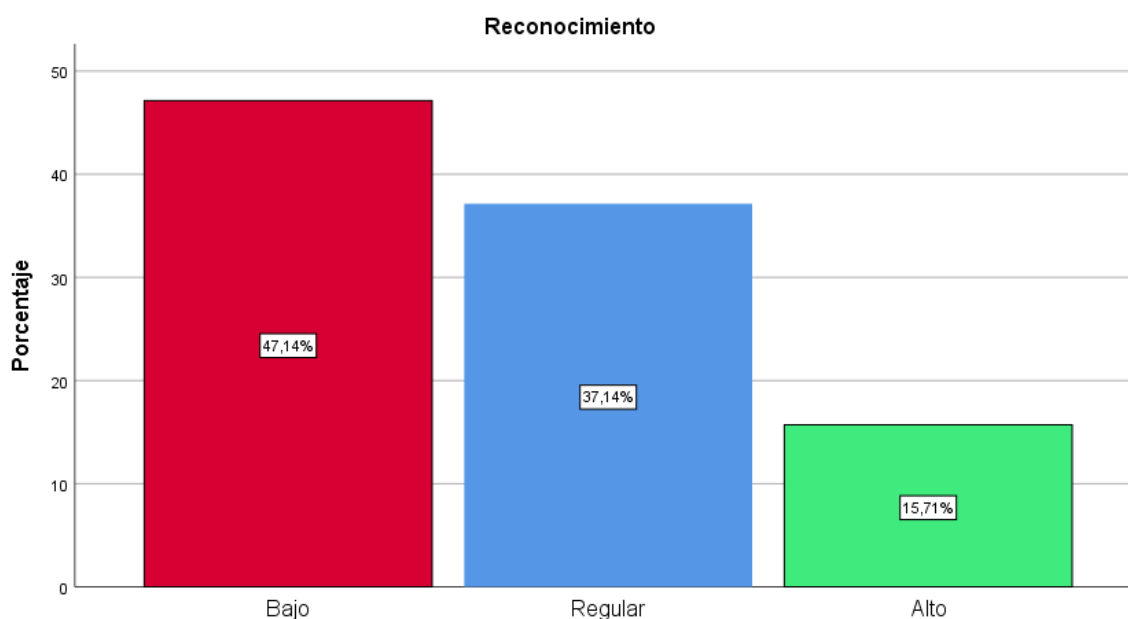
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 30         | 42.9       |
| Regular | 23         | 32.9       |
| Alto    | 17         | 24.3       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 8***Nivel de la variable Satisfacción laboral***Interpretación:**

Los hallazgos revelan que el 42.9% de los empleadores manifiestan un bajo nivel de satisfacción, el 32.9% se ubican en un nivel regular y únicamente el 24.3% en un nivel alto. Esta tendencia evidencia que la mayoría del personal no se siente plenamente satisfecho con su ambiente laboral, lo cual puede estar asociado con carencias en componentes como la comunicación, el liderazgo, las condiciones de trabajo o la motivación. La predominancia de percepciones bajas y regulares subraya la necesidad de la puesta en práctica de mejoras que promuevan el bienestar, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores.

**Tabla 13***Nivel de la dimensión reconocimiento*

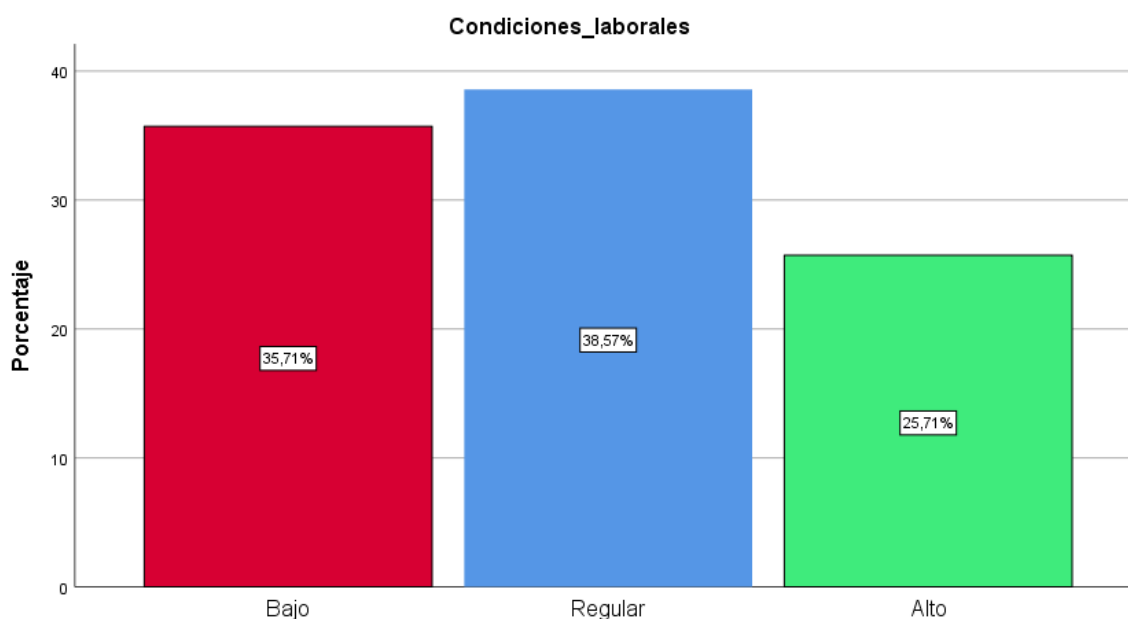
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 33         | 47.1       |
| Regular | 26         | 37.1       |
| Alto    | 11         | 15.7       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 9***Nivel de la dimensión reconocimiento***Interpretación:**

Las evidencias denotan que el 47.1% de los encuestados perciben un bajo nivel de reconocimiento en su labor, el 37.1% lo califica como regular y solo el 15.7% lo considera alto. Esta distribución refleja que la mayoría de los empleadores sienten que sus aportes y esfuerzos no son reconocidos de manera suficiente, lo cual puede generar desmotivación, desinterés y una disminución en la satisfacción laboral. La limitada percepción de reconocimiento resalta la importancia de implementar políticas institucionales orientadas a valorar y destacar el desempeño del personal como medio para fortalecer el compromiso y el clima organizacional.

**Tabla 14***Nivel de la dimensión condiciones laborales*

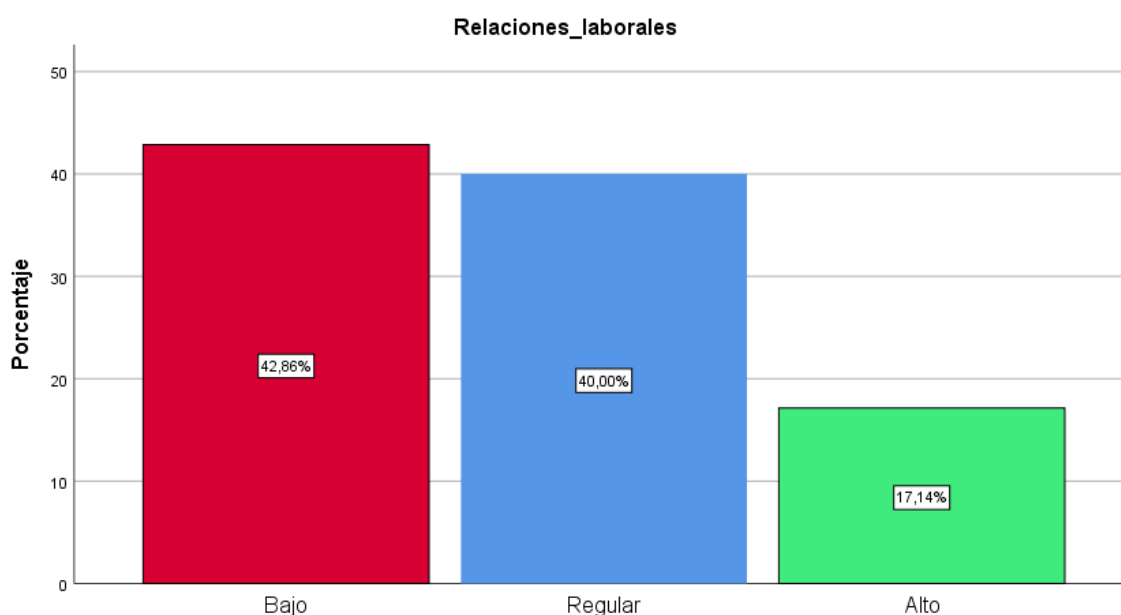
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 25         | 35.7       |
| Regular | 27         | 38.6       |
| Alto    | 18         | 25.7       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 10***Nivel de la dimensión condiciones laborales***Interpretación:**

Los hallazgos indican que el 35.7% de los empleadores perciben condiciones laborales bajas, el 38.6% las consideran regulares y el 25.7% las valoran como altas. Esta distribución refleja que, si bien una parte importante del personal reconoce un entorno laboral aceptable, aún predomina la percepción de condiciones insuficientes, lo que puede limitar la comodidad, seguridad y bienestar en el rendimiento de sus tareas. En consecuencia, se evidencia la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con infraestructura, recursos y beneficios laborales que contribuyan a elevar el nivel del bienestar y la responsabilidad de los trabajadores.

**Tabla 15***Nivel de la dimensión relaciones laborales*

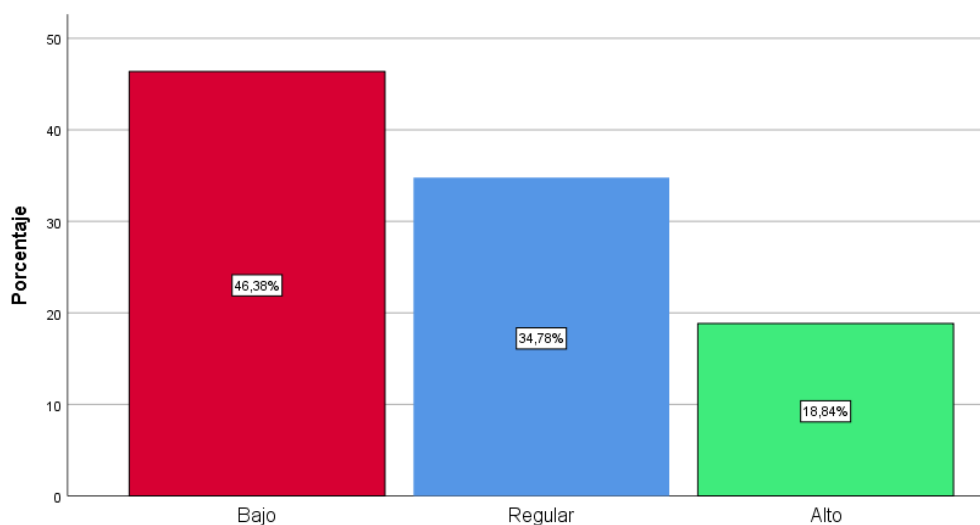
| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 30         | 42.9       |
| Regular | 28         | 40.0       |
| Alto    | 12         | 17.1       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 11***Nivel de la dimensión relaciones laborales***Interpretación:**

Los hallazgos demuestran que el 42.9% de los entrevistados manifiestan un nivel bajo en las relaciones laborales, el 40.0% lo califica como regular y solo el 17.1% lo considera alto. Esta tendencia evidencia que la mayoría de los trabajadores experimentan vínculos laborales limitados o poco satisfactorios, lo que puede generar tensiones, dificultades en la cooperación y menor cohesión en el equipo de trabajo. La predominancia de niveles bajos y regulares resalta la importancia de promover un clima de respeto, confianza y colaboración que fortalezca tanto la satisfacción laboral como el desempeño organizativo.

**Tabla 16***Nivel de la dimensión Desarrollo profesional*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 32         | 45.7       |
| Regular | 24         | 34.3       |
| Alto    | 13         | 18.6       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.**Figura 12***Nivel de la dimensión Desarrollo profesional***Interpretación:**

Las evidencias denotan que el 45.7% de los encuestados perciben un bajo nivel de oportunidades para su crecimiento y capacitación, el 34.3% lo considera regular y solo el 18.6% lo califica como alto. Esta distribución revela que la mayoría del personal siente limitaciones en cuanto a posibilidades de formación, actualización o ascenso, lo cual puede impactar en su motivación, satisfacción laboral y compromiso institucional. Por tanto, se hace evidente la necesidad de fortalecer políticas y estrategias de competencia profesional que fomenten el talento humano y mejoren la calidad del desempeño organizacional.

**Tabla 17**

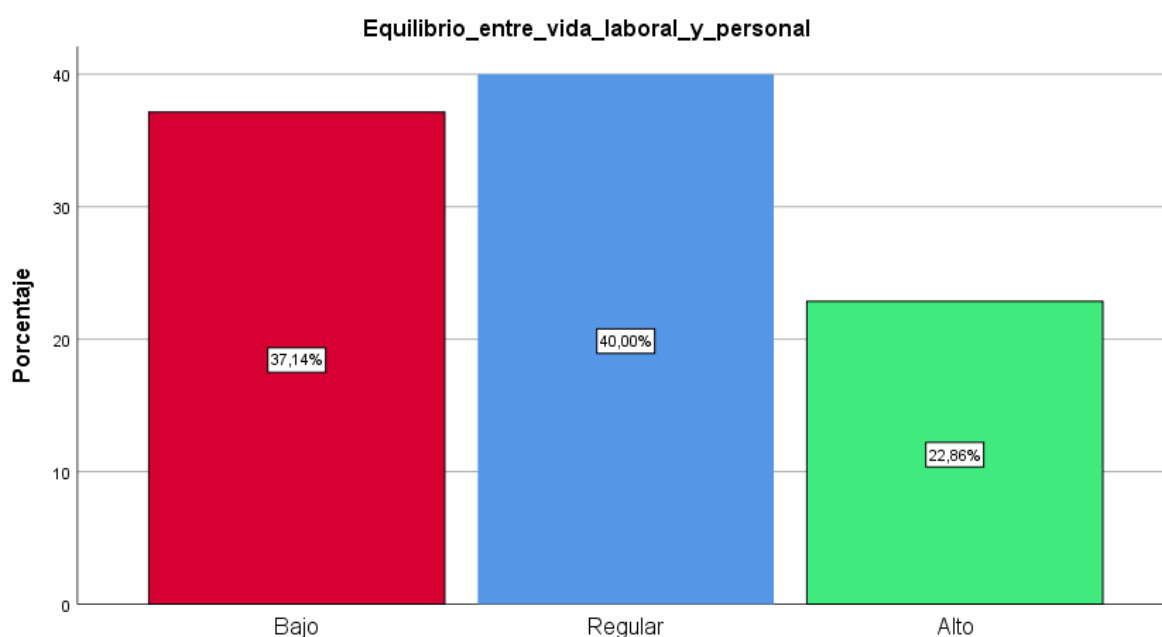
*Nivel de la dimensión Equilibrio entre vida laboral y personal*

| Nivel   | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo    | 26         | 37.1       |
| Regular | 28         | 40.0       |
| Alto    | 16         | 22.9       |
| Total   | 70         | 100.0      |

*Nota:* Encuesta de elaboración propia.

**Figura 13**

*Nivel de la dimensión Equilibrio entre vida laboral y personal*



### **Interpretación:**

Los hallazgos muestran que el 37.1% de los entrevistados perciben un bajo equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal, el 40.0% lo califican como regular y solo el 22.9% lo consideran alto. Esta distribución manifiesta que una parte importante de los trabajadores enfrenta dificultades para compatibilizar sus funciones laborales con sus necesidades personales y familiares, lo cual puede generar estrés, insatisfacción y desgaste emocional.

## 4.2 Resultado inferencial

### Contrastación de las hipótesis

#### Hipótesis principal

Ha: El clima organizacional tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: El clima organizacional no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 18**

*Prueba de correlación según Spearman entre el Clima organizacional y Satisfacción laboral*

|                 |                      |                             | Clima organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | 1,000                | ,653**               |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | .                    | ,000                 |
|                 |                      | N                           | 70                   | 70                   |
|                 | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,653**               | 1,000                |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | ,000                 | .                    |
|                 |                      | N                           | 70                   | 70                   |

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

#### Interpretación:

La evaluación de correlación de Spearman mostró que existe una relación positiva y fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ( $\rho = 0.653$ ), siendo estadísticamente significativa al nivel del 1% ( $p < 0.01$ ). Esto evidencia que, cuanto más favorable el personal concibe un mejor clima organizacional, se manifiesta en un mayor nivel de satisfacción laboral. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que el clima organizacional influye de forma significativa en la satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 1

Ha: La Comunicación organizacional tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: La Comunicación organizacional no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 19**

*Prueba de correlación según Spearman entre la Comunicación organizacional y la satisfacción laboral.*

|                 |                             |                            | Comunicación organizacional | Satisfacción laboral |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000                       | ,650**               |
|                 |                             | Sig. (bilateral)           | .                           | ,000                 |
|                 |                             | N                          | 70                          | 70                   |
|                 | Satisfacción laboral        | Coeficiente de correlación | ,650**                      | 1,000                |
|                 |                             | Sig. (bilateral)           | ,000                        | .                    |
|                 |                             | N                          | 70                          | 70                   |

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

### Interpretación:

El resultado de la correlación de Spearman evidenció que la comunicación organizacional se relaciona de manera positiva y fuerte con la satisfacción laboral ( $p = 0.650$ ), siendo dicha relación estadísticamente significativa al nivel del 1% ( $p < 0.01$ ). Esto implica que, cuando la comunicación dentro de la organización es percibida como más clara, efectiva y fluida, los trabajadores manifiestan mayores niveles de satisfacción laboral. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la comunicación organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 2

Ha: El Estilo de liderazgo tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: El Estilo de liderazgo no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 20**

*Prueba de correlación según Spearman entre el estilo de liderazgo y la Satisfacción laboral.*

|                    |                      |                                | Estilo de<br>liderazgo | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Estilo de liderazgo  | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                  | ,640**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | .                      | ,000                    |
|                    |                      | N                              | 70                     | 70                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coefficiente de<br>correlación | ,640**                 | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)               | ,000                   | .                       |
|                    |                      | N                              | 70                     | 70                      |

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

### Interpretación:

El análisis de la correlación de Spearman mostró que existe una relación positiva y fuerte entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ( $p = 0.640$ ), siendo estadísticamente significativa al nivel del 1% ( $p < 0.01$ ). Esto evidencia que, a medida que el personal percibe un estilo de liderazgo más participativo, claro y orientado al apoyo, se incrementan los niveles de satisfacción laboral. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, constatando que el estilo de liderazgo influye significativamente en la satisfacción laboral.

### Hipótesis específica 3

Ha: La Motivación laboral tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: La Motivación laboral no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 21**

*Prueba de correlación según Spearman entre la Motivación laboral y la Satisfacción laboral.*

|                    |                      |                               | Motivación<br>laboral | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Motivación laboral   |                               | 1,000                 | ,655**                  |
|                    |                      | Coeficiente de<br>correlación |                       |                         |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | .                     | ,000                    |
|                    | Satisfacción laboral | N                             | 70                    | 70                      |
|                    |                      |                               | ,655**                | 1,000                   |
|                    |                      | Coeficiente de<br>correlación |                       |                         |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | ,000                  | .                       |
|                    |                      | N                             | 70                    | 70                      |

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

### Interpretación:

El análisis de la hipótesis específica 3 evidencia que la motivación laboral se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024. El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,655$ ;  $p < 0,01$ ) refleja una asociación moderada-alta, lo que indica que a mayor nivel de motivación laboral, mayor será la satisfacción en el trabajo. Dado que la significancia bilateral es igual a 0,000, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando que la motivación laboral influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores analizados. Esto sugiere que estrategias orientadas a fortalecer la motivación impactarían positivamente en el bienestar y desempeño del personal.

#### Hipótesis específica 4

Ha: Las Relaciones interpersonales tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: Las Relaciones interpersonales no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 22**

*Prueba de correlación según Spearman entre las Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral.*

|                    |                               |                               | Relaciones<br>interpersonales | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Relaciones<br>interpersonales | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                         | ,630**                  |
|                    |                               | Sig. (bilateral)              | .                             | ,000                    |
|                    |                               | N                             | 70                            | 70                      |
|                    | Satisfacción laboral          | Coeficiente de<br>correlación | ,630**                        | 1,000                   |
|                    |                               | Sig. (bilateral)              | ,000                          | .                       |
|                    |                               | N                             | 70                            | 70                      |

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

#### Interpretación:

La evidencia de la hipótesis específica 4 demuestra que las relaciones interpersonales mantienen una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024. El coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0,630$ ;  $p < 0,01$ ) indica una relación moderada-alta, lo que significa que, a mejores relaciones interpersonales entre los trabajadores, mayor será su satisfacción laboral. La significancia bilateral obtenida ( $p = 0,000$ ) confirma la validez estadística del resultado, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

### Hipótesis específica 5

Ha: Las Condiciones laborales tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: Las Condiciones laborales no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 23**

*Prueba de correlación según Spearman entre las Condiciones laborales y la satisfacción laboral.*

|                 |                       |                            | Condiciones laborales | Satisfacción laboral |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones laborales |                            | 1,000                 | ,620**               |
|                 |                       | Coeficiente de correlación |                       |                      |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .                     | ,000                 |
|                 | Satisfacción laboral  | N                          | 70                    | 70                   |
|                 |                       | Coeficiente de correlación | 620                   | 1,000                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,000                  | .                    |
|                 |                       | N                          | 70                    | 70                   |

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

### Interpretación:

El análisis de la hipótesis específica 5 evidencia que las condiciones laborales presentan una correlación positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024. El coeficiente de Spearman ( $\rho = 0,620$ ;  $p < 0,01$ ) refleja una relación moderada-alta, lo que implica que a mejores condiciones laborales —en términos de infraestructura, recursos, seguridad y ambiente de trabajo— se incrementan los niveles de satisfacción en los trabajadores. La significancia estadística ( $p = 0,000$ ) respalda la validez del resultado, permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ). En conclusión, se confirma que las condiciones laborales influyen de manera significativa en la satisfacción laboral, constituyéndose en un aspecto fundamental para el bienestar y desempeño del personal.

### Hipótesis específica 6

Ha: La Toma de decisiones tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

Ho: La Toma de decisiones no tiene influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.

**Tabla 24**

*Prueba de correlación según Spearman entre la Toma de decisiones y la satisfacción laboral.*

|                    |                      |                               | Toma de<br>decisiones | Satisfacción<br>laboral |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Toma de decisiones   | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                 | ,640**                  |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | .                     | ,000                    |
|                    |                      | N                             | 70                    | 70                      |
|                    | Satisfacción laboral | Coeficiente de<br>correlación | ,640**                | 1,000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | ,000                  | .                       |
|                    |                      | N                             | 70                    | 70                      |

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

### Interpretación:

El análisis de la hipótesis específica 6 demuestra que la toma de decisiones mantiene una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024. El coeficiente de Spearman ( $\rho = 0,640$ ;  $p < 0,01$ ) indica una correlación de magnitud moderada-alta, lo cual revela que cuando los trabajadores participan activamente o perciben transparencia y justicia en los procesos de decisión institucional, su nivel de satisfacción laboral tiende a aumentar. La significancia estadística ( $p = 0,000$ ) permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alterna ( $H_a$ ), confirmando que la toma de decisiones influye de manera significativa en la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos demuestran que el clima organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el 2024, con una correlación positiva fuerte ( $\rho = 0.653$ ;  $p < 0.01$ ). De igual modo, sus dimensiones también evidenciaron correlaciones significativas: comunicación organizacional ( $\rho = 0.650$ ), estilo de liderazgo ( $\rho = 0.640$ ), motivación laboral ( $\rho = 0.655$ ), relaciones interpersonales ( $\rho = 0.630$ ), condiciones laborales ( $\rho = 0.620$ ) y toma de decisiones ( $\rho = 0.640$ ). Estos hallazgos confirman que un clima organizacional favorable, sustentado en comunicación efectiva, liderazgo participativo, motivación, relaciones positivas, condiciones dignas y participación en decisiones, contribuye de manera directa a elevar la satisfacción laboral.

Resultado que muestra coincidencia con el estudio de Ruíz et al. (2024), ya que ambos confirman que el clima organizacional incide de forma directa en la satisfacción laboral de los colaboradores. En ambos contextos, se destaca la importancia de la perspectiva subjetiva del empleado como factor clave para valorar el clima, lo cual reafirma que no basta con condiciones objetivas, sino que resulta esencial cómo el trabajador experimenta y evalúa su entorno. Esta similitud refuerza la validez de los resultados encontrados en la Corte Superior de Justicia de Ica, al coincidir con investigaciones recientes que, aunque realizadas en sectores distintos, llegan a conclusiones convergentes.

Respecto a Asendra et al. (2024), se observa una diferencia clara, ya que en su investigación se reportó un clima organizacional desfavorable, acompañado de consecuencias como alta rotación de personal y baja productividad. En contraste, en la Corte Superior de Justicia de Ica se halló un clima favorable, con correlaciones positivas y

significativas entre todas las dimensiones del clima y la satisfacción laboral. Esta divergencia puede explicarse por el contexto de aplicación: mientras que en una clínica los factores de presión laboral y exigencias de productividad inciden negativamente, en el sector justicia las percepciones sobre comunicación, liderazgo y motivación parecen estar más fortalecidas, lo que deriva en una mayor satisfacción de los trabajadores.

El estudio de Rosero y Chaucanes (2023) coincide con el presente estudio en resaltar que las relaciones interpersonales y el estilo de liderazgo constituyen factores centrales para comprender la satisfacción laboral. En los dos casos, se evidencia que un liderazgo participativo, junto con vínculos laborales positivos, fortalecen la percepción de bienestar de los trabajadores. Esta similitud resulta relevante porque, a pesar de la diferencia de sectores —salud en Guaitarilla y justicia en Ica—, se reafirma que la calidad de las relaciones humanas y el rol de los líderes son elementos universales que impactan la forma en que los empleados perciben su contexto de trabajo.

En comparación con Hernández et al. (2024), una diferencia destacada es la magnitud de la correlación encontrada. Mientras que en el sector bancario la asociación entre clima organizacional y rendimiento laboral fue moderada ( $r = 0.415$ ), en la Corte Superior de Justicia de Ica se reportó una correlación fuerte ( $p = 0.653$ ) con la satisfacción laboral. Este contraste refleja no solo diferencias en la variable dependiente, sino también en la intensidad del vínculo entre el clima y los resultados laborales, lo cual sugiere que en contextos públicos como el judicial la percepción del clima organizacional podría tener un peso más determinante sobre la satisfacción que en entornos más competitivos como el bancario.

Con Ortega et al. (2024) se aprecia una coincidencia fundamental, ya que ambos estudios destacan que dimensiones como la comunicación y la motivación son determinantes

en la percepción de los colaboradores sobre el clima organizacional. En ambos contextos, se confirma que cuando los trabajadores perciben un flujo adecuado de información y sienten estímulos motivacionales, tienden a valorar de manera más favorable su ambiente de trabajo. Esta similitud refuerza la idea de que, más allá del sector analizado, estos factores actúan como pilares para sostener la satisfacción y el compromiso laboral, consolidándose como variables prioritarias en la gestión organizacional.

En el caso de Fuster (2019), se identifica una diferencia central, ya que su investigación se enfocó en analizar la productividad de una empresa privada, mientras que en el presente estudio la variable dependiente fue la satisfacción laboral en una entidad estatal. Esta divergencia en el enfoque refleja la adaptación del análisis del clima a objetivos distintos: mientras que en la empresa privada se buscó mejorar la eficiencia y resultados económicos, en el sector justicia el énfasis recayó en el bienestar subjetivo de los trabajadores. Ello demuestra cómo la misma variable —el clima organizacional— puede adquirir distintos matices e impactos según el contexto institucional.

El trabajo de Checalla (2019) comparte con el presente estudio una coincidencia clara, pues ambos coinciden en que un clima organizacional positivo se vincula con un mayor nivel de motivación y satisfacción laboral. Este hallazgo resulta consistente y reafirma que las percepciones sobre el entorno no solo influyen en la disposición de los trabajadores hacia sus funciones, sino que también potencian su compromiso con la institución. Pese a las diferencias de sector —educación en un colegio público frente al sistema judicial—, la similitud confirma la universalidad del vínculo entre clima, motivación y satisfacción en distintas realidades laborales.

En cuanto a Ortega y Campos (2020), se observa una diferencia relevante, ya que en su estudio realizado en un hospital se identificó un clima organizacional medianamente favorable, mientras que nuestro contexto de estudio, evidenció una correlación fuerte y positiva con la satisfacción laboral. Esta disparidad puede relacionarse con la naturaleza de las instituciones: en los hospitales, la presión asistencial y la sobrecarga de trabajo pueden limitar la percepción favorable del clima, mientras que en el sector justicia la estabilidad laboral y el reconocimiento de funciones pueden haber reforzado el vínculo entre clima y satisfacción.

Finalmente, con Valderrama (2020) se aprecia una coincidencia importante, pues ambos estudios destacan el papel decisivo de la comunicación interna como factor que incide directamente en la satisfacción laboral. En ambas investigaciones, se confirma que la transparencia y claridad en el manejo de información fortalecen la confianza y la perspectiva de pertenencia en los trabajadores. Esta similitud resalta que, independientemente del ámbito en que se realice el estudio —un gobierno local o una corte de justicia—, la comunicación constituye un pilar esencial para mejorar las perspectivas del clima y elevar la satisfacción laboral de los empleadores.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se concluye que el clima organizacional influye de manera significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024. Los hallazgos alcanzados, con una correlación fuerte ( $\rho = 0.653$ ;  $p < 0.01$ ), evidencian que un ambiente de trabajo positivo, sustentado en una comunicación efectiva, liderazgo participativo, motivación adecuada, relaciones interpersonales sólidas, condiciones laborales dignas y procesos inclusivos de toma de decisiones, contribuye directamente a aumentar la percepción de satisfacción laboral.
- 6.2 Se concluye que la comunicación organizacional influye significativamente en la satisfacción laboral ( $\rho = 0.650$ ;  $p < 0.01$ ). Una comunicación clara, transparente y bidireccional fortalece la confianza, facilita el trabajo en equipo y genera un mayor sentido de pertenencia entre los colaboradores, elevando su percepción de satisfacción dentro de la institución.
- 6.3 Los resultados demuestran que el estilo de liderazgo tiene una influencia directa y positiva en la satisfacción laboral ( $\rho = 0.640$ ;  $p < 0.01$ ). Un liderazgo participativo, basado en la escucha activa y en la capacidad de motivar al personal, contribuye al fortalecimiento del compromiso organizacional y mejora las actitudes de los trabajadores frente a sus responsabilidades.
- 6.4 Se concluye que la motivación laboral incide significativamente en la satisfacción del personal administrativo ( $\rho = 0.655$ ;  $p < 0.01$ ). La presencia de estímulos, tanto extrínsecos como intrínsecos, genera un mayor interés por el cumplimiento de

funciones y una percepción positiva del clima laboral, lo que repercute directamente en mayores niveles de satisfacción.

- 6.5 Los hallazgos evidencian que las relaciones interpersonales influyen de forma significativa en la satisfacción laboral ( $\rho = 0.630$ ;  $p < 0.01$ ). Vínculos laborales respetuosos, solidarios y colaborativos fortalecen la cohesión del equipo y favorecen un ambiente de confianza, incrementando la percepción de bienestar de los trabajadores.
- 6.6 Se concluye que las condiciones laborales impactan de forma positiva en la satisfacción del personal ( $\rho = 0.620$ ;  $p < 0.01$ ). Factores como la infraestructura adecuada, el acceso a recursos necesarios y la seguridad en el entorno laboral son determinantes para que los trabajadores perciban su ambiente como favorable y experimenten mayores niveles de satisfacción.
- 6.7 Se determina que la toma de decisiones influye significativamente en la satisfacción laboral ( $\rho = 0.640$ ;  $p < 0.01$ ). La participación activa de los colaboradores en procesos decisorios incrementa su sentido de pertenencia y reconocimiento institucional, generando un mayor compromiso y una percepción positiva del clima organizacional.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Se recomienda que la Corte Superior de Justicia de Ica implemente programas de fortalecimiento del clima organizacional, priorizando espacios de comunicación efectiva, mecanismos de liderazgo participativo y actividades de integración. Asimismo, debe garantizar condiciones laborales dignas y procesos de toma de decisiones inclusivos, con el fin de consolidar un ambiente laboral armónico que incremente la satisfacción del personal administrativo y optimice su desempeño.
- 7.2 La entidad debe establecer políticas claras que promuevan una comunicación bidireccional y transparente entre los diferentes niveles jerárquicos. Se sugiere implementar canales digitales y presenciales que permitan el flujo oportuno de información, capacitaciones en comunicación asertiva y espacios de retroalimentación continua, fortaleciendo la confianza y el sentido de pertenencia del personal.
- 7.3 Es recomendable que la institución fomente un estilo de liderazgo participativo mediante la capacitación constante de los jefes y coordinadores en habilidades de escucha activa, motivación y gestión de equipos. La práctica de un liderazgo más horizontal y empático permitirá elevar el compromiso organizacional, incrementar la motivación y mejorar la percepción de justicia y reconocimiento en el personal administrativo.
- 7.4 Se recomienda desarrollar estrategias de motivación que combinen estímulos intrínsecos, como el reconocimiento público y oportunidades de crecimiento, con estímulos extrínsecos, como incentivos económicos y beneficios laborales. Estos

programas deben diseñarse de manera equitativa y transparente para mantener el interés, la productividad y la satisfacción de los empleadores.

- 7.5 La entidad debe promover la consolidación de relaciones interpersonales saludables mediante talleres de trabajo en equipo, dinámicas de integración y programas de resolución pacífica de conflictos. Un ambiente enfocado en el respeto y la solidaridad fortalecerá la cohesión del personal, reducirá tensiones laborales y favorecerá un clima de confianza y bienestar organizacional.
- 7.6 Se sugiere invertir en la mejora de la parte física, la dotación adecuada de recursos tecnológicos y materiales, así como en la seguridad ocupacional. La provisión de espacios adecuados, equipamiento moderno y un entorno seguro permitirá al personal percibir su lugar de trabajo como favorable, lo que se reflejará en mayor satisfacción y mejor rendimiento.
- 7.7 Es recomendable institucionalizar mecanismos participativos en la toma de decisiones, tales como comités consultivos, encuestas internas y mesas de diálogo. Incluir activamente al personal administrativo en estos procesos fortalecerá su compromiso, aumentará el sentido de pertenencia y reforzará la percepción de equidad y reconocimiento dentro de la institución.

## VIII. REFERENCIAS

- Aguayo, R. (2024). Diagnóstico laboral para la mejora del clima organizacional en una escuela secundaria [Work diagnosis for the improvement of the organizational climate in a secondary school]. *LATAM. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 551. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1609>
- Alvarado, M. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la I. E. P. María Reina - Huancayo, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14826/11/IV\\_FCE\\_3\\_17\\_TE\\_Alvarado\\_Mendoza\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14826/11/IV_FCE_3_17_TE_Alvarado_Mendoza_2024.pdf)
- Arauco, K., y Enríquez, P. (2023). Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de la empresa CMAC Piura (Lima-Perú), 2022 (Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur). Repositorios Latinoamericanos. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6482446>
- Asendra, V., González, D., y Sánchez, I. (2024). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica de la Costa en la ciudad de Barranquilla* [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Unisimón. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/14837>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir. (2023). Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil. <https://www.servir.gob.pe>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). Informe anual sobre la gestión de recursos humanos en el Estado. <https://www.servir.gob.pe>

- Banco Mundial. (2023). Indicadores de gobernanza en América Latina: Clima laboral y desempeño institucional. <https://www.bancomundial.org>
- Barzola, B. (2021). *Clima organizacional y relaciones interpersonales en la institución educativa pública N°38132/ Mx\_ P. Los Morochucos-Cangallo-Ayacucho-2018* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113335>
- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., Çavuş, Ö., y Asiltürk, A. (2023). Herzberg's Two Factor Theory and Its Impact on Job Satisfaction: A Research on Bank Employees During the Covid-19 Period. *KMU Journal of Social and Economic Research*, 25(45), 998–1013. [https://www.researchgate.net/publication/377079529\\_Herzberg%27s\\_Two\\_Factor\\_Theory\\_And\\_Its\\_Impact\\_On\\_Job\\_Satisfaction\\_A\\_Research\\_On\\_Bank\\_Employees\\_During\\_The\\_Covid-19\\_Period](https://www.researchgate.net/publication/377079529_Herzberg%27s_Two_Factor_Theory_And_Its_Impact_On_Job_Satisfaction_A_Research_On_Bank_Employees_During_The_Covid-19_Period)
- Cadenaser. (2025). Reducir la jornada laboral: Claves para el bienestar y la productividad. <https://cadenaser.com>
- Charry, O. (2016). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 7(2), 45–54. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/240>
- Chávez, M. (2023). *Toma de decisiones y su influencia en el clima organizacional en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones del Callao, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111786>

- Checalla, Y., Rodríguez, R., Alva, M., y Carbonell, Z. (2024). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal administrativo universitario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(Supl. 1), 141-151. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3679>
- Chiang, R., Martínez, P., y Gómez, L. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral. *Cienciamatria*, 9(1), 33-47. <https://doi.org/10.xxxx/vescielo.2024.09133>
- Choquejahu, L., Flores, M., Zegarra, J., Pari, Y., Onofre, L., y Olivera, D. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la universidad privada San Carlos 2020. *Llamkasun*, 4(2), 24-34. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v4i2.122>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). Informe sobre condiciones laborales en el sector público de América Latina. <https://www.cepal.org>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). Bienestar laboral y desempeño institucional en América Latina. <https://www.cepal.org>
- Constitución Política del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- Crehana. (2025). Tendencias para la evaluación del desempeño en 2025: Transformación y futuro del talento humano. <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/tendencias-para-la-evaluacion-del-desempeno-en-2025-transformacion-y-futuro-del-talento-humano/>

- Defensoría del Pueblo. (2023). Condiciones laborales del personal del Ministerio del Interior: Diagnóstico y recomendaciones. <https://www.defensoria.gob.pe>
- Distrito Educativo de Santa Elena. (2025). Clima organizacional y satisfacción laboral en el distrito educativo de Santa Elena. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9915796.pdf>
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). (2023). Diagnóstico del clima organizacional en entidades del Gobierno Nacional: Caso Presidencia de Colombia. <https://www.esap.edu.co>
- Fuster, J., Hermoza, A., Romero, L., y Fuster, N. (2024). Clima organizacional, satisfacción laboral y burnout en el personal administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. *Investigación y Desarrollo*, 32(2), 157-183. <https://doi.org/10.14482/indes.32.02.005.224>
- Galarraga, N. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434)
- González, M., y Pérez, L. (2022). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(4), 123-138. <https://www.redalyc.org/journal/4419/441958284007/html/>
- Guevara, B., y Peñalver, M. (2024). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de*

*Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 10(19), 163-180.  
<https://doi.org/10.35381/cm.v10i19.1357>

Hernández, G., Guerrero, P., Gómez, H., y Ramírez, K. (2024). Satisfacción laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1144-1158.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2023). Metodología de la investigación (7.<sup>a</sup> ed.). McGraw Hill.

Huamán, D. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo del Poder Judicial del Perú – Corte Superior de Justicia de Ayacucho* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117301>

Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). (2023). Condiciones laborales y desgaste profesional en el Ministerio de Seguridad de Argentina.  
<https://www.argentina.gob.ar/inap>

International Organization for Standardization (ISO). (2023). Normas ISO para gestión de la calidad y conocimiento. Organización Internacional de Normalización.  
<https://www.iso.org>

International Organization for Standardization (ISO). (2024). ISO 30401:2018 Knowledge management systems — Requirements. ISO. <https://www.iso.org>

- Larroche-Cuet, B. (2024). Satisfacción laboral y engagement en el contexto empresarial. *Revista Interciencia*, 49(3). [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/03/02\\_7071\\_Com\\_Melean\\_v49n3\\_8.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/03/02_7071_Com_Melean_v49n3_8.pdf)
- Limaymanta, C., y Turpo, O. (2021). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima Metropolitana. *Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1–27. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Martínez, D., & Gómez, P. (2023). Aplicación del modelo de Maslow en la gestión del clima organizacional en instituciones públicas. *Revista Iberoamericana de Psicología Organizacional*, 19(2), 45-62. <https://doi.org/10.35623/ripo.v19i2.2023>
- Martínez, H. (2018). Metodología de la investigación. Cengage Learning Editores
- Medina, A., Biedma, M., y Bogren, M. (2023). Organizational support for work-family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *arXiv*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2311.14009>
- Merino, E., y González, L. (2017). Bienestar laboral: una revisión crítica sobre su estudio y su relación con la satisfacción laboral y el desempeño. *Anales de Psicología*, 33(3), 501–510. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Mora, J., & Castillo, P. (2023). Enfoques epistemológicos en la investigación organizacional: un análisis aplicado al sector público. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 21(3), 55-68. <https://doi.org/10.35454/rlds.v21n3.456>
- Moser, T., Seibt, T., y Neuert, J. (2021). Organizational culture and organizational climate research: a systematic literature review. *EBOR Publication*, 1(1), 21-37. <https://bit.ly/3rVsJdw>

- Navarrete, P., Galarraga, J., Araujo, I., Carmona, C., y Morocho, W. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434)
- Nonaka, I., Takeuchi, H., & Toyama, R. (2023). Knowledge creation in organizations: A dynamic theory revisited. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 745-762. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0078>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS). (2024). Plan de cultura y clima organizacional 2024. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7195256/6162678-plan-de-cultura-y-clima-organizacional-2024-otass.pdf?v=1731094695>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Condiciones de trabajo y empleo decente. OIT. <https://www.ilo.org>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). Government at a Glance 2023: Public employment and job satisfaction indicators. <https://www.oecd.org>
- Ortega, I., y Campos, J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.46363/jnph.v4i2.4>

- Ortega, M., Altamirano, Hólguer, y Tovar, M. (2024). Work performance of digeim's public servants.an analysis from the organizational climate. *Ciencias administrativas*, (23), 9. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24215/23143738e131>
- Ortiz, M. (2019). Influencia del clima organizacional en el comportamiento laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 7(1), 12-29.
- Passalacqua, M., Pellerin, R., Magnani, F., Joblot, L., Yahia, E., Rosin, F., y Léger, P.-M. (2023). L'origine de l'objectif est-elle importante? Effets motivationnels d'objectifs autodéfinis en production. arXiv preprint arXiv:2311.05626. <https://arxiv.org/abs/2311.05626>
- Pedraza, L., Ortiz, M., y Galarraga, J. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad laboral. *Aula Virtual*, 8(2), 45-60.
- Pérez, A., & Contreras, M. (2024). Planificación estratégica y clima organizacional en entidades públicas: un análisis comparativo. *Gestión y Estrategia Pública*, 12(1), 33-49. <https://doi.org/10.5678/gep.v12i1.2024>
- Pluxee. (2024). Satisfacción laboral: qué es, cómo medirla y cómo aumentarla. Recuperado de <https://www.pluxee.mx/blog/satisfaccion-laboral/>
- Portal institucional de la Corte Superior de Justicia de Ica. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe>
- Reina, A., y Macías, N. (2024). El clima organizacional y su influencia en la calidad del servicio de las instituciones públicas. *Journal Scientific MQR Investigar*, 8(3), 705–727. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.3.2024.705-18>

República del Perú. (2002). Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815. Diario Oficial El Peruano.

República del Perú. (2004). Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175. Diario Oficial El Peruano.

República del Perú. (2013). Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057. Diario Oficial El Peruano.

República del Perú. (2018). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N.º 29783. Diario Oficial El Peruano.

Revista de Psicología Científica. (2024). Satisfacción laboral: determinantes y efectos. <https://psicologiacentifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes>

Reyne, S., Ansaldi, S., y Balog, M. (2020). Understanding the effects of indoor environmental parameters on occupant satisfaction in open-plan offices: A review of recent literature. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2001.04562>

Ríos, A. (2024). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Gerencia Administrativa Distrital de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16059>

Ríos, M. (2024). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores judiciales administrativos* [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Continental. [http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16059/1/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Rios\\_Vizcarra\\_2024.pdf](http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16059/1/IV_FCE_308_TE_Rios_Vizcarra_2024.pdf)

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Comportamiento organizacional (17.<sup>a</sup> ed.). Pearson.
- Rodríguez, N. (2023). Dimensiones del clima organizacional y su influencia en la motivación y satisfacción laboral. *Journal Scientific Investigar*, 8(3), 102–118.
- Rojas, F., & Villanueva, L. (2024). Percepciones del clima laboral y su relación con la satisfacción en el sector justicia. *Revista Peruana de Administración Pública*, 18(2), 99-115. <https://doi.org/10.35623/rpap.v18i2.2024>
- Rosero, A., y Chaucanes, J. (2024). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios del Centro Hospital Guaitarilla - Empresa Social del Estado, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Mariana]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14112/28201>
- Ruiz, M., Ruiz, A., y Alcívar, R. (2024). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el Hospital Civil Santa Teresita, Ecuador. *Impulso, Revista De Administración*, 4(8), 275-291. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i8.62>
- Saavedra, F., Delgado, M., y Saldaña, A. (2020). Gestión engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones públicas. *Revista Científica de Ciencias Empresariales*, 7(2). <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1484>
- Salinas, M., y Mejía, R. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: Una revisión sistemática. *Revista Peruana de Gestión Pública*, 9(2), 45–63.
- Sánchez, F. (2024). Guía de tesis y proyectos de investigación. Centrum Legalis.

- Sánchez, R. (2023). Crítica al modelo burocrático y sus implicancias en el clima organizacional del sector público. *Revista de Estudios Organizacionales*, 9(2), 87-104. <https://doi.org/10.35766/reo.v9i2.2023>
- Santiago, D. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. In *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- Santiago, D. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. In *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>
- Sesari, E., Sarro, F., y Rastogi, A. (2024). It is Giving Major Satisfaction: Why Fairness Matters for Developers. arXiv preprint arXiv:2410.02482. <https://arxiv.org/abs/2410.02482>
- Sulluchuco, M. (2023). Satisfacción laboral y productividad del personal de salud de un hospital de Lima, 2023 (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo). Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133968>
- Universidad de Piura (UDEP). (2023). La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones. Recuperado de <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>
- Valderrama, A. (2024). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los profesionales de la Microred de Salud Edificadores Misti, Arequipa 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <https://hdl.handle.net/20.500.12773/18031>

- Vela, D., y Campusano, E. (2024). *Motivación laboral y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de un operador logístico integral, distrito de Lurín (Lima - Perú), 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Científica. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3799>
- Véliz, S., y Orbegoso, G. (2024). Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Poder Judicial. *Revista de Investigación*, 48(113), 92-105. <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/view/3640/4062>
- Vergara, L., & Paita, F. (2024). *Satisfacción laboral y la productividad en empresa financiera, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur]. Repositorio Científica. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3432>
- Villacis, A., y Brayan, A. (2025). *La satisfacción laboral y la productividad en el personal de salud*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Chota]. Repositorio UNACH. [http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14614/1/Villacis%20A,%20Brayan%20A.%20\(2025\)%20La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20la%20productividad%20en%20el%20person.pdf](http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14614/1/Villacis%20A,%20Brayan%20A.%20(2025)%20La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20la%20productividad%20en%20el%20person.pdf)
- Villalobos, J., y Ramos, E. (2023). Gestión del talento humano y desempeño en entidades del sector justicia. Fondo Editorial de Ciencias Administrativas.
- Woolford, L. (2021, octubre 19). Use Maslow's Hierarchy of Needs to Keep Employees Happy and Healthy in a Post-Covid Workplace. Inc.com. <https://www.inc.com/laura-woolford/use-maslows-hierarchy-of-needs-to-keep-employees-happy-healthy-in-a-post-covid-workplace.html>

Zapata, K., y Tovar, E. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad.

*Aula Virtual*, 5(12), e345.. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

## **IX. ANEXOS**

### Anexo A. Matriz de consistencia

## INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA, 2024

| Planteamiento del Problema                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Hipótesis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Variables                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Metodología                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Problema General                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Objetivo General                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Hipótesis General                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Variable 1:</b><br><br>Clima organizacional<br><br><b>Dimensiones:</b><br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación organizacional.</li> <li>Estilo de liderazgo</li> <li>Motivación laboral</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Condiciones laborales</li> <li>Toma de decisiones</li> </ul><br><b>Variable 2:</b><br><br>Satisfacción laboral<br><br><b>Dimensiones:</b><br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento.</li> <li>Condiciones laborales</li> <li>Relaciones laborales</li> <li>Desarrollo profesional</li> <li>Equilibrio entre vida laboral y personal</li> </ul> | <b>Tipo:</b> Básico<br><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.<br><b>Nivel:</b> Correlacional - Causal<br><b>Diseño:</b> No experimental.<br><b>Población:</b> 70 trabajadores administrativos.<br><b>Muestra:</b> Muestreo no Probabilístico, censal<br><b>Instrumentos:</b> 02 cuestionarios. |
| Problemas Específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Objetivos Específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Hipótesis Específicos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</li> <li>¿Cuál es la influencia del Estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</li> <li>¿Cuál es la influencia de la Motivación laboral en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</li> <li>¿Cuál es la influencia de la Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>Determinar la influencia del Estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>Determinar la influencia de la Motivación laboral en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>Determinar la influencia de la Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>La Comunicación organizacional tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>El Estilo de liderazgo tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>La Motivación laboral tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>Las Relaciones interpersonales tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la</li> </ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| <p>Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia de las Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de la Toma de decisiones en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024?</li> </ul> | <p>Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de las Condiciones laborales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>• Determinar la influencia de la Toma de decisiones en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> </ul> | <p>Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las Condiciones laborales tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> <li>• La Toma de decisiones tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica en el año 2024.</li> </ul> |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

## Anexo B. Instrumentos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado señor:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Inteligencia artificial. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

**Escala:**

Totalmente en desacuerdo : 1  
 En desacuerdo : 2  
 Indiferente : 3  
 De acuerdo : 4  
 Totalmente de acuerdo : 5

| Nº | Variable 1: Clima organizacional                                                                                      | ESCALA |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|
|    | Dimensión 1: comunicación organizacional                                                                              | 5      | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1  | En mi área de trabajo, la información que se transmite es clara y fácil de entender.                                  |        |   |   |   |   |
| 2  | Recibo la información institucional de manera oportuna para el desarrollo de mis funciones.                           |        |   |   |   |   |
| 3  | Existe una buena comunicación entre el personal administrativo y los niveles jerárquicos superiores.                  |        |   |   |   |   |
| 4  | Cuando cometo un error o tengo dudas, recibo retroalimentación constructiva por parte de mis superiores o compañeros. |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión 2. Estilo de liderazgo</b>                                                                               |        |   |   |   |   |
| 5  | El liderazgo en mi área promueve la participación activa del personal en la toma de decisiones.                       |        |   |   |   |   |
| 6  | Mi jefe inmediato demuestra interés genuino por el bienestar y desarrollo profesional de su equipo.                   |        |   |   |   |   |
| 7  | El estilo de liderazgo que se ejerce en mi entorno laboral incluye el reconocimiento oportuno al trabajo bien hecho.  |        |   |   |   |   |
| 8  | El liderazgo en mi unidad fomenta la motivación y compromiso del personal con los objetivos institucionales.          |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión 3. motivación laboral</b>                                                                                |        |   |   |   |   |
| 9  | En mi centro de trabajo se reconoce adecuadamente el esfuerzo y desempeño del personal.                               |        |   |   |   |   |
| 10 | Cuento con oportunidades claras para desarrollar mi carrera y crecer profesionalmente dentro de la institución.       |        |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                            |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 11 | Se generan condiciones que me estimulan a cumplir con mis metas laborales con entusiasmo.                                  |  |  |  |  |  |
| 12 | Me siento satisfecho con los incentivos o beneficios que se ofrecen por el cumplimiento de objetivos.                      |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 4. relaciones interpersonales</b>                                                                             |  |  |  |  |  |
| 13 | En mi área de trabajo, los colaboradores muestran disposición para cooperar y ayudarse mutuamente                          |  |  |  |  |  |
| 14 | Se mantiene un trato respetuoso entre los trabajadores, independientemente del nivel jerárquico.                           |  |  |  |  |  |
| 15 | Cuento con el respaldo y apoyo de mis compañeros cuando enfrento dificultades laborales.                                   |  |  |  |  |  |
| 16 | Los desacuerdos o conflictos se abordan de manera respetuosa y constructiva dentro del equipo.                             |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 5. Condiciones laborales</b>                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 17 | El ambiente físico de trabajo (iluminación, ventilación, espacio) es cómodo y adecuado para el desempeño de mis funciones. |  |  |  |  |  |
| 18 | Las instalaciones y mobiliario de la institución permiten desarrollar las actividades laborales con eficiencia.            |  |  |  |  |  |
| 19 | Cuento con los recursos materiales y tecnológicos necesarios para realizar adecuadamente mi trabajo.                       |  |  |  |  |  |
| 20 | Se aplican medidas de seguridad y prevención de riesgos en mi centro de trabajo.                                           |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 6. Toma de decisiones</b>                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 21 | Tengo la oportunidad de participar en las decisiones que afectan mi área de trabajo.                                       |  |  |  |  |  |
| 22 | Las decisiones tomadas en la institución se comunican con claridad y transparencia.                                        |  |  |  |  |  |
| 23 | Las opiniones del personal administrativo son tomadas en cuenta al momento de tomar decisiones.                            |  |  |  |  |  |
| 24 | Los criterios utilizados para tomar decisiones en la organización son comprensibles y bien definidos.                      |  |  |  |  |  |

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado señor:

El presente cuestionario, aplicado de manera personal y confidencial, tiene como objetivo medir la variable Gasto Público. Cada pregunta presenta cinco alternativas que agradeceré responder con veracidad y honestidad marcando con una (X) la respuesta que considere pertinente.

**Escala:**

- 1 = Nada satisfecho
- 2 = Poco satisfecho
- 3 = Medianamente satisfecho
- 4 = Satisfecho
- 5 = Muy satisfecho

| Nº | Variable 2: Satisfacción laboral                                                                                      | ESCALA |   |   |   |   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|---|
|    | Dimensión 1. reconocimiento                                                                                           | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las recompensas económicas que recibe por su desempeño laboral?                       |        |   |   |   |   |
| 2  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el reconocimiento verbal o público que recibe por su labor?                           |        |   |   |   |   |
| 3  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la equidad con la que se otorgan reconocimientos entre los trabajadores?              |        |   |   |   |   |
| 4  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las oportunidades que tiene para que su esfuerzo sea valorado y reconocido?           |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión 2. condiciones laborales</b>                                                                             |        |   |   |   |   |
| 5  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la infraestructura física del lugar donde realiza sus funciones?                      |        |   |   |   |   |
| 6  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las medidas de seguridad que existen en su centro de trabajo?                         |        |   |   |   |   |
| 7  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la disponibilidad de los materiales y herramientas necesarios para su trabajo diario? |        |   |   |   |   |
| 8  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las condiciones de iluminación, ventilación y limpieza en su ambiente laboral?        |        |   |   |   |   |
|    | <b>Dimensión 3. relaciones laborales</b>                                                                              |        |   |   |   |   |
| 9  | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el nivel de cooperación entre usted y sus compañeros de trabajo?                      |        |   |   |   |   |
| 10 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el respeto que recibe de parte de sus compañeros y superiores?                        |        |   |   |   |   |
| 11 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el apoyo que recibe de su equipo de trabajo cuando lo necesita?                       |        |   |   |   |   |

|    |                                                                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la relación laboral que mantiene con sus jefes o superiores inmediatos?                                           |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 4. desarrollo profesional</b>                                                                                                        |  |  |  |  |  |
| 13 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las oportunidades de capacitación que le brinda la institución?                                                   |  |  |  |  |  |
| 14 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el acceso a programas de formación profesional dentro de la organización?                                         |  |  |  |  |  |
| 15 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las posibilidades que tiene para crecer profesionalmente en su centro de trabajo?                                 |  |  |  |  |  |
| 16 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con el apoyo que recibe de la institución para mejorar sus habilidades y competencias?                                |  |  |  |  |  |
|    | <b>Dimensión 5. equilibrio entre vida laboral y personal</b>                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 17 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la disponibilidad de tiempo que tiene para atender asuntos personales fuera del horario laboral?                  |  |  |  |  |  |
| 18 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con la flexibilidad que le brinda su horario de trabajo para equilibrar sus responsabilidades personales y laborales? |  |  |  |  |  |
| 19 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con las políticas institucionales que promueven un adecuado balance entre su vida personal y laboral?                 |  |  |  |  |  |
| 20 | ¿Qué tan satisfecho(a) está con su capacidad para manejar el estrés laboral sin que afecte su vida personal?                                      |  |  |  |  |  |

# Anexo C. Ficha de Validación de Instrumentos

## VALIDADOR 1

### I. Datos generales

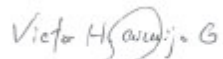
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Armijo García, Víctor Hugo
- 1.2 Grado académico: Mg. En Auditoría Contable y Financiera
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Tecnológica del Perú.
- 1.4 DNI: 15725558
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir el Clima organizacional

### II. Ficha de validación

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |                     |                   |                 |                     | 95                   |
| Objetividad     | Esta expresado en conductas observables.                            |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   |                 |                     | 88                   |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   |                 |                     | 86                   |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   |                 |                     | 80                   |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   |                 |                     | 87                   |

Valoración cuantitativa : 87%  
 Valoración cualitativa : Excelente  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 25 de julio de 2025

  
 .....  
 Firma del especialista

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Armijo García, Víctor Hugo
- 1.2 Grado académico: Mg. En Auditoría Contable y Financiera
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad Tecnológica del Perú.
- 1.4 DNI: 15725558
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir la Satisfacción laboral

**II. Ficha de validación**

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta· formulado con lenguaje apropiado.                             |                     |                   | 50              |                     |                      |
| Objetividad     | Esta· expresado en conductas observables.                           |                     |                   | 55              |                     |                      |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   | 60              |                     |                      |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   | 55              |                     |                      |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   | 60              |                     |                      |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   | 55              |                     |                      |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   | 60              |                     |                      |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   | 50              |                     |                      |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   | 45              |                     |                      |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   | 60              |                     |                      |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   | 55              |                     |                      |

Valoración cuantitativa : 55%

Valoración cualitativa : Bueno

Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 25 de julio de 2025

*Víctor H. Armijo G.*

.....  
Firma del especialista

## VALIDADOR 2

### I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Velarde Perales, Jorge Armando
- 1.2 Grado académico: Mg. En Auditoría Financiera
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Auditor independiente
- 1.4 DNI: 07818758
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir el Clima organizacional

### II. Ficha de validación

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Objetividad     | Esta expresado en conductas observables.                            |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   |                 | 75                  |                      |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   |                 | 69                  |                      |

Valoración cuantitativa : 69%  
 Valoración cualitativa : Muy bueno  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 27 de julio de 2025

  
 .....  
 Firma del especialista

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Velarde Perales, Jorge Armando
- 1.2 Grado académico: Mg. En Auditoría Financiera
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Auditor independiente
- 1.4 DNI: 07818758
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir la Satisfacción del cliente

**II. Ficha de validación**

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Objetividad     | Esta expresado en conductas observables.                            |                     |                   |                 | 75                  |                      |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   |                 | 76                  |                      |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   |                 | 75                  |                      |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   |                 | 70                  |                      |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   |                 | 65                  |                      |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   |                 | 75                  |                      |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   |                 | 71                  |                      |

Valoración cuantitativa : 71%  
 Valoración cualitativa : Muy bueno  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 27 de julio de 2025

  
 .....  
 Firma del especialista

### VALIDADOR 3

#### I. Datos generales

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: NIETO MODESTO, DAVID ABEL
- 1.2 Grado académico: Dr. En Contabilidad y Finanzas
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente - Escuela Universitaria de Posgrado - UNFV
- 1.4 DNI: 09532543
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir el Clima organizacional

#### II. Ficha de validación

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Objetividad     | Esta expresado en conductas observables.                            |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   |                 |                     | 87                   |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   |                 |                     | 95                   |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   |                 |                     | 88                   |

Valoración cuantitativa : 88%  
 Valoración cualitativa : Excelente  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 28 de julio de 2025

  
 .....  
 Firma del especialista

**I. Datos generales**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: NIETO MODESTO, DAVID ABEL
- 1.2 Grado académico: Dr. En Contabilidad y Finanzas
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente - Escuela Universitaria de Posgrado - UNFV
- 1.4 DNI: 09532543
- 1.5 Título de la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2024
- 1.6 Autor del instrumento: Ventura Joyo, Enrique Estuardo
- 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta para medir la Satisfacción laboral

**II. Ficha de validación**

| Indicadores     | Criterios cualitativos/cuantitativos                                | Deficiente<br>0-20% | Regular<br>21-40% | Bueno<br>41-60% | Muy bueno<br>61-80% | Excelente<br>81-100% |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad        | Esta formulado con lenguaje apropiado.                              |                     |                   |                 |                     | 80                   |
| Objetividad     | Esta expresado en conductas observables.                            |                     |                   |                 |                     | 95                   |
| Actualidad      | Adecuado al alcance de ciencia y tecnología                         |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Organización    | Existe una organización lógica                                      |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Suficiencia     | Comprende los aspectos de cantidad y calidad.                       |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos del estudio.                         |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Consistencia    | Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio      |                     |                   |                 |                     | 95                   |
| Coherencia      | Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.            |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| Metodología     | La estrategia responde al propósito del estudio.                    |                     |                   |                 |                     | 85                   |
| Conveniencia    | Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías. |                     |                   |                 |                     | 90                   |
| <b>Total</b>    |                                                                     |                     |                   |                 |                     | 88                   |

Valoración cuantitativa : 88%  
 Valoración cualitativa : Excelente  
 Opinión de aplicabilidad : Aplicable

Lima, 28 de julio de 2025

  
 .....  
 Firma del especialista

## Anexo D. Test de de Confiabilidad de la variable Clima organizacional

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 70 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 70 | 100,0 |

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

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,855             | 24             |

### Estadísticas de total de elemento

|        | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1  | 45,35                                          | 117,239                                           | ,568                                     | ,854                                            |
| Item2  | 45,40                                          | 118,358                                           | ,855                                     | ,843                                            |
| Item3  | 44,30                                          | 118,853                                           | ,539                                     | ,850                                            |
| Item4  | 44,60                                          | 118,253                                           | ,535                                     | ,850                                            |
| Item5  | 44,55                                          | 117,734                                           | ,515                                     | ,856                                            |
| Item6  | 44,15                                          | 111,713                                           | ,705                                     | ,848                                            |
| Item7  | 43,90                                          | 115,674                                           | ,604                                     | ,850                                            |
| Item8  | 43,95                                          | 121,734                                           | ,365                                     | ,864                                            |
| Item9  | 43,65                                          | 121,292                                           | ,435                                     | ,861                                            |
| Item10 | 43,85                                          | 117,292                                           | ,518                                     | ,857                                            |
| Item11 | 44,05                                          | 116,892                                           | ,557                                     | ,855                                            |
| Item12 | 44,40                                          | 114,779                                           | ,575                                     | ,854                                            |
| Item13 | 44,05                                          | 122,155                                           | ,553                                     | ,857                                            |
| Item14 | 44,30                                          | 121,589                                           | ,428                                     | ,861                                            |
| Item15 | 44,60                                          | 131,516                                           | ,034                                     | ,879                                            |
| Item16 | 44,15                                          | 127,082                                           | ,228                                     | ,869                                            |
| Item17 | 43,65                                          | 121,292                                           | ,435                                     | ,861                                            |
| Item18 | 44,05                                          | 116,892                                           | ,557                                     | ,855                                            |

|        |       |         |      |      |
|--------|-------|---------|------|------|
| Item19 | 44,15 | 127,082 | ,228 | ,869 |
| Item20 | 44,60 | 118,253 | ,535 | ,856 |
| Item21 | 43,85 | 117,292 | ,518 | ,857 |
| Item22 | 44,05 | 116,892 | ,557 | ,855 |
| Item23 | 44,40 | 114,779 | ,575 | ,854 |
| Item24 | 44,05 | 122,155 | ,553 | ,857 |

## Test de de Confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 70 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 70 | 100,0 |

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

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,845             | 20             |

### Estadísticas de total de elemento

|        | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Item1  | 44,55                                          | 117,734                                           | ,515                                     | ,856                                            |
| Item2  | 44,15                                          | 111,713                                           | ,705                                     | ,848                                            |
| Item3  | 43,90                                          | 115,674                                           | ,604                                     | ,850                                            |
| Item4  | 43,95                                          | 121,734                                           | ,365                                     | ,864                                            |
| Item5  | 43,65                                          | 121,292                                           | ,435                                     | ,861                                            |
| Item6  | 43,85                                          | 117,292                                           | ,518                                     | ,857                                            |
| Item7  | 44,05                                          | 116,892                                           | ,557                                     | ,855                                            |
| Item8  | 44,40                                          | 114,779                                           | ,575                                     | ,854                                            |
| Item9  | 44,05                                          | 122,155                                           | ,553                                     | ,857                                            |
| Item10 | 44,30                                          | 121,589                                           | ,428                                     | ,861                                            |
| Item11 | 44,60                                          | 131,516                                           | ,034                                     | ,879                                            |
| Item12 | 44,15                                          | 127,082                                           | ,228                                     | ,869                                            |
| Item13 | 43,65                                          | 121,292                                           | ,435                                     | ,861                                            |
| Item14 | 44,05                                          | 116,892                                           | ,557                                     | ,855                                            |
| Item15 | 44,15                                          | 127,082                                           | ,228                                     | ,869                                            |
| Item16 | 44,60                                          | 118,253                                           | ,535                                     | ,856                                            |
| Item17 | 43,85                                          | 117,292                                           | ,518                                     | ,857                                            |
| Item18 | 44,05                                          | 116,892                                           | ,557                                     | ,855                                            |

|        |       |         |      |      |
|--------|-------|---------|------|------|
| Item19 | 44,40 | 114,779 | ,575 | ,855 |
| Item20 | 44,05 | 122,155 | ,553 | ,856 |

## Anexo E. Base de datos

### Base de datos de Clima organizacional

\*descriptivo clima laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

70 : Estilo\_de\_liderazgo Visible: 14 de 14 variables

|    | Comunicación organizacional | Estilo_de_liderazgo | Motivación laboral | Relaciones interpersonales | Condiciones laborales | Toma_de_decisiones | Clima_organizacional | var | var | var |
|----|-----------------------------|---------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|-----|-----|-----|
| 1  | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 2  | 2                           | 2                   | 2                  | 2                          | 1                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 3  | 1                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 4  | 2                           | 1                   | 2                  | 2                          | 1                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 5  | 3                           | 2                   | 1                  | 2                          | 2                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 6  | 1                           | 2                   | 2                  | 1                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 7  | 2                           | 2                   | 2                  | 3                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 8  | 1                           | 1                   | 1                  | 2                          | 1                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 9  | 3                           | 2                   | 1                  | 1                          | 3                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 10 | 1                           | 2                   | 2                  | 2                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 11 | 2                           | 1                   | 2                  | 3                          | 1                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 12 | 2                           | 3                   | 1                  | 1                          | 3                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 13 | 2                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 14 | 3                           | 2                   | 1                  | 2                          | 1                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 15 | 1                           | 2                   | 3                  | 2                          | 1                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 16 | 1                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 17 | 3                           | 1                   | 1                  | 3                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 18 | 3                           | 3                   | 3                  | 1                          | 1                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 19 | 1                           | 1                   | 2                  | 2                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 20 | 3                           | 3                   | 2                  | 1                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 21 | 3                           | 2                   | 1                  | 2                          | 1                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 22 | 1                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 2                    |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Comunicación organizacional | Estilo_de_liderazgo | Motivación laboral | Relaciones interpersonales | Condiciones laborales | Toma_de_decisiones | Clima_organizacional | var | var | var |
|----|-----------------------------|---------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|-----|-----|-----|
| 22 | 1                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 23 | 1                           | 1                   | 3                  | 1                          | 2                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 24 | 2                           | 1                   | 2                  | 3                          | 1                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 25 | 2                           | 2                   | 2                  | 2                          | 3                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 26 | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 27 | 1                           | 1                   | 1                  | 3                          | 2                     | 3                  | 3                    |     |     |     |
| 28 | 2                           | 2                   | 1                  | 2                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 29 | 1                           | 2                   | 3                  | 1                          | 3                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 30 | 2                           | 1                   | 2                  | 3                          | 2                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 31 | 3                           | 3                   | 2                  | 2                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 32 | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 1                     | 3                  | 3                    |     |     |     |
| 33 | 2                           | 1                   | 1                  | 3                          | 3                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 34 | 3                           | 1                   | 3                  | 2                          | 1                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 35 | 1                           | 3                   | 1                  | 3                          | 2                     | 3                  | 3                    |     |     |     |
| 36 | 2                           | 2                   | 2                  | 1                          | 3                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 37 | 3                           | 3                   | 1                  | 3                          | 3                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 38 | 1                           | 1                   | 1                  | 2                          | 2                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 39 | 2                           | 3                   | 3                  | 1                          | 3                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 40 | 1                           | 1                   | 2                  | 3                          | 3                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 41 | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 42 | 1                           | 3                   | 1                  | 3                          | 3                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 43 | 1                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 3                  | 2                    |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Comunicación organizacional | Estilo de liderazgo | Motivación laboral | Relaciones interpersonales | Condiciones laborales | Toma de decisiones | Clima organizacional | var | var | var |
|----|-----------------------------|---------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|-----|-----|-----|
| 43 | 1                           | 1                   | 3                  | 2                          | 2                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 44 | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 1                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 45 | 2                           | 3                   | 1                  | 3                          | 2                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 46 | 3                           | 2                   | 2                  | 2                          | 3                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 47 | 3                           | 3                   | 2                  | 3                          | 2                     | 3                  | 3                    |     |     |     |
| 48 | 1                           | 2                   | 1                  | 1                          | 1                     | 2                  | 3                    |     |     |     |
| 49 | 1                           | 1                   | 3                  | 2                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 50 | 1                           | 1                   | 3                  | 1                          | 3                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 51 | 3                           | 1                   | 3                  | 3                          | 2                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 52 | 3                           | 2                   | 1                  | 2                          | 1                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 53 | 2                           | 1                   | 2                  | 1                          | 1                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 54 | 2                           | 1                   | 3                  | 3                          | 3                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 55 | 1                           | 2                   | 3                  | 3                          | 1                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 56 | 2                           | 2                   | 1                  | 1                          | 2                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 57 | 1                           | 1                   | 3                  | 2                          | 1                     | 3                  | 1                    |     |     |     |
| 58 | 2                           | 1                   | 2                  | 1                          | 2                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 59 | 1                           | 1                   | 2                  | 3                          | 2                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 60 | 3                           | 1                   | 3                  | 2                          | 1                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 61 | 1                           | 1                   | 2                  | 3                          | 1                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 62 | 1                           | 1                   | 2                  | 3                          | 2                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 63 | 3                           | 2                   | 2                  | 1                          | 1                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 64 | 2                           | 2                   | 2                  | 2                          | 4                     | 4                  | 2                    |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Comunicación organizacional | Estilo de liderazgo | Motivación laboral | Relaciones interpersonales | Condiciones laborales | Toma de decisiones | Clima organizacional | var | var | var |
|----|-----------------------------|---------------------|--------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|-----|-----|-----|
| 64 | 3                           | 2                   | 3                  | 3                          | 1                     | 1                  | 2                    |     |     |     |
| 65 | 2                           | 1                   | 3                  | 2                          | 1                     | 3                  | 2                    |     |     |     |
| 66 | 2                           | 2                   | 2                  | 3                          | 2                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 67 | 3                           | 1                   | 2                  | 1                          | 1                     | 1                  | 1                    |     |     |     |
| 68 | 3                           | 1                   | 1                  | 1                          | 2                     | 2                  | 2                    |     |     |     |
| 69 | 1                           | 2                   | 2                  | 1                          | 2                     | 2                  | 1                    |     |     |     |
| 70 | 2                           | 1                   | 2                  | 2                          | 1                     | 1                  | 3                    |     |     |     |
| 71 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 72 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 73 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 74 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 75 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 76 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 77 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 78 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 79 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 80 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 81 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 82 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 83 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 84 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |
| 85 |                             |                     |                    |                            |                       |                    |                      |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

## Base de datos de Satisfacción laboral

\*resultado satisfaccion laboal.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 12 de 12 variables

|    | Reconoci<br>miento | Condiciones_l<br>aborales | Relaciones<br>laborales | Desarrollo_<br>profesional | Equilibrio_entre_vid<br>a_laboral_y_person<br>al | Satisfacción_l<br>aboral | var | var | var | var |
|----|--------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 1  | 3                  | 3                         | 3                       | 1                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 2  | 1                  | 1                         | 1                       | 2                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 3  | 1                  | 2                         | 2                       | 1                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 4  | 1                  | 2                         | 1                       | 2                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 5  | 2                  | 1                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 6  | 2                  | 2                         | 1                       | 1                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 7  | 1                  | 3                         | 2                       | 2                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 8  | 2                  | 1                         | 1                       | 2                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 9  | 1                  | 2                         | 2                       | 1                          | 3                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 10 | 1                  | 3                         | 1                       | 2                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 11 | 2                  | 2                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 12 | 3                  | 1                         | 3                       | 2                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 13 | 1                  | 2                         | 2                       | 1                          | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 14 | 1                  | 3                         | 2                       | 2                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 15 | 2                  | 3                         | 1                       | 1                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 16 | 3                  | 1                         | 2                       | 1                          | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 17 | 1                  | 2                         | 2                       | 2                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 18 | 2                  | 1                         | 1                       | 2                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 19 | 1                  | 2                         | 2                       | 2                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 20 | 2                  | 3                         | 1                       | 3                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 21 | 1                  | 2                         | 1                       | 2                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 22 | 2                  | 1                         | 2                       | 1                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Reconoci<br>miento | Condiciones_l<br>aborales | Relaciones<br>laborales | Desarrollo_<br>profesional | Equilibrio_entre_vid<br>a_laboral_y_person<br>al | Satisfacción_l<br>aboral | var | var | var | var |
|----|--------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 22 | 3                  | 1                         | 2                       | 1                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 23 | 2                  | 1                         | 2                       | 2                          | 3                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 24 | 1                  | 2                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 25 | 1                  | 3                         | 1                       | 3                          | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 26 | 2                  | 2                         | 2                       | 2                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 27 | 1                  | 1                         | 1                       | 1                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 28 | 3                  | 3                         | 2                       | 3                          | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 29 | 1                  | 2                         | 1                       | 3                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 30 | 3                  | 1                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 31 | 1                  | 2                         | 2                       | 3                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 32 | 1                  | 3                         | 2                       | 2                          | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 33 | 1                  | 2                         | 1                       | 1                          | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 34 | 3                  | 1                         | 3                       | 1                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 35 | 2                  | 2                         | 2                       | 3                          | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 36 | 1                  | 2                         | 1                       | 1                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 37 | 1                  | 1                         | 1                       | 1                          | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 38 | 2                  | 3                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 39 | 3                  | 2                         | 2                       | 3                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 40 | 2                  | 2                         | 1                       | 3                          | 3                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 41 | 1                  | 2                         | 2                       | 1                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 42 | 2                  | 2                         | 2                       | 3                          | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 43 | 2                  | 2                         | 1                       | 1                          | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Reconoci-<br>miento | Condiciones_l<br>aborales | Relaciones<br>_laborales | Desarrollo<br>profesional | Equilibrio_entre_vid<br>a_laboral_y_person<br>al | Satisfacción_l<br>aboral | var | var | var | var |
|----|---------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 43 | 2                   | 2                         | 1                        | 1                         | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 44 | 3                   | 2                         | 2                        | 1                         | 3                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 45 | 2                   | 2                         | 2                        | 2                         | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 46 | 1                   | 2                         | 1                        | 3                         | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 47 | 2                   | 2                         | 2                        | 1                         | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 48 | 1                   | 2                         | 2                        |                           | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 49 | 1                   | 1                         | 2                        | 1                         | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 50 | 2                   | 3                         | 1                        | 1                         | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 51 | 2                   | 1                         | 1                        | 3                         | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 52 | 2                   | 3                         | 3                        | 1                         | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 53 | 1                   | 1                         | 1                        | 1                         | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 54 | 2                   | 1                         | 3                        | 1                         | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 55 | 1                   | 2                         | 1                        | 3                         | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 56 | 2                   | 3                         | 3                        | 1                         | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 57 | 2                   | 3                         | 1                        | 1                         | 1                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 58 | 2                   | 1                         | 3                        | 2                         | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 59 | 1                   | 1                         | 1                        | 2                         | 2                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 60 | 2                   | 1                         | 3                        | 1                         | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 61 | 1                   | 3                         | 1                        | 2                         | 2                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 62 | 1                   | 1                         | 3                        | 2                         | 1                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 63 | 3                   | 1                         | 1                        | 1                         | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 64 | 2                   | 1                         | 1                        | 2                         | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables

|    | Reconoci-<br>miento | Condiciones_l<br>aborales | Relaciones<br>_laborales | Desarrollo<br>profesional | Equilibrio_entre_vid<br>a_laboral_y_person<br>al | Satisfacción_l<br>aboral | var | var | var | var |
|----|---------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|-----|-----|-----|-----|
| 64 | 2                   | 1                         | 1                        | 2                         | 3                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 65 | 1                   | 3                         | 3                        | 2                         | 1                                                | 3                        |     |     |     |     |
| 66 | 1                   | 1                         | 1                        | 1                         | 1                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 67 | 3                   | 1                         | 3                        | 2                         | 2                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 68 | 2                   | 3                         | 1                        | 2                         | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 69 | 1                   | 1                         | 1                        | 3                         | 3                                                | 1                        |     |     |     |     |
| 70 | 1                   | 3                         | 3                        | 2                         | 1                                                | 2                        |     |     |     |     |
| 71 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 72 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 73 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 74 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 75 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 76 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 77 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 78 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 79 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 80 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 81 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 82 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 83 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 84 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |
| 85 |                     |                           |                          |                           |                                                  |                          |     |     |     |     |

Vista de datos Vista de variables