



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral de los trabajadores - Corte Superior -
Lima Norte- Sede Carlos Alberto Izaguirre- 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Hans Christian Huerta Jara

ASESOR:

Mg. Eliana Castañeda Núñez

SECCIÓN:

Gestión estratégica del talento humano

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ-2018

Página del jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Lidia Neyra Huamani
Secretaria

Mg. Eliana Castañeda Nuñez
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo esta dedico a mis familiares especialmente mis padres y mis hermanos, quienes me dan un gran apoyo moral,

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por haberme formado profesionalmente a través de mi educación universitaria gracias a grandes docentes

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Yo Hans Christian Huerta Jara, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre - Corte Superior de Lima Norte-2017” presentada, en 66 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 27 de mayo del 2017

.....
Br. Hans Christian Huerta Jara

DNI 46433715

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre - Corte Superior de Lima Norte-2017”, que tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV las conclusiones y el V las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue: El nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017 es Media o Regular.

El autor

Índice del contenido

Pagina Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Tabla de contenido	vii
Resumen	x
Abstract	xi
I Introducción	12
1.1 Antecedentes	13
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	18
1.3 Justificación	29
1.4 Problema	30
1.5 Objetivos	32
II Marco metodológico	34
2.1 Variables	35
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Metodología	37
2.4 Tipos de estudio	37
2.5 Diseño	37
2.6 Población	37
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8 Métodos de análisis de datos	38
III Resultados	39
IV Conclusiones	46
V Recomendaciones	48
VI Referencias bibliográficas	50
Anexos	54

Lista de tablas

Tabla 01:	<i>Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral</i>	36
Tabla 02:	<i>El nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.</i>	40
Tabla 03:	<i>El nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.</i>	41
Tabla 04:	<i>El nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.</i>	42
Tabla 05:	<i>El nivel de reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.</i>	43
Tabla 06:	<i>El nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.</i>	44

Lista de figuras

Figura 01:	Satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.	40
Figura 02:	Significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.	41
Figura 03:	Condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.	42
Figura 04:	Reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.	43
Figura 05:	Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.	44

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017.

Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación Hipotético-Deductivo. La población estuvo constituida por 50 personas, para la recolectar las información utilizó la técnica encuesta y como instrumento Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados evidenciaron que un 56% representan un nivel Regular o Medio de Satisfacción Laboral y un 44% representan un nivel Alta o alto de satisfacción laboral.

Se concluyó el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017 es Media o Regular.

Palabras clave: Plazas laborales, Empleados, Prestaciones, Incentivos, Presupuestos, Remuneraciones.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the level of job satisfaction presented by the workers of the Carlos Alberto Izaguirre Headquarters of the Superior Court of Lima Norte during the 2017 period.

Under a quantitative approach, a deductive hypothetical investigation was developed. The population was constituted by 50 people, to collect the information used the survey technique and as an instrument Scale of Labor Satisfaction SL-SPC. The results showed that 56% represent a Regular or Medium Level of Labor Satisfaction and 44% represent a High or high level of job satisfaction.

The level of job satisfaction presented by the workers of the Carlos Alberto Izaguirre Headquarters of the Superior Court of Lima Norte in 2017 is Average or Regular.

Keywords: Workplaces, Staff, Benefits, Incentives, Estimate, Remuneration.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales:

Oscoco (2015) manifestó en su investigación *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización*, el objetivo era la determinación sobre la responsabilidad social cuando se relaciona con la satisfacción laboral; cuyo enfoque era de tipo Cuantitativa; el tipo de investigación es descriptivo-comparativo; el diseño para esta investigación era descriptiva-transversal; la población del estudio estaba constituida por 333 trabajadores de la empresa Termoenergías del Perú; la Muestra estaba conformada por 20 trabajadores; el instrumento con que se trabajó es la encuesta; el resultado obtenido evidencia de que la evaluación de desempeño mensual de la empresa Termoenergías está conformado por 10 sujetos, son quienes participan del programa de Responsabilidad social; en conclusión se comprueba la existencia en que la responsabilidad social se encuentra relacionada con la satisfacción laboral.

Pérez y Rivera (2015) manifestaron en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la amazonía peruana, Período 2013*; el objetivo era realizar una determinación en cómo se encuentran relacionados ambas las variables como la satisfacción laboral con el clima organizacional haciendo referencia a los empleados del Instituto de investigadores de la Amazonia Peruana durante el año 2013, cuyo enfoque era cuantitativa; el tipo de investigación era descriptivo-correlacional; el diseño con su uso para esta investigación fue la no experimental-transeccional; la población para este estudio se encontraba constituida por un total de 148 trabajadores, de los cuales pertenecen a ciertos regímenes laborales con N° 728 y N° 1057, a ciertas sucursales como la Sede Central y la Gerencia Regional de Pucallpa del Instituto de Investigadores de la Amazonia Peruana; cuya muestra estaba conformada por un total 107 trabajadores; el instrumento con que se hizo el trabajo fue a través del cuestionario; el resultado obtenido demuestra un predominio del nivel medio que representa un 57.9%; en conclusión demuestra cierto nexo sobre la casualidad que tiene la variable en relación

a la situación laboral de los empleados pertenecientes a la institución en el periodo 2013.

Alva y Juárez (2014) manifestó en su investigación *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*, el objetivo era realizar una determinación sobre si la satisfacción laboral se encuentra relacionada al nivel de productividad de los colaboradores de dicha institución; el enfoque era de tipo Cuantitativa; el tipo de investigación era de tipo Descriptivo; el diseño para esta Investigación era no experimental-transaccional; la población para este estudio estaba conformado por un total de 80 trabajadores de esa Empresa; la muestra estaba conformada por 80 trabajadores de la sede del distrito de Trujillo de la empresa agropecuaria Chimú; los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y el análisis documental; cuyo resultado obtenido evidencia con un porcentaje mayor de 52.50% de nivel medio de satisfacción laboral por el puesto donde laboran los colaboradores dentro de esa empresa; en conclusión se guarda un cierto nexo entre satisfacción laboral con productividad ambos con nivel medio.

Alfaro *et al.*(2012) manifestaron en su investigación *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, su objetivo era aportar ciertas señales que identifican sobre aquella realidad que atraviesa estas municipalidades en el tema de satisfacción laboral, para ello se necesita determinar varias explicaciones con el fin de entender como de mejorar; cuyo enfoque era de tipo cuantitativo; el tipo de investigación era “descriptivo-correlacional”; el diseño era no experimental-transaccional-descriptivo-correlacional, cuya población estaba conformado por un grupo de empleados de aquellas municipalidades sean de Lima metropolitana o de las que pertenece a la provincia constitucional del Callao; cuya muestra simboliza tres grupos: el primero constituye 82 empleados de la alcaldía A de la provincia constitucional del Callao; cuya muestra simboliza tres grupos: el primero constituye 82 empleados de la alcaldía A de la provincia constitucional del Callao, 126 empleados de la alcaldía B de la ciudad metropolitana de Lima; cuyo instrumento con que se trabajo fue el cuestionario; el resultado muestra ninguna diferencia en cada una

de estas tres alcaldías respecto al tema de estudio; en conclusión se comprueba ninguna diferencia en cada una de estas tres municipalidades referente al tema de estudio.

Olivares (2005) manifestó en su investigación *Satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el mes de febrero del 2005*; el objetivo era determinar el nivel de satisfacción laboral de los docentes; el enfoque era cuantitativa; el tipo de investigación es descriptiva de corte transversal, la población está conformada por un conjunto de 51 docentes que se encontraban laborando en el departamento académico de la clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, periodo 2005; cuya muestra estuvo conformada por la misma cantidad de la población para este estudio; el instrumento con que se utilizó para este trabajo fue la encuesta; los resultados obtenidos evidencian una calificación regular al nivel de satisfacción laboral; en conclusión se comprueba que fue regular el nivel de satisfacción laboral.

Antecedentes Internacionales:

Bueso (2016) manifestó en su investigación *La relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el Calan en la zona Norte*, su objetivo es realizar una determinación sobre si el clima organizacional se encuentran relacionado con la satisfacción laboral de los empleados; el enfoque era cualitativa y cuantitativa; cuyo tipo de investigación era Descriptivo; cuyo diseño era no experimental-transversal-correlacional; la población del estudio está constituida por 21 personas en estos niveles; la Muestra estaba conformada por 21 personas en estos niveles; el instrumento con que se trabajó es el Cuestionario; los resultados obtenidos evidencian al interior de la empresa se halla tenido avances positivos, en los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación, teniendo importantes retos y oportunidad de mejora en cuanto a los elementos de comunicación, capacitaciones, beneficios, condiciones laborales y desarrollo profesional, comparado a las empresas

de clase mundial; en conclusión esto comprueba un vínculo entre las variables de satisfacción laboral y clima organizacional.

Gómez (2014) manifestó en su investigación *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una Universidad privada*, el objetivo era reconocer la mayor duración en su centro de labores, el tipo de vinculación, el contrato psicológico y la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada si se encuentran ambas variables relacionadas; el enfoque era Cuantitativa; el tipo de investigación era descriptivo; el diseño de la Investigación era descriptivo-correlacional-no experimental; la población de estudio estaba constituida por 149 docentes pertenecientes a la facultad de ingeniería de la universidad de la ciudad de Bogotá; cuya Muestra estaba conformada por 104 educantes de la facultad de ingeniería de la universidad de la ciudad de Bogotá; el instrumento con que se trabajo es el cuestionario; los resultados obtenidos evidencian en que se encuentran ambas variables relacionadas; en conclusión esto comprueba el nexo entre la satisfacción laboral y el tipo de vinculación.

Fuentes (2012) manifestó en su investigación *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*, cuyo objetivo era poder disponer en como la satisfacción laboral influye en la productividad del recurso humano; el enfoque era Cuantitativo y Cualitativo; su tipo de investigación era Descriptiva; el diseño de la Investigación era Descriptiva; la población del estudio estaba conformado por 20 trabajadores, que representan a cuya delegación de recursos humanos del entidad de justicia; la Muestra estaba conformada por la misma cantidad de la población; cuyo instrumento de trabajo fue el Cuestionario; el resultado obtenido en las encuestas muestra en que los trabajadores en su mayoría alcanzaron clasificatoriamente 90 puntos para arriba esto significa cuyos objetivos se encuentran en planteamiento dentro de la delegación de Recursos Humanos por la cual se logra un buen trabajo con el fin de realizar al diario; en conclusión por cual comprueba a cuyos indicadores(la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo, las condiciones generales y la antigüedad dentro de la delegación) como influencia para que los trabajadores se encuentre satisfecho.

Arnedo y Castillo (2009) manifestó en su investigación *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, Año 2008*; el objetivo es analizar esta investigación; el enfoque era Cuantitativa; el tipo de investigación era Descriptivo; cuyo diseño era no experimental-transeccional; la población para realizar este estudio estuvo conformado por 30 empleados que realizan sus funciones en IPSPUDO en Cumaná, Estado de Sucre; la muestra para realizar este estudio estuvo conformado por 30 empleados que realizan sus funciones en IPSPUDO en Cumaná, Estado de Sucre; el instrumento de trabajo para realizar el estudio era el Cuestionario; los resultados obtenidos evidencia la existencia de un nivel de aceptación de satisfacción laboral con la estabilidad laboral por parte de los empleados de IPSPUDO; en conclusión se muestra la existencia de un nivel de aceptación de satisfacción laboral con la estabilidad laboral por parte de los empleados de IPSPUDO.

Quintanilla (2009) manifestó *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas del Salvador*, cuyo objetivo era realizar una determinación sobre si el grado de motivación se encuentra relacionado con el grado de satisfacción laboral donde los pastores de IASD de El Salvador se encuentran experimentando; el enfoque era cuantitativo; el tipo de investigación era descriptivo- correlacional; el diseño para esta Investigación era descriptivo-correlacional; la población para este estudio estaba conformada por 91 pastores; la muestra estaba conformada por 87 pastores; el instrumento con que se trabajo es el cuestionario; los resultados obtenidos evidencia el grado de relación positiva y moderada entre la motivación y la satisfacción laboral; en conclusión esto comprueba que entre la motivación y satisfacción laboral existe una relación positiva y moderada.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Definición de la variable

Satisfacción Laboral

Chiavenato (2011) afirma: “el significado de satisfacción como un principal indicador en la medida de eficacia organizacional, porque toda organización viene ser aquel sistema que presta toda atención a través de aquellos beneficios que son otorgados a los empleados” (p. 30).

Para Palma (2005) refiere como un nivel de estabilidad del trabajo, basada en afirmaciones e importancias que se encuentran desarrolladas en una experiencia laboral.

Gardey y Pérez (2011) evidencian que la satisfacción laboral es aquel grado donde cuyos trabajadores se encuentran conformes con el entorno laboral (de acuerdo a la consideración remunerativa, la clase de empleo, los vínculos humanitarios, el amparo y entre otras), esto causa en que el empleado esté ligado en sus compromisos.

Consejos para realizar un aumento de satisfacción laboral

Para Gardey y Pérez (2011, párr. 7-11) evidencian que para aumentar la satisfacción laboral, se necesitan de los siguientes consejos como:

Contratar para cada puesto a personas adecuadas: Un plantel que se encuentra apto para realizar ciertos cumplimientos con sus deberes esto puede crear un sano ecosistema productivo, que impida a una frustración ante aquellas equivocaciones, debe contar con la capacidad de elevarse además aprender de aquellos propios errores.

La creación de lazos con los trabajadores: Los Trabajadores deben conservar un fuerte lazo y una comunicación permanente, para que ellos mismo se hagan recordar diariamente sobre la filosofía de la empresa, para que participen en las novedades de la institución, con fin de ser agradecidos por el empeño de que sean ayudados a que se superen en los momentos de

dificultades en su centro laboral. Por eso varias relaciones entre el personal de cualquier rango tampoco deben ser compuestas, el secreto para el éxito de una compañía se encuentra en los rasgos particulares de aquellos individuos que forman parte, por eso es algo significativo en que se conozcan y se engrandezcan solidariamente.

Siempre contar con un sistema de Incentivos: Todo empleador de centro de labores siempre debe demostrar al trabajador que su esfuerzo siempre se encuentra recompensado. La promoción del trabajo en equipo: lo que nos permite aprender entre compañeros es el trabajo en equipo, esto nos causa una cooperación para que nosotros nos conozcamos perfectamente, esto nos hace ser personas creativas y nos muestra enseñanzas con el fin de progresar en el aspecto profesional como el personal.

Medios que sirven para desarrollar la satisfacción en su centro de labores.

Hacer cuanto cada vez sean más a menos las plazas laborales: Numerosas empresas poseen un conocimiento de alivio entre sus empleados, por esta razón cuya administración pone en preciso su impertinencia, con el fin de hacer un ambiente no aburrido para que las personas se encuentren satisfechas en sus labores.

Contar con un pago Justo, ofrecer ciertas prestaciones y oportunidades para cuyos ascensos: Realmente marca una representación sobre los buenos salarios, las prestaciones que se encuentran afines a sus propias necesidades y a sus presupuestos, con la condición en que no exista alguna discrepancia siempre cuando cuyos individuos reciban y deseen cierto beneficio económico.

Realizar una adecuación para cuyos sujetos que se encuentran asignadas para ciertas plazas depende cual sean de sus propios intereses y sus propias habilidades: Esto se realiza a través con el fin de que sean admitidas ciertos individuos potenciales con el fin de generar desarrollo en sus respectivas plazas laborales.

Diseñando plazas laborales con el fin de que sean para un desafío y una satisfacción laboral: Realmente involucra a una delegación con mayor responsabilidad a ciertos individuos con el fin de proporcionarles mayor variedad significación, identidad, autonomía y retroalimentación (Chiavenato, 2011, p. 292).

Robbins (2009) manifestó en su investigación “todo lo relacionado a las evaluaciones que conciernan a la persona en el ámbito laboral a través en cómo se encuentra satisfecho o insatisfacción” (p. 84)

Robbins (2009, p. 84) manifestó que este enfoque que tiene en relación al aspecto laboral y pone en manifestó mediante las siguientes determinaciones que han sido aplicadas:

El método de la clasificación global única: A través del interrogante el individuo se encuentra involucrado en la satisfacción de su centro de trabajo lo cual responde a aquellas alternativas de cómo percibe su ambiente laboral.

El método de la suma de cierto número de facetas de trabajo: Cada elemento se basa en que este sea identificado lo cual permite al empleado realizar ciertas manifestaciones sobre el aspecto laboral y lo concerniente a través de la relación que tiene con cada uno de sus compañeros y la oportunidad se poder mejorar para poder recibir mejores ascensos.

Robbins (2009) manifestó en su investigación que “en los centros de laborales deben brindar capacitaciones, variedad, independencia además también control con el fin de que el empleado disfrute de su trabajo en sí, manifestando así un nivel elevado de satisfacción laboral” (p. 84).

Robbins (2009) manifiesta que “toda cuestión de pago surge frecuentemente cuando ocurre una satisfacción laboral” (p. 85).

Robbins (2009) manifestó en su investigación que a raíz del comportamiento no lo que origina el poder tener mejores momentos y dejar atrás el aspecto negativo mediante la reanime que tiene en su centro laboral a través de la satisfacción con los demás compañeros de trabajo:

Voz: a través del dialogo se puede mejorar de manera conjunta un ambiente laboral por excelencia, realizando mejoras con sindicato a través de aquellas condiciones laborales.

Lealtad: El mejoramiento llega a través de aquellas actitudes y condiciones dentro de la empresa (p. 87).

Robbins (2009) manifestó en su investigación que “la relación entre satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo, sucede cuando todo trabajador se encuentre con una actitud de felicidad, a través de productividad mostrando cierta eficiencia que ellos inspiran” (p. 88).

La satisfacción laboral y del cliente

Robbins (2009) manifestó en su investigación que cada trabajador interactúa con los demás miembros de su trabajo, lo cual esta organización se preocupa mucho en el aspecto laboral con cada uno de sus empleados, de esta pregunta que parte de qué manera el trabajador decide ser estrecho en el medio ambiente donde él se desplaza o realizar sus tareas con total responsabilidad (p. 89).

Para Robbins (2009) ha quedado evidenciado que la lealtad es muy importante para que se efectúe la satisfacción con los demás trabajadores, y por consecuencia la estimación que se tienen con los clientes a raíz de la percepción del servicio reconocido, lo cual constituye y cada cliente fiel con la empresa que le brinda los servicios.

La satisfacción laboral y el ausentismo

Robbins (2009) manifestó en su investigación que esta semejanza se da mediante la satisfacción en un momento determinado para poder mejorar y quedar bien con el empleador lo cual se ha podido observar que es lo que impide que no suceda estos aspectos de manera correcta:

Se basa en la prestación que tiene empresa por la incapacidad de su trabajador en poseer una enfermedad que perjudique sus labores dentro de la organización.

De que cada trabajador tiene que estar siempre motivado para poder realizar las tareas con mejor criterio a la hora que se pone en práctica (p. 90).

La satisfacción laboral y la rotación de empleados

Robbins (2009) manifestó en su investigación que todo lo relacionado con los trabajadores tienen a tener una semejanza por la razón restricciones un atraso en el ámbito laboral, es por ello que esta condición y las expectativas en el ámbito laboral será según la oportunidad que ellos tengan a través de la seguridad por la labor que desempeñan dentro de la empresa; este desempeño ha sido comprobado por la gran importancia que se tiene a través de la rotación para poder predecir cuál es el esfuerzo considerado para que ellos puedan tener mejor salario y oportunidades de ascenso; cada empleado demuestra su deseo pequeño, siendo influenciados según la satisfacción laboral en el que se encuentra, demostrando siempre un alto rendimiento para satisfacción propia y de lograr pensar de manera oportuna lo cual estos logros serán mencionados y reconocidos por recompensa. (p. 90)

La satisfacción laboral y la desviación en el sitio de trabajo

Robbins (2009) manifestó en su investigación que existe en la organización dudas muy precisas en las cuales podemos denotar aquellos intentos por parte del sindicato, los abusos, los asaltos dentro del trabajo, la antisociabilidad o impuntualidad dentro de las horas de trabajo; además estos comportamientos se debe a la empatía que se tiene entre cada uno de los trabajadores de la región, demostrado tener un ambiente o clima negativo, es por ello que el trabajador mediante aquellas actitudes han quedado evidenciado por parte del superior el cual desecha a estas personas para poder mejorar el entorno laboral, teniendo políticas de control y la asistencia de cada una de ellos que dependerá mucho sobre la manera indeseable y la insatisfacción en la organización (p. 90).

Las teorías de la satisfacción laboral

La teoría de la discrepancia de Locke: (En: Alfaro & *et.al.*, 2012, p. 24)

Para Locke (1968) la satisfacción laboral se encuentra en que cuyos valores laborales son obtenidos a través de la actividad laboral.

La teoría de la motivación e higiene de Herzberg: (En: Alfaro & *et.al.*, 2012, p. 23)

Para Herzberg (1968) la satisfacción laboral se relaciona con los factores intrínsecos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad.

Factores de la Satisfacción Laboral

Para Palma (2005) ha quedado evidenciado la existencia de cuatro factores relacionados a la Satisfacción Laboral:

La significación de la tarea:

Según Palma (2005) manifiesta como aquella determinación para el trabajo en situación de ocupación en ciertas facultades laborales.

Según Sánchez (2014) manifiesta como aquel grado en donde cuyo puesto posee un cierto efecto sustancial para su vida diaria y/o para su actividad laboral. (p. 105)

Según Roig (1996) manifestando así que esa tarea a exigencia del desempeño tiene un valor denominado, por lo que la intensidad en su valoración de los factores logran la importancia a un nivel muy intenso lo que origina como resultado según lo manifestado obtener mejores puestos de trabajo según la tarea por responsabilidad a la cual se le ha sido asignada. (p. 194).

Según Roig (1996) manifestando así los recursos que integran la estructura de la organización son todas las tareas del ámbito laboral que se encuentra estructuradas mediante los trabajos realizados en talleres, en los ámbitos administrativos, comerciales, técnicos o mandados intermedios, y las funciones según lo dispuesto por cada dirección. (p. 197).

Las condiciones de trabajo:

Para Palma (2005) refiere como un acontecimiento que evalúa la actividad laboral en una situación de presencia o utilización de elementos o normas que regulan esa misma actividad.

Para Blanch (2003) ha quedado evidenciado que se debe trabajar en un ambiente donde se respire la tranquilidad, donde este motivado para deshacer cualquier inconveniente así como aprovechar el desarrollo tecnológico donde se pueden encontrar en un ambiente laboral exitoso.

Clasificación de Condiciones de Trabajo

Según Merino y Pérez (2010, párr. 4) manifiesta como factores influyentes en el bienestar personal del empleado, las siguientes:

Las condiciones físicas: son aquellas que se encuentran en el momento de la realización de la actividad laboral, son las siguientes:

1. La iluminación.
2. Las comodidades.
3. El tipo de maquinaria.
4. El Uniforme.

Las condiciones medioambientales: son aquellas que hacen referencia a un ambiente laboral que no cuenta con cierta contaminación.

Las condiciones organizativas: son aquellas que hacen referencia tanto a la jornada laboral como a los descansos laborales.

Para Castillo (2010, p. 43 - 44) refiere como categorías, las siguientes:

Las condiciones que implican al trabajo mismo, entre estas se encuentran:

Las relativas al diseño del puesto de trabajo, establece en cómo hacemos referencia a los mecanismo de abastecimiento que origina una gran exposición de lo señalado a través de la antropometría y aquello cuello de botella que se hace mención en la investigación.

Las que se refieren al contenido del trabajo, haciendo referencia a aquella nación que tiene el trabajador lo cual es suscitado por su interés y responsabilidad a la hora de realizar los labores dentro del tiempo aunque esta tarea sea compleja y tenga la posibilidad de realizar o apreciar cual o tan estratificada su labor en la organización.

Las que se refieren al gasto físico y mental, haciendo referencia al grado de esfuerzo o postura en las labores del trabajo desarrollado en el cual cada individuo o trabajador fomenta el ejemplo y deja atrás cualquier fatiga para poder realizar una buenas ventas o acciones que se pueden un mejor control en la organización.

Las que se refieren a las condiciones de higiene, esta presencia es designada a través de los distintos programas que permite que le interesa realizar el saneamiento en aquella que son determinados uno por su ventilación y dos por el diseño.

Las que se refieren a las condiciones de seguridad, es muy importante realizar trabajos en organizaciones o empresas donde se perciba condiciones favorable para el trabajador es decir que cuente con extintores o recurso de manera colectiva o personal para que no se atente con la vida que es muy importante.

Las condiciones que resultan del entorno inmediato al puesto de trabajo, entre estas se encuentran:

Las que se refieren al entorno físico, se debe establecer ambientes que tenga una gran condición por la presencia e identificación de un clima laboral a través de suspender aquellas partículas y fomentar la iluminación dentro de la empresa.

El entorno psicológico y social, se debe establecer precisamente entre cada compañero una buena comunicación que permita la realización y cooperación en un solo entorno a través de la existencia sea por antigüedad o por jerarquía.

El modo de remuneración, es aquella que está destinada a través de los vínculos o clasificación a la hora de firmar o comenzar un contrato.

Los que resultan de la inserción de la empresa en su medio geográfico y económico, podemos consignar las siguientes:

Las formas de establecimiento de los horarios de trabajo, esto podemos lo podemos percibir a través del tiempo sea diurno o nocturno o por las olas que se han laborado.

La influencia de los trayectos de desplazamiento, son aquellas que son manifestadas a través del desplazamiento en determinadas áreas que se les han sido asignadas para que conformen las unidades en el proceso de producción de la organización.

El reconocimiento personal y/o social:

Para Palma (2005) refiere como una orientación hacia a una evaluación a la actividad laboral en función del reconocimiento propio y/o social a los trabajadores en relación a sus logros por su desempeño laboral.

Los beneficios económicos labores:

Para Palma (2005) ha quedado evidenciado por cierta disposición a la actividad laboral en cuanto respecta a remuneraciones como consecuencia por la función de su desempeño en lugar donde el trabajador labora.

La remuneración**El salario como remuneración:**

Según Urquijo (2008) se pone de manifiesto la rentabilidad que percibe cada trabajador a través de un sueldo determinado por la función que cumple dentro de la empresa.

El salario:

Para Urquijo (2008) refiere como un término utilizado para designar la remuneración de los trabajadores que cobran diariamente o semanalmente.

Para Vadillo (2005) refiere a los salarios como algo indispensable, porque cumple una función de satisfacer las necesidades que tiene la zona como es la alimentación o vivienda entre otras.

El sueldo

Para Urquijo (2008) refiere como algo consignado de manera quincenal o mensual, esta remuneración es a través del desempeño laboral dentro de una organización.

El sistema salarial

Para Urquijo (2008) refiere como aquellos sistemas asignados que depende de las labores que aseguran un pago salarial que será compensado a cada trabajador de manera individual.

El asalariado

Para Urquijo (2008) esto queda evidenciado como que a través de un régimen se nos otorgara un salario que se encuentra aplicado en la industria por parte de un sistema burgués que en la actualidad esta producción se da las empresas asignadas a cada propietario.

Aumento de Sueldo

Para Vadillo (2005) queda indispensable que exista promociones o que valoren nuestro trabajo para lo cual se nos asignan un premio de manera salarial o las exigencias por parte de un sindicato para tener mejores salarios.

1.3. Justificación

Justificación práctica

El tema de Satisfacción Laboral beneficia ver un cierto cambio en la realidad laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte para que pueda sentirse satisfecho en su centro de labores, porque toda persona debe encontrarse cómoda en su lugar de trabajo viendo como esta en la significación de la tarea, en sus condiciones laborales, reconocimientos personales y/o sociales y sus beneficios económicos.

Justificación teórica

En la presente investigación se justifica porque se busca asumir a través de teorías existentes como “la teoría de la discrepancia de Locke” y “la teoría de higiene-motivacional de Herzberg”, que sustentan el tema el nivel de satisfacción que es percibido por cada trabajador en un ambiente laboral cálido de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.

Justificación metodológica

Asumir instrumentos e indicadores que garantizan los resultados de la investigación para arribar a propuesta que conlleven a diagnosticar los problemas identificados y dar alternativas de solución.

Justificación social o epistemológica

Los trabajadores del poder judicial son personas dedicadas a estar pendientes en los trámites judiciales a favor de la ciudadanía. Estos trabajadores por esta labor que realizan a favor de la justicia de los ciudadanos merecen que sus derechos sean reconocidos para que ellos tengan un nivel alto de satisfacción laboral.

1.4. Problema

En el Perú hablar sobre la realidad que ocurre en los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte es hablar sobre su realidad en cómo se encuentran ellos en relación a su satisfacción laboral.

Esta realidad da como consecuencia en que estos trabajadores de la misma sede apoyados por su sindicato tienen el derecho de realizar huelgas indefinidas para que sus superiores cumplan los derechos de los mismos empleados.

Este Problema se debe porque el personal no se siente satisfecho con la falta de mejoramiento del servicio de Justicia (en lo que respecta al nivel de significación de la tarea, a las condiciones laborales y al nivel del Reconocimiento Personal y/o Social, por eso se explica a la falta de infraestructura, la mayor carga procesal de documentos y por la falta de personal para resolver y atender a los usuarios), por la falta de presupuesto digno para el Poder Judicial (en lo que respecta al nivel de significación de la tarea, a las condiciones laborales y al nivel del Reconocimiento Personal y/o Social, por eso se explica la falta de un buen mantenimiento y la falta buen servicio a la ciudadanía), por la falta de mejoras remunerativas para todos los trabajadores judiciales (en lo que respecta a los beneficios económicos, por eso se explica que hay aumentarles el sueldo, porque el servicio que ellos hacen tienen un mayor costo para sobrevivir), todo estos problemas se relacionan de manera contraria a la satisfacción laboral de estos trabajadores que se dedican a darnos un buen servicio a la justicia en nuestro país. Por eso el estado debe preocuparse como están nuestros funcionarios quienes realizan el servicio a la justicia.

Problema general

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es el nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es el nivel del reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es el nivel de los beneficios económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017?

1.5. Objetivos**Objetivo General**

Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Objetivos Específicos**Objetivo Especifico 1**

Determinar el nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Objetivo Especifico 2

Determinar el nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Objetivo Especifico 3

Determinar el nivel de reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Objetivo Especifico 4

Determinar el nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable: Satisfacción Laboral

Según Palma (2005) es aquel nivel sólido que se encuentra en el trabajo, basada en ciertas afirmaciones y ciertas importancias que se encuentran desarrolladas en una experiencia laboral.

2.2. Operacionalización de variables

Variable: Satisfacción laboral

Tabla 01

Operacionalización de la variable: Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Significación de la tarea	- Valoración de la actividad en el trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8	Total acuerdo (5) De acuerdo (4)	Alto (99-135) Medio (63-98)
Condiciones de trabajo	- Ambiente de trabajo - Horario de trabajo - Relación entre el jefe y el trabajador - Comodidades de trabajo	9,10,11,12,13,14,15,16,17	Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1)	Bajo (27-62)
Reconocimiento personal y/o social	- El trato laboral - El compañerismo - Las tareas laborales - El reconocimiento a las horas extras	18,19,20,21,22		
Beneficios económicos	- La remuneración	23,24,25,26,27		

2.3. Metodología

El Método que se va a utilizar es el Deductivo, porque para Zarzar (2015), es aquel método que parte desde lo general hacia lo particular, a través del uso de argumentos y/o silogismos. Con este método se va a utilizar la lógica para aproximarnos a las conclusiones, a partir de determinadas premisas. (p. 81).

2.4. Tipo de estudio

Para Sánchez y Reyes (2006), en este trabajo de investigación se está utilizando un tipo de estudio sustantivo, porque responde a ciertos problemas teóricos, particulares o específicos, por la cual se encuentran orientadas a realizar una explicación referente a su realidad, esto es a través de búsqueda basada en principios y leyes que organizan una teoría científica. Además se contara con un nivel de estudio descriptivo, porque cuyo objetivo es describir para realizar una investigación

2.5. Diseño

La investigación que realizo es de diseño no experimental, porque según Soto (2015) no existió ninguna manipulación de la variable observando de manera natural los hechos o fenómenos. Además es de corte transversal, porque recolecta datos en un solo momento.

2.6. Población

Las 50 personas de ambos sexos, tanto como hombres y mujeres, dedicadas a trabajar en la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

La encuesta

Para Gil (2010) la encuesta es aquella técnica disponible para obtener una cierta información sobre acerca de cualquier población de materia para la realización de estudio.

Instrumentos de recolección de datos:

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

Para Palma (2005) la escala que permite realizar un diagnóstico sobre la actitud del trabajador hacia su actividad laboral, revelando si esta actividad le resulta cómoda o incomoda.

2.8. Métodos de análisis de datos

Estos métodos se realizan después de la recolección de datos para la investigación, se procederá los siguientes pasos:

La categorización de análisis de los datos recogidos: primero los datos se clasifican y se codifican para lograr una interpretación, luego se procesa la información a una base de datos con el fin de que esto sea organizado, y finalmente se dará su ordenamiento.

Descripción de los datos: esto es realiza a través de tablas utilizadas para un resumen de resultados, pero determinante en ciertos casos coincidentes a categorías diferentes.

Analizar e integrar los datos: se realiza una relaciona y una comparación de los datos, que han sido obtenidos, además se utilizaran aquellos procedimientos estadísticos a través del programa SPSS versión 21.

III. Resultados

Resultados generales:

Tabla 02

El nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El nivel de satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0.0
Regular	28	56.0
Alta	22	44.0
Total	50	100.0

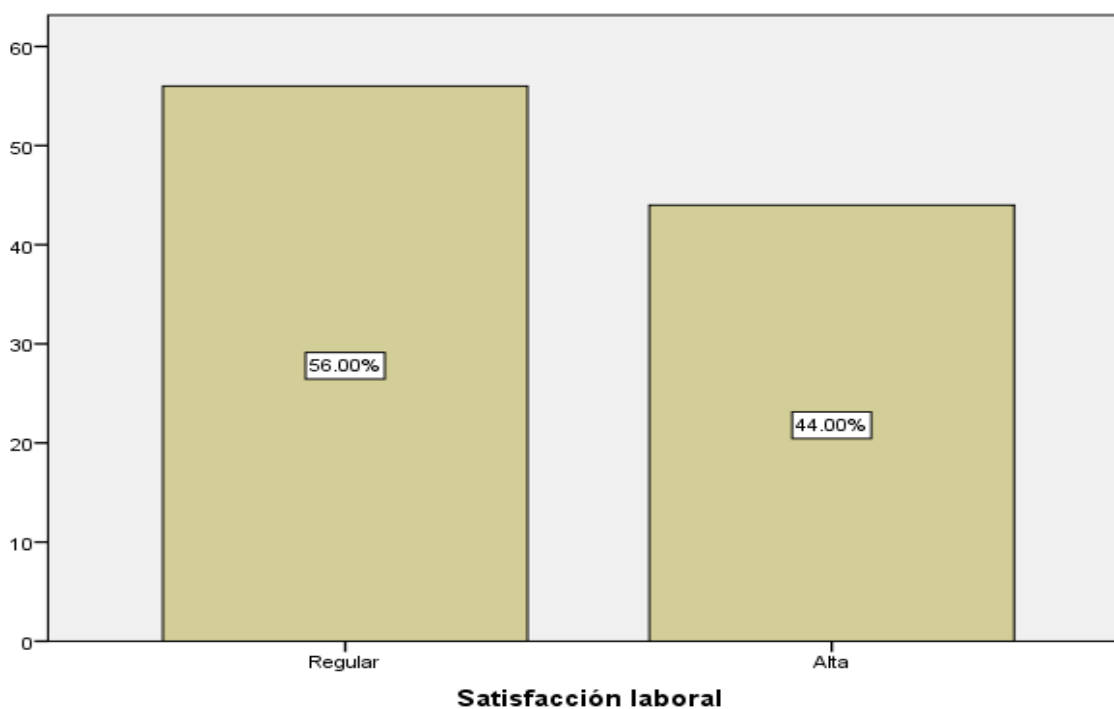


Figura 1: Satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Podemos mencionar en el análisis, trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017, muestra los siguientes niveles el 56% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de satisfacción laboral, el 44%v de los trabajadores representa un nivel alta o alto de satisfacción laboral, y el 0% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de satisfacción laboral. Por eso

sintéticamente vemos como está el nivel de estabilidad del trabajo, mediante ciertas afirmaciones y ciertas importancias que se encuentran desarrolladas en una experiencia laboral.

Resultados específicos:

Tabla 03

El nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El nivel de significación de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2.0
Regular	4	8.0
Alta	45	90.0
Total	50	100.0

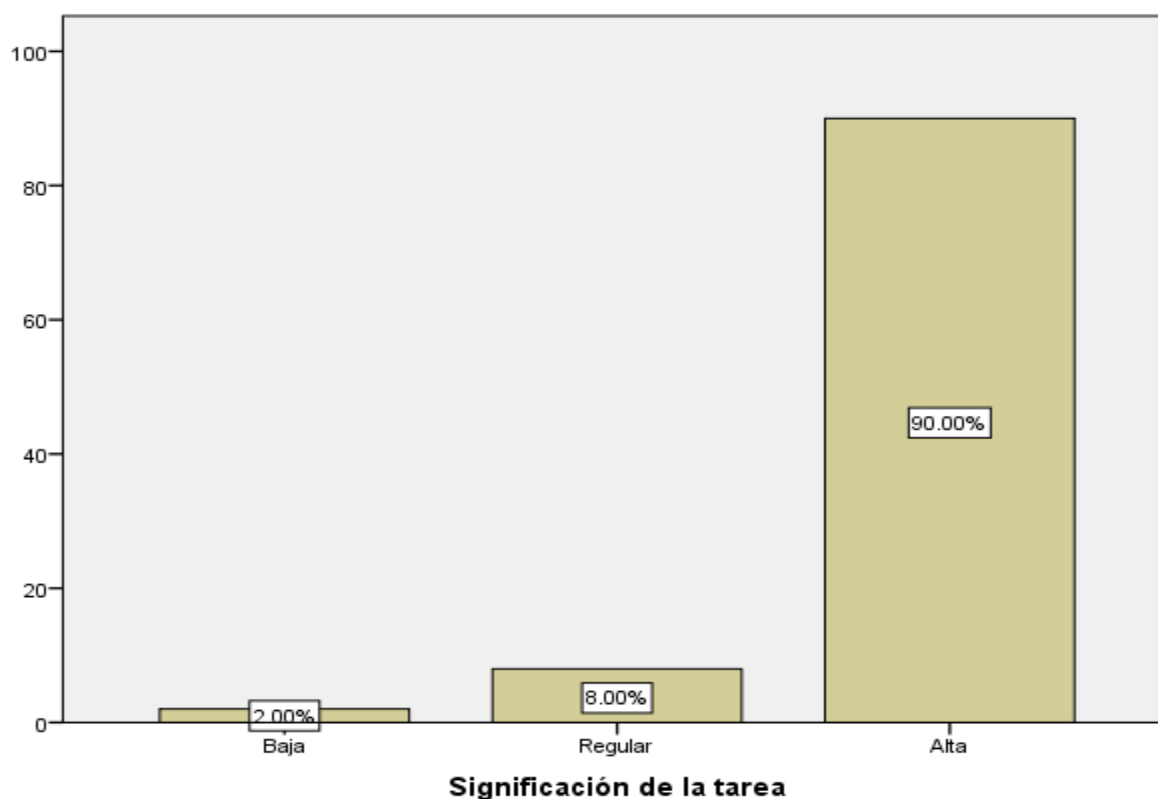


Figura 2: Significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017

Podemos mencionar en el análisis, el nivel de significación de la tarea por parte de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Albero Izaguirre, periodo 2017, muestra los siguientes niveles: el 90% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de la significación de la tarea, el 8% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de la significación de la tarea, y el 2% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de la significación de la tarea.

Tabla 04

El nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El nivel de condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	2.0
Regular	20	40.0
Alta	29	58.0
Total	50	100.0

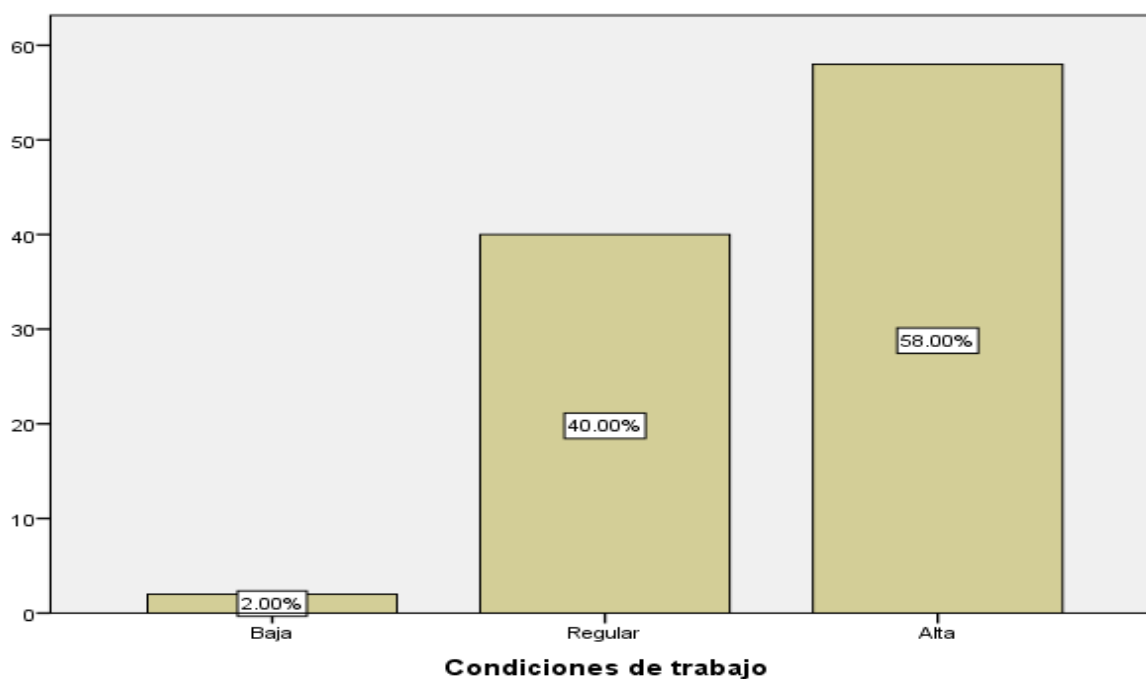


Figura 3: Condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Podemos mencionar en el análisis, el nivel de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017, muestra los siguientes resultados: el 58% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de las condiciones de trabajo, el 40% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de las condiciones de trabajo, y el 2% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de las condiciones de trabajo.

Tabla 05

El nivel de reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El nivel de reconocimiento personal	Frecuencia	Porcentaje
Baja	23	46.0
Regular	24	48.0
Alta	3	6.0
Total	50	100.0

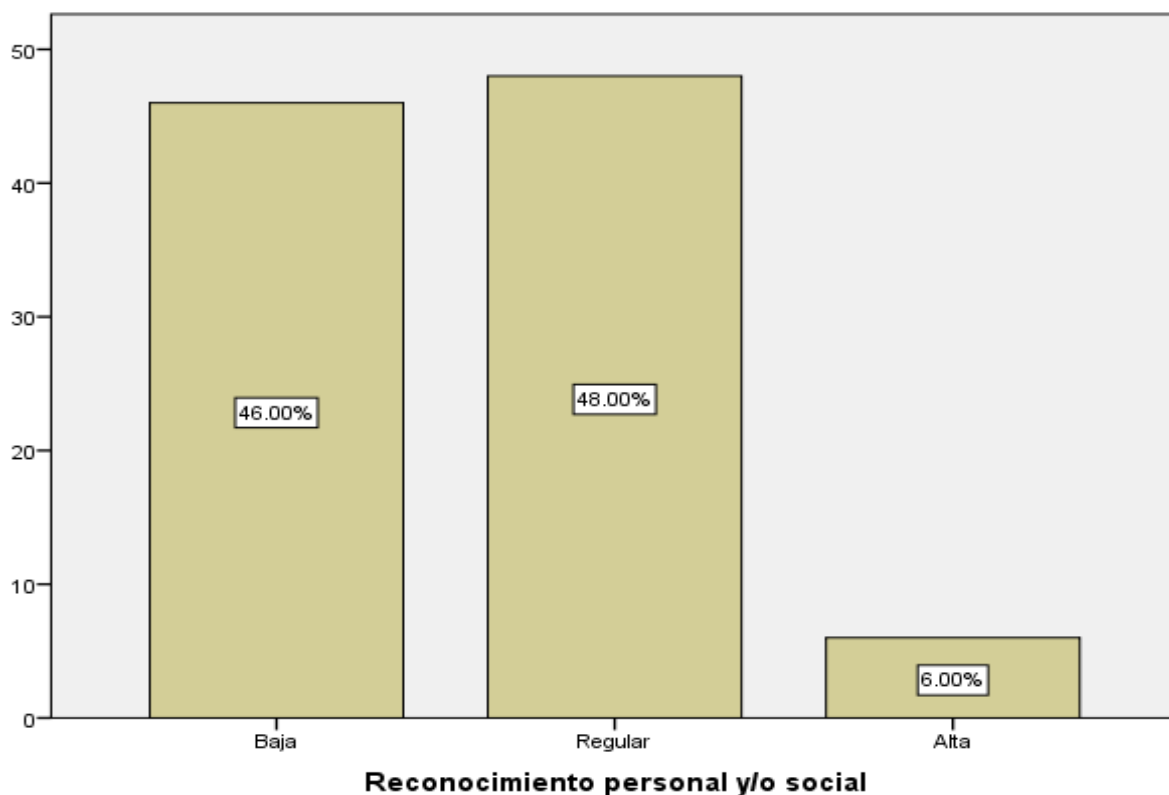


Figura 4: Reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017

Podemos mencionar en el análisis, el nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017, muestra los siguientes resultados: el 46% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de reconocimiento personal y/o social, el 48% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de reconocimiento personal y/o social, y el 6% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de reconocimiento personal y/o social.

Tabla 06

El nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

El Nivel de beneficios económicos	Frecuencia	Porcentaje
Baja	10	20.0
Regular	22	44.0
Alta	18	36.0
Total	50	100.0

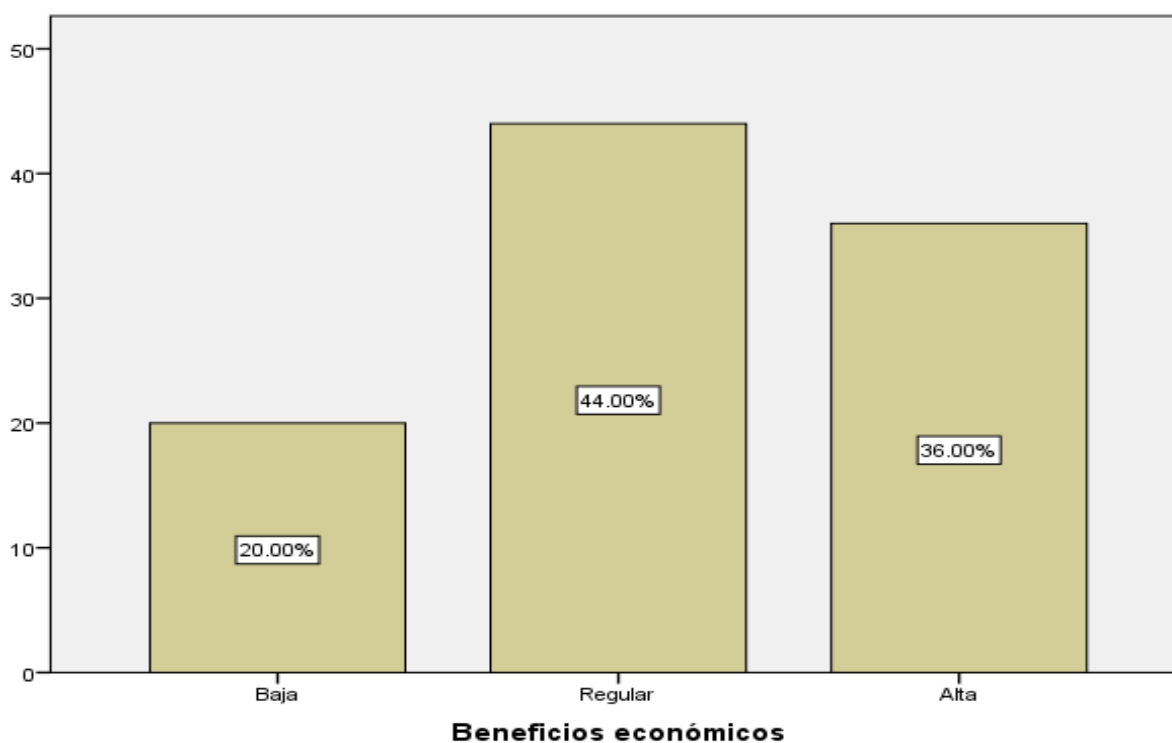


Figura 5: Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017.

Podemos mencionar en el análisis, el nivel de beneficios económicos de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre, periodo 2017, muestra los siguientes resultados: el 36% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de beneficios económicos, el 44% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de beneficios económicos, y el 20% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo d beneficios económicos.

IV. Conclusiones

Primera: El nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017 es de nivel de rango alto, por eso la significación de la tarea debe ser manifiesta como aquella determinación para el trabajo en situación de ocupación en ciertas facultades laborales.

Segunda: El nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango alto, por eso siempre debe tenerse presente que las condiciones de trabajo es un acontecimiento que evalúa la actividad laboral en cuya situación de presencia o utilización de elementos o normas que regulan esa misma actividad.

Tercera: El nivel de reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango media, por eso hay que tomar en cuenta que el reconocimiento personal y social orienta un camino hacia la evaluación de una actividad laboral en relación a logros por el desempeño laboral de parte de los trabajadores.

Cuarta: El nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango media, por eso hay que tomar en cuenta que los beneficios económicos son aquellos son consecuencia por la función de desempeña el empleado en lugar donde se encuentra laborando.

V. Recomendaciones

- Primera:** Sobre el nivel de significación de la tarea de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017, que se encuentra en nivel alto, los empleados de esta Sede Judicial deben seguir valorando sus responsabilidades relacionadas al sistema judicial.
- Segundo:** Sobre el nivel de condiciones laborales de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017, que se encuentra en nivel alto, los empleados de esta Sede Judicial deben seguir sintiéndose disgustos dentro de su ámbito laboral, que se encuentra alta, su horario de trabajo, su relación con sus jefes así como también sus comodidades.
- Tercero:** Sobre el nivel de reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017, que se encuentra regular, todo empleado tiene el derecho a reclamar al estado con el fin del reconociendo de su trato laboral a su persona, su relación de compañerismo, su tareas laborales así como también sus horas extras.
- Cuarta:** Sobre el nivel de los Beneficios Económicos de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017, que se encuentra regular, todo empleado tiene el derecho a reclamar al estado para el aumento de su sueldo con el fin de que se lo obtengan una remuneración estable para que gocen de un buen beneficio económico.

VI. Referencias bibliográficas

- Alfaro, R. & *et.al.* (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.* (Tesis de posgrado Maestria). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alva, J. L. & Juarez, J. A. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014.* (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Arnedo, B. & Castillo, M. (2009). *Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, Año 2008.* (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumaná, Venezuela.
- Blanch, J. M. (2003). *Tarea de las relaciones laborales.* Barcelona: Editorial UOC.
- Bueso, S. L. (2016). *La relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el Calan en la zona Norte* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica de Honduras, San Pedro Sula, Honduras.
- Castillo, J. A. (2010). *Ergonomía Fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas.* Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* (9ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Fuentes, S. M. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gardey, A. & Pérez, J. (2011). Diccionario definición de. Recuperado de <http://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

- Gil, J. A. (2016). *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gómez, G. A. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una Universidad privada* (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Merino, M. & Pérez, J. (2010). Diccionario definición de. Recuperado de <http://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Olivares, J. A. (2005). *Satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el mes de febrero del 2005* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Oscoco, A. A. (2015). *Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización* (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Palma, S. (2005). *Manual de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC)*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan.
- Pérez, N. O. & Rivera, P. L. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la amazonía peruana, Período 2013* (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía, Iquitos.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson Educación.

- Roig, J. (1996). *El estudio de los puestos de trabajo. Valoración de tareas y la valoración del personal*. Madrid: Ediciones Días de Santos, S.A.
- Quintanilla, R. E. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas del Salvador* (Tesis de posgrado Maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Salvador.
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: Esic Editorial.
- Soto, R. I. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima: Editorial Roger Iván Soto Quirós.
- Urquijo, J. I. (2008). *La remuneración del trabajo. Manual para la gestión de sueldos y salarios*. Caracas: Editorial Texto, C.A.
- Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneración*. México, D.F.: Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- Zarzar, C. A. (2015). *Método y Pensamiento Crítico 1*. México: Grupo Editorial Patria.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017						
Autor: Hans Christian Huerta Jara						
Problema	Objetivos	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es Nivel de Satisfacción Laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017?</p> <p>Problemas Específicos: Problema Específico 1 ¿Cuál es el nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017?</p> <p>Problema Específico 2 ¿Cuál es el nivel de las condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017?</p> <p>Problema Específico 3 ¿Cuál es el nivel del Reconocimiento Personal y/o Social que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017?</p> <p>Problema Específico 4 ¿Cuál es el nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el Nivel de Satisfacción Laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Objetivo Específico 1: Determinar el nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.</p> <p>Objetivo Específico 2: Determinar el nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.</p> <p>Objetivo Específico 3: Determinar el nivel del Reconocimiento Personal y/o Social que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.</p> <p>Objetivo Específico 4: Determinar el nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017.</p>	Variable 1: Satisfacción Laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
		Significación de la tarea	- Valoración de la actividad en el trabajo.	1,2,3,4,5,6,7,8	Total Acuerdo (5)	Alto (99-135)
		Condiciones de trabajo	- Ambiente de trabajo - Horario de trabajo - Relación entre el jefe y el trabajo - Comodidades de trabajo	9,10,11,12,13,14,15,16,17	De Acuerdo (4) Indeciso (3) En Desacuerdo (2)	Medio o Regular (63-98) Bajo(27-62)
		Reconocimiento Personal y/o Social	- El trato laboral - El compañerismo - Las tareas laborales - El reconocimiento a las horas extras	18,19,20,21,22	Total Desacuerdo (1)	
Beneficios Económicos	- La remuneración	23,24,25,26,27				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Sustantiva Alcance Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Corte transversal</p> <p>Método: Deductivo</p>	<p>Población: Las 50 Personas de ambos sexos, tanto como hombres y Mujeres, dedicadas a trabajar en la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte, en el 2017.</p>	<p>Variable: Satisfacción Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Sonia Palma. Año: 2005. Monitoreo: Ninguno. Ámbito de Aplicación: Segundo Juzgado Penal de la Corte Superior de Lima Norte, Sede Carlos Alberto Izaguirre en el 2016. Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Una vez recolectados los datos de la investigación, se procederá al análisis estadístico respectivo. Los datos serán tabulados y se presentarán en las tablas y figuras de distribución de frecuencias, para lo cual se empleará el software estadístico SPSS V 21.</p>

Anexo 2: Instrumento



Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral

Estimado participante, a continuación se le presentan una serie de preguntas que servirán para medir el Nivel Satisfacción Laboral de los trabajadores que laboran en la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Marque con un aspa en el casillero **5**, si su respuesta es **Total Acuerdo**; marque con un aspa en el casillero **4**, si su respuesta es **De Acuerdo**; marque con un aspa en el casillero número **3**, si su respuesta es **Indeciso**; marque con un aspa en el casillero **2**, si su respuesta es **En Desacuerdo** y marque con un aspa en el casillero número **1**, si su respuesta es **Total Desacuerdo**.

Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	DIMENSIONES / ítems	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN 1 Significación de la tarea					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
	DIMENSIÓN 2 Condiciones de trabajo					
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

	DIMENSIÓN 3 Reconocimiento Personal y/o Social					
18	Siento que recibo "mal trato" de parte de la Institución.					
19	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
	DIMENSIÓN 4 Beneficios Económicos					
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
24	Me siento mal con lo que gano.					
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

Género:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenina
Condición Laboral:	<input type="checkbox"/> Funcionario <input type="checkbox"/> Empleado <input type="checkbox"/> Obrero <input type="checkbox"/> Practicante <input type="checkbox"/> CAS	
Tiempo de Servicio: años..... meses	

Fecha:

Anexo 3: Base de datos

Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017																																		
Significación de la Tarea								Condiciones de Trabajo								Reconocimiento Personal y/o Social					Beneficios Economicos					Satisfacción Laboral	Genero	Condicion Laboral	Tiempo de Servicios					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	T	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	T	P18	P19	P20	P21	P22	PT	P23	P24	P25	P26	P27	PT	Puntaje Total			
1	5	4	5	4	3	5	4	5	35	5	3	5	3	4	1	4	3	4	32	4	1	5	3	18	4	2	1	3	4	14	99	MASCULINO	FUNCIONARIO	28 años con 4 meses
2	5	5	5	5	5	5	3	38	4	4	2	4	2	2	4	4	5	31	1	1	1	1	4	8	4	4	2	2	2	14	91	MASCULINO	EMPLEADO	2 años
3	4	4	5	4	4	5	4	34	5	4	4	4	5	4	4	4	38	4	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	94	MASCULINO	CAS	2 años con 6 meses	
4	3	4	5	5	5	5	5	37	1	1	3	3	2	4	1	1	1	17	5	1	1	1	1	9	5	5	1	4	3	18	81	MASCULINO	CAS	5 años
5	2	4	4	4	4	4	3	29	2	3	4	3	2	4	2	3	5	28	2	4	4	3	4	17	1	2	1	5	3	12	86	MASCULINO	CAS	7 meses
6	4	5	3	2	3	3	2	24	2	3	3	4	2	4	5	2	3	28	2	3	4	3	4	16	2	3	2	2	2	11	79	MASCULINO	CAS	2 años
7	4	4	4	4	5	5	4	34	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	2	3	2	2	4	13	4	4	3	2	2	15	88	FEMENINA	EMPLEADO	4 años
8	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	5	5	37	1	1	1	1	5	9	1	1	1	1	1	5	91	MASCULINO	EMPLEADO	2 años
9	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	1	1	1	4	10	1	1	1	1	1	5	83	MASCULINO	CAS	2 meses
10	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	5	5	4	4	4	4	3	37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	87	MASCULINO	EMPLEADO	3 años
11	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	5	3	5	3	35	2	3	2	3	3	13	2	2	2	2	1	1	8	88	MASCULINO	CAS	1 mes
12	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	2	4	3	5	35	1	1	1	1	5	9	5	1	3	1	1	11	95	FEMENINA	CAS	8 meses
13	4	4	4	4	5	5	5	36	2	2	5	3	4	5	1	1	1	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	1	12	89	FEMENINA	CAS	8 meses
14	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32	4	2	4	1	1	12	3	1	1	3	1	9	87	MASCULINO	CAS	2 meses
15	3	5	4	4	4	4	4	32	5	2	3	5	5	3	2	5	3	33	5	1	1	1	5	13	5	5	1	3	1	15	93	FEMENINA	CAS	2 meses
16	2	4	5	5	5	3	4	32	3	3	3	4	3	5	4	3	4	32	3	4	2	1	5	15	5	3	3	4	1	16	95	FEMENINA	CAS	2 meses
17	4	4	4	4	4	5	5	34	4	2	4	2	4	2	4	4	4	30	1	1	4	1	4	11	4	4	4	4	1	17	92	FEMENINA	EMPLEADO	3 meses
18	1	5	5	1	1	1	1	16	1	1	5	5	1	1	1	1	21	5	1	1	1	1	5	13	5	5	1	5	1	17	67	MASCULINO	EMPLEADO	16 años
19	3	4	4	3	4	5	5	33	4	4	1	5	4	2	4	4	4	32	2	3	1	4	4	14	2	2	4	1	4	13	92	FEMENINA	CAS	2 meses
20	5	4	5	5	5	5	4	37	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32	2	2	2	2	2	10	4	2	2	2	4	14	93	FEMENINA	EMPLEADO	4 años
21	5	3	5	5	5	5	5	38	3	5	3	5	5	3	3	5	37	2	2	1	1	1	7	5	3	2	1	4	15	97	FEMENINA	EMPLEADO	2 años	
22	3	4	4	4	3	4	4	30	3	4	3	3	3	1	3	1	4	25	1	1	1	5	13	5	5	5	5	5	25	93	MASCULINO	CAS	2 meses	
23	5	5	5	5	5	5	5	40	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	98	FEMENINA	CAS	2 meses
24	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	4	1	3	3	3	34	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	96	MASCULINO	FUNCIONARIO	10 años
25	3	5	5	2	3	5	4	30	5	3	3	5	4	2	3	4	3	32	3	3	3	3	3	15	2	2	1	4	4	13	90	FEMENINA	EMPLEADO	2 años
26	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	1	4	4	4	4	33	1	2	1	2	2	8	3	2	3	2	3	13	88	FEMENINA	CAS	2 meses
27	3	3	5	5	5	5	5	36	4	4	3	5	4	4	4	4	4	36	2	3	3	1	1	10	5	3	3	2	3	16	98	FEMENINA	CAS	2 meses
28	4	5	5	4	4	4	5	36	4	4	2	4	4	1	4	4	4	31	1	3	2	2	3	11	3	2	4	2	3	14	92	FEMENINA	CAS	2 meses
29	3	5	4	2	3	4	3	27	3	4	5	4	4	4	3	3	4	34	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	3	14	85	MASCULINO	EMPLEADO	3 años con 8 meses
30	5	5	5	5	4	5	4	38	5	3	4	5	4	4	5	4	5	39	1	3	5	5	1	15	1	1	2	2	2	8	100	FEMENINA	EMPLEADO	10 años con 2 meses
31	5	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	1	1	1	1	1	5	108	FEMENINA	EMPLEADO	10 años con 2 meses	
32	3	2	5	5	5	4	5	33	5	5	2	4	3	4	4	1	32	4	2	3	3	5	17	5	5	4	4	1	19	101	MASCULINO	EMPLEADO	10 años con 2 meses	
33	5	5	5	5	5	5	5	40	4	1	5	5	1	5	1	3	26	5	1	5	1	5	17	5	5	5	5	1	21	104	MASCULINO	EMPLEADO	10 años con 2 meses	
34	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	5	5	37	1	1	1	5	5	13	5	5	5	5	1	21	111	FEMENINA	CAS	2 meses
35	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	5	5	37	1	1	1	5	5	13	5	5	5	5	1	21	111	FEMENINA	FUNCIONARIO	5 años
36	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	1	5	5	1	5	5	5	37	1	1	1	5	5	13	5	5	5	5	1	21	111	FEMENINA	EMPLEADO	10 años
37	5	4	4	4	4	4	4	33	4	3	4	4	1	4	4	4	4	32	5	5	1	1	5	17	5	5	3	5	1	19	101	MASCULINO	CAS	3 meses
38	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	1	5	5	5	40	1	1	1	4	4	8	2	2	4	1	4	13	101	FEMENINA	CAS	3 meses
39	2	4	3	3	3	3	4	26	5	3	4	3	4	4	5	4	4	36	4	5	2	4	5	20	3	4	5	2	4	18	100	MASCULINO	CAS	7 meses
40	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	133	FEMENINA	CAS	1 año	
41	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	1	1	3	1	3	9	5	5	5	3	5	23	117	FEMENINA	CAS	2 meses	
42	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	115	MASCULINO	EMPLEADO	4 años	
43	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	1	1	1	1	1	5	9	5	5	5	5	5	25	119	MASCULINO	FUNCIONARIO	10 años
44	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	119	FEMENINA	EMPLEADO	5 años	
45	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	1	5	5	5	41	5	1	1	1	1	9	5	5	5	5	5	25	115	FEMENINA	EMPLEADO	10 años	
46	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	1	5	5	5	41	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	111	MASCULINO	FUNCIONARIO	10 años	
47	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	1	5	5	1	5	5	37	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	25	105	FEMENINA	EMPLEADO	5 años	
48	5	5	5	5	5	5	5	40	4	4	4	5	4	2	4	4	4	35	2	2	3	2	4	13	2	4	2	3	4	15	103	FEMENINA	FUNCIONARIO	30 años
49	3	4	4	5	4	4	5	33	4	3	4	4	4	3	3	3	4	32	3	3	4	4	3	17	4	3	4	3	4	18	100	MASCULINO	FUNCIONARIO	30 años con 10 meses
50	2	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	4	3	3	40	4	3	4	3	3	17	5	3	4	4	4	20	114	MASCULINO	CAS	20 años con 10 meses	

Anexo 4: Base de datos

ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Tendrá una extensión de 7 páginas como máximo; así también debe estar incluido en el índice y como anexo del trabajo de investigación con la estructura siguiente:

1. TÍTULO

Satisfacción laboral de los trabajadores – Sede Carlos Alberto Izaguirre- Corte Superior de Lima Norte- 2017

2. AUTOR (A, ES, AS)

Nombre: Hans Christian Huerta Jara

Correo Electrónico: hanshuerta_25@outlook.com

Código de Estudiante: 6000150522

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017.

Bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación Hipotético- Deductivo. La población estuvo constituida por 50 personas, para la recolectar las información utilizó la técnica encuesta y como instrumento Escala de Satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados evidenciaron que un 56% representan un nivel Regular o Medio de Satisfacción Laboral y un 44% representan un nivel Alta o alto de satisfacción laboral.

Se concluyó el nivel de satisfacción laboral que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017 es Media o Regular.

4. PALABRAS CLAVE

Plazas laborales

Empleados

Prestaciones

Incentivos

Presupuestos

Remuneraciones

5. ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the level of job satisfaction presented by the workers of the Carlos Alberto Izaguirre Headquarters of the Superior Court of Lima Norte during the 2017 period.

Under a quantitative approach, a deductive hypothetical investigation was developed. The population was constituted by 50 people, to collect the information used the survey technique and as an instrument Scale of Labor Satisfaction SL-SPC. The results showed that 56% represent a Regular or Medium Level of Labor Satisfaction and 44% represent a High or high level of job satisfaction.

The level of job satisfaction presented by the workers of the Carlos Alberto Izaguirre Headquarters of the Superior Court of Lima Norte in 2017 is Average or Regular.

6. KEYWORDS

Workplaces
Staff
Benefits
Incentives
Estimate
Remuneration

7. INTRODUCCIÓN

Hablar del tema sobre satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de Lima Norte- 2017, es hablar sobre un problema que afecta a ellos tanto en su vida profesional como en su vida personal, este problema causa una inestabilidad laboral, porque su situación es dramática, para eso es ver en qué nivel se encuentran su satisfacción laboral, a través de los resultados.

Este problema siempre lo vemos cada cierto tiempo a través de la huelga, que es la consecuencia de un reclamo no resuelto. Por eso los trabajadores reclaman para mejoras laborales en su significación en la tarea, en sus condiciones labóreles, reconocimiento laboral y beneficios laborables con el fin de tener un nivel alto de satisfacción laboral. Para sus superiores de estos trabajadores deben entender que ellos sin una alta satisfacción laboral no hay un excelente servicio a la ciudadanía, cuyo tramites al quedar paralizados, perjudican al ciudadano.

Por eso el estado debe pensar en estos trabajadores que hacen su labor por la justicia en nuestro país dándole un nivel alto de satisfacción laboral.

8. METODOLOGÍA

Es una investigación de tipo sustantiva de alcance descriptivo, de diseño no experimental de corte transversal. Con cuya población de estudio de 50 personas de ambos sexos, tanto como hombres y mujeres, dedicadas a trabajar en la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017; el instrumento con que se realizó el trabajo fue a través de un Cuestionario de 27 preguntas relacionadas al tema de satisfacción laboral para luego hallar la encuesta.

9. RESULTADOS

Se observa que Nivel Satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte en el 2017, muestra los siguientes niveles: el 56% de los trabajadores representa un nivel regular o medio la satisfacción laboral, el 44% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de su satisfacción laboral, y el 0% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de satisfacción laboral.

Se observa que el nivel de significación de la tarea de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017, muestra los siguientes niveles: el 90% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de la significación de la tarea, el 8% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de la significación de la tarea, y el 2% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de la significación de la tarea.

Se observa que el nivel de condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017, muestra los siguientes resultados: el 58% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de las condiciones de trabajo, el 40% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de las condiciones de trabajo, y el 2% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de las condiciones de trabajo.

Se observa que reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017, muestra los siguientes resultados: el 46% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de reconocimiento personal y/o social, el 48% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de reconocimiento personal y/o social, y el 6% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de reconocimiento personal y/o social.

Se observa que el nivel beneficios económicos de los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte-2017, muestra los siguientes resultados: el 36% de los trabajadores representa un nivel alta o alto de beneficios económicos, el 44% de los trabajadores representa un nivel regular o medio de beneficios económicos, y el 20% de los trabajadores representa un nivel baja o bajo de beneficios económicos.

10. CONCLUSIONES

El nivel de significación de la tarea que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el periodo 2017 es de nivel de rango alto, por eso la significación de la tarea debe ser manifiesta como aquella determinación para el trabajo en situación de ocupación en ciertas facultades laborales.

El nivel de condiciones laborales bajo las cuales presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango alto, por eso siempre debe tenerse presente que las condiciones de trabajo es un acontecimiento que evalúa la actividad laboral en cuya situación de presencia o utilización de elementos o normas que regulan esa misma actividad.

El nivel de reconocimiento personal y/o social que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango media, por eso hay que tomar en cuenta que el reconocimiento personal y social orienta un camino hacia la evaluación de una actividad laboral en relación a logros por el desempeño laboral de parte de los trabajadores.

El nivel de los Beneficios Económicos que presentan los trabajadores de la Sede Carlos Alberto Izaguirre de la Corte Superior de Lima Norte durante el 2017 es de nivel de rango media, por eso hay que tomar en cuenta que los beneficios económicos son aquellos son consecuencia por la función de desempeña el empleado en lugar donde se encuentra laborando.

11. REFERENCIAS

- Alfaro, R. & et.al. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. (Tesis de posgrado Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Alva, J. L. & Juarez, J. A. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Arnedo, B. & Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, Año 2008. (Tesis de pregrado). Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, Cumaná, Venezuela.
- Blanch, J. M. (2003). Tarea de las relaciones laborales. Barcelona: Editorial UOC.

- Bueso, S. L. (2016). La relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de industrias el Calan en la zona Norte (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica de Honduras, San Pedro Sula, Honduras.
- Castillo, J. A. (2010). Ergonomía Fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. (9a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gardey. A. & Pérez, J. (2011). Diccionario definición de. Recuperado de <http://definicion.de/satisfaccion-laboral/>
- Gil, J. A. (2016). Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gómez, G. A. (2014). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una Universidad privada (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Merino. M. & Pérez, J. (2010). Diccionario definición de. Recuperado de <http://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Olivares, J. A. (2005). Satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el mes de febrero del 2005 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Oscoco, A. A. (2015). Determinar la relación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Palma, S. (2005). Manual de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC). Lima: Editora y Comercializadora Cartolan.

- Pérez, N. O. & Rivera, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de investigaciones de la amazonía peruana, Período 2013 (Tesis de posgrado Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía, Iquitos.
- Robbins, S. P. (2009). Comportamiento organizacional. (13a ed.). México: Pearson Educación.
- Roig, J. (1996). El estudio de los puestos de trabajo. Valoración de tareas y la valoración del personal. Madrid: Ediciones Días de Santos, S.A.
- Quintanilla, R. E. (2009). Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas del Salvador (Tesis de posgrado Maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Salvador.
- Sánchez, R. (2014). Gestión y psicología en empresas y organizaciones. Madrid: Esic Editorial.
- Soto, R. I. (2015). La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. Lima: Editorial Roger Iván Soto Quirós.
- Urquijo, J. I. (2008). La remuneración del trabajo. Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: Editorial Texto, C.A.
- Vadillo, S. (2005). Administración de remuneración. México, D.F.: Editorial Limusa, S.A. de C.V.
- Zarzar, C. A. (2015). Método y Pensamiento Crítico 1. México: Grupo Editorial Patria.

12.RECONOCIMIENTOS

Reconozco el esfuerzo cabal, a través de la ayuda de mi asesora la doctora Eliana Castañeda Núñez

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Hans Christian Huerta Jara, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa Maestría de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 46433715, con el artículo titulado

“Satisfacción laboral de los trabajadores – Sede Carlos Alberto Izaguirre- Corte Superior de Lima Norte- 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Independencia, 25 de Mayo del 2017

Hans Christian Huerta Jara