



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Niveles de percepción del clima laboral de los  
trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur,  
2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORES:**

Br. Alcedo Ormaza, José Martín  
Br. Flores Pumayauri, Janisse Giovanna

**ASESOR:**

Dr. Gómez Briceño, Efraín

**SECCIÓN:**

**HUMANIDADES**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PERÚ – 2014**

---

Mg. Rivera Lozada Oriana

Presidente

---

Mg. Rodríguez Rojas Milagritos

Secretaria

---

Dr. Gómez Briceño Alejandro Efraín

Vocal

**Dedicatoria:**

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por mostrarnos día a día que con humildad, paciencia y sabiduría que todo es posible. A nuestros padres, hermanos, esposa, hijo y amigos quienes con su amor, apoyo y comprensión incondicional estuvieron siempre a lo largo de éste objetivo, a ellos que siempre tuvieron una palabra de aliento en los momentos difíciles y que han sido incentivo en nuestras vidas.

**Agradecimiento:**

Nuestro agradecimiento a las autoridades, docentes y personal administrativo de la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, que han hecho posible que en nuestra formación a base de dedicación se logre el objetivo de obtener el nivel académico de Magister en nuestro desarrollo profesional; lo cual contribuirá sin medida en beneficio de la sociedad y será un aliciente a que más jóvenes sigan esforzándose día a día buscando su desarrollo profesional y personal.

## DECLARACIÓN JURADA

Nosotros, Alcedo Ormaza José Martín y Flores Pumayauri Janisse Giovanna, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI N° 10726242 y N° 40492443 respectivamente, con la tesis titulada **Niveles de percepción del clima laboral de los trabajadores de la cortesuperior de justicia lima sur, 2014.**

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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.

Lima, 20 de setiembre del 2014.

.....  
Janisse Giovanna Flores Pumayauri  
DNI: 40492443

.....  
José Martín Alcedo Ormaza  
DNI: 10726242

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada **Niveles de percepción del clima laboral de los trabajadores de la cortesuperior de justicia lima sur, 2014**; con la finalidad de determinar cuál es el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur, en el año 2014, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de magister en gestión pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**LOS AUTORES**

# INDICE

	p
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
Índice	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.2 Justificación	22
1.3 Problema	23
1.3.1 Realidad problemática	23
1.3.2 Problema general	26
1.3.3 Problemas específicos	26
1.4 Hipótesis	27
1.4.1 Hipótesis general	27
1.4.2 Hipótesis específicos	27
1.5 Objetivos	28
1.5.1 Objetivo general	28
1.5.2 Objetivos específicos	28
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 De la variable X: clima laboral	32
2.2 Definición de términos básicos	45

III.	MARCO METODOLÓGICO	
3.1	Variable	48
3.1.1	Definición conceptual	48
3.1.2	Definición operacional	49
3.2	Operacionalización de variables	49
3.3	Metodología	53
3.4	Tipos de estudio	53
3.5	Diseño	54
3.6	Población, muestra y muestreo	54
3.7	Técnicas e instrumentación de recolección de datos	56
3.7.1	Técnicas	56
3.7.2	Instrumentos	56
3.7.3	Validación de los instrumentos	59
3.7.4	Confiabilidad de instrumentos	60
3.8	Métodos de análisis de datos	60
3.8.1	Intervalos de igual magnitud	60
3.8.2	Promedio	61
3.8.3	Desviación estándar	62
IV.	RESULTADOS	
4.1	Descripción	65
4.1.1	De la hipótesis general (H1)	65
4.1.2	De la hipótesis específica (H2)	66
4.1.3	De la hipótesis específica (H3)	68
4.1.4	De la hipótesis específica (H4)	70
4.1.5	De la hipótesis específica (H5)	72
4.1.6	De la hipótesis específica (H6)	74
4.2	Prueba de hipótesis	75
4.2.1	De la hipótesis general (H1)	75
4.2.2	De la hipótesis específica (H2)	77
4.2.3	De la hipótesis específica (H3)	79
4.2.4	De la hipótesis específica (H4)	81

4.2.5 De la hipótesis específica (H5)	82
4.2.6 De la hipótesis específica (H6)	84
Discusión	86
Conclusiones	91
Recomendaciones	93
Referencias bibliográficas	96
Anexos	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Validez de expertos	
Anexo 03: Instrumento aplicado	
Anexo 04: Base de datos de la confiabilidad	
Anexo 05: Resultado de la confiabilidad	
Anexo 06: Base de datos de la muestra	
Anexo 07: Prueba de la normalidad	
Anexo 08: Consentimiento	

## ÍNDICE DE TABLAS

	p
Tabla N° 1: Satisfacción en el trabajo en países seleccionados 2006.	24
Tabla N° 2: Percepción de inseguridad laboral en países seleccionados 2007.	25
Tabla N° 3: Población de los distritos comprendidos en el ámbito territorial de la corte superior de justicia de lima sur.	32
Tabla N° 4: Operacionalización de variable.	50
Tabla N° 5: Nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	65
Tabla N° 6: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de condiciones laborales de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	67
Tabla N° 7: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de realización personal de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	69
Tabla N° 8: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de involucramiento laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	71

Tabla N° 9: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de supervisión de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	73
Tabla N° 10: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de comunicación de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	74
Tabla N° 11: Nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014	76
Tabla N° 12: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de condiciones laborales de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	78
Tabla N° 13: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de realización personal de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	80
Tabla N° 14: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de involucramiento laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	81
Tabla N° 15: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de supervisión de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	83
Tabla N° 16: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de comunicación de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	85

## ÍNDICE DE FIGURAS

	p
Figura N° 1: Organización jurisdiccional de la corte superior de justicia de lima sur.	31
Figura N° 2: Nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014	66
Figura N° 3: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de condiciones laborales de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	68
Figura N° 4: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de realización personal de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	70
Figura N° 5: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de involucramiento laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	72
Figura N° 6: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de supervisión de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	73
Figura N° 7: Nivel de percepción del clima laboral en la dimensión de comunicación de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014.	75

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Niveles de percepción del clima laboral de los trabajadores de la cortesuperior de justicia lima sur, 2014 fue dirigida al personal administrativo, jurisdiccional y jueces. Siendo el objetivo determinar cuál es el nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur, en el año 2014.

Para ello, se plantea como hipótesis general: El nivel de percepción del clima laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur en el año 2014, se ubica debajo del nivel muy favorable. Asimismo, como hipótesis específicas: En el año 2014, los niveles de percepción del clima laboral se encuentra por debajo de muy favorable en las condiciones de trabajo, realización personal, involucramiento laboral, supervisión y comunicación de los trabajadores de la corte superior de justicia de lima sur.

Para demostrar los resultados de la presente tesis se aplicaron 214 encuestas, según nuestra muestra, empleando el instrumento sobre percepción del clima laboral, validado por Sonia Palma Carrillo. La validez y confiabilidad de dicho instrumento fue debidamente demostrado. Los datos fueron procesados con el programa SPSS.

Los resultados evidencian que el análisis del nivel de percepción del clima laboral en general mediante la aplicación del instrumento tiene como resultado que el 99,1 % de los trabajadores de la corte superior de la justicia de lima sur realizan su trabajo con un clima laboral que no es el idóneo para la función de administrar justicia.

**Palabras claves:** percepción, clima laboral, realización personal, involucramiento laboral, comunicación y supervisión.

## **Abstract**

This research work entitled Level of work climate perceptions of workers of the superior court south lima - 2014 was addressed to the administrative judge sand court staff. The goal is to determine what level of perception of the working environment of the employees of the superior court of justice of lima south, in 2014.

To this end, we propose a general hypothesis: The level of perception of the work environment of the employees of the superior court of justice of lima south in 2014, is located under the very favorable level. Also as specific hypotheses: In 2014, the levels of perception of the work environment is under very favorable conditions of work, personal fulfillment, job involvement, supervision and communication workers superior court south lima.

To demonstrate the results of this thesis 214 surveys were administered, in our sample, using the instrument on perception of organizational climate, validated by Sonia Palma Carrillo. The validity and reliability of the instrument was duly proven. Data were processed using SPSS.

The results show that the analysis of the level of perception of organizational climate in general by applying the instrument has resulted in 99.1% of workers in the superior court of justice of lima south do their job with a work environment that is not ideal for the task of administering justice.

Keywords: perception, working environment, personal fulfillment, job involvement, communication and monitoring.