



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de
justicia de Lambayeque - nueva sede principal Chiclayo
2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Patricia Haydee Falen Guerrero

ASESOR

M Sc. Lindon Vela Melendez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO-PERÚ

2019



DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva Sede Principal Chiclayo 2018

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Patricia Haydee Falen Guerrero

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por unanimidad

RECOMIENDA:

Pimentel, 20 de Enero de 2019

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: Dra. Bertila Hernández Fernández

SECRETARIO: Dr. Pepe Parisaca Vigil

VOCAL: Dr. Lindon Vela Meléndez

[Handwritten signatures of the jury members]

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Patricia Haydee Falen Guerrero egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC, Chiclayo, identificada con DNI N° 40691903

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada: **CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO.**

1. La misma que presento para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudieran encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo en asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, diciembre 2018

Firma



Nombres y apellidos: Patricia Haydee Falen Guerrero

DNI: 40691903

DEDICATORIA

A Dios bendito, por cuidarme y brindarme sabiduría amor y perseverancia en ésta etapa de estudiante, ayudándome a culminar mis estudios de Maestría.

A mi amado hijo Yasser Alfonso, por su paciencia, por entender mis ausencias y comprender la dedicación que requiere un proyecto como este; por ser el motor que me impulsa a no rendirme.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi esposo Yasser Rubén por apoyarme y compartir conmigo ésta hermosa experiencia que resulta de un proyecto muy beneficioso para nuestro crecimiento profesional.

A mis padres Manuel y Martha, que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

A mis hermanos Martha Giovana, por tu apoyo incondicional en todo lo que hago a Diego Enrique por aunque físicamente no estés a mi lado eres mi ángel custodio que me permitió conocer la fortaleza que hay en mí.

A todos mis profesores de la Maestría en Gestión Pública. Sus enseñanzas y sugerencias que siempre quedarán grabadas en mi mente y corazón.

Patricia

PRESENTACIÓN

Sres. Miembros del jurado:

Presento ante ustedes el Informe de Tesis titulado: **“CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO 2018”**, estudio realizado en esta institución para poder optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública.

La investigación realizada es de tipo Correlacional, en la cual se busca determinar las condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, recomendando reformas para mejorar estas condiciones.

Esperando Señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra Universidad y merezca su aprobación.

INDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACION.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE.....	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.1.1. América Latina.....	12
1.1.2. Nacional.....	13
1.1.3. Institucional.....	14
1.1 Trabajos Previos.....	15
1.1.1 En el contexto Internacional, tenemos:.....	15
1.1.2 A nivel nacional tenemos:.....	18
1.1.3 Teorías relacionadas al tema.....	18
1.2 Teorías sobre Condiciones Laborales.....	18
1.3 Marco Conceptual.....	20
1.3.1 Factores de las Condiciones Laborales.....	20
1.4 Formulación del problema.....	22
1.5 Justificación del estudio.....	22
1.6 Hipótesis.....	23
1.6.1 Hipótesis General.....	23
1.7 Objetivos.....	23
1.7.1 General.....	23
1.7.2 Específicos.....	23
II. METODO.....	24
2.1 Diseño de estudio.....	24
2.2 Variables, Operacionalización.....	25
2.2.1. Definición Conceptual:.....	25
2.2.2. Definición Operacional:.....	25
2.2.2.1. Operacionalización de variables.....	26
2.3. Población y Muestra.....	27

2.3.1. <i>Población</i>	27
2.3.2. <i>La muestra</i>	27
2.4. Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	29
2.4.1. <i>Técnicas</i>	29
2.4.2. <i>Procedimientos</i>	29
2.4.3. <i>Validez</i>	30
2.4.4. <i>Confiabilidad</i>	30
2.5. Métodos de Análisis de Datos.	31
2.6. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	34
3.1. Aspectos metodológicos sobre recolección de la información.....	34
3.2. Análisis de resultados	34
3.2.1. <i>Análisis de Datos Generales</i>	35
3.2.2. <i>Análisis de las Dimensiones de las Condiciones laborales</i>	37
DISCUSIÓN	56
IV. CONCLUSIONES	59
V. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS	61
ANEXOS	63
<i>Instrumentos</i>	63
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78
Autorización de publicación de tesis	79
Acta de originalidad.....	80
Reporte de turnitin.....	81
Autorización versión final	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización Variable Condiciones laborales	26
Tabla 2 Personal de la CSJ de Lambayeque nueva sede Chiclayo	27
Tabla 3 Distribución de la muestra por Área	29
Tabla 4 Cargo funcional donde laboran las trabajadoras	35
Tabla 5 Tipo de contrato (Condición laboral)	36
Tabla 6 Resultados Dimensión Factores Físicos del trabajo	37
Tabla 7 Resultados Dimensión Estructura por Cargo Funcional	39
Tabla 8 Resultados Dimensión Factores Físicos por Tipo de Contrato	40
Tabla 9 Resultados Dimensión del Tiempo de Trabajo	41
Tabla 10 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo por Cargo Funcional	43
Tabla 11 Resultados Dimensión Tiempo de trabajo por Tipo de Contrato	44
Tabla 12 Resultados Dimensión de Control y autonomía	46
Tabla 13 Resultados Dimensión de Control y Autonomía por Cargo Funcional	47
Tabla 14 Resultados Dimensión Control y Autonomía por tipo de Contrato	49
Tabla 15 Resultados Dimensión Sistema de Incentivos	50
Tabla 16 Resultados de Dimensión Sistema de incentivos por Cargo Funcional	52
Tabla 17 Resultados Sistema de incentivos por tipo de Contrato	53

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Materia donde laboran los trabajadores (Cargo funcional)	35
Figura 2 Materia donde laboran los trabajadores (Cargo funcional)	36
Figura 3 Resultados del Factor físico del trabajo en la Curva Lineal	38
Figura 4 Dimensión Factores físicos del Trabajo agrupada en dos valores	38
Figura 5 Resultados Dimensión Estructura por Cargo Funcional	39
Figura 6 Resultados Dimensión Factores Físicos por Tipo de Contrato	40
Figura 7 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo	42
Figura 8 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo agrupada en dos variables	43
Figura 9 Dimensión tiempo de Trabajo por Cargo Funcional	44
Figura 10 Resultados Dimensión de Tiempo de Trabajo de Tipo de Contrato	45
Figura 11 Resultados Dimensión de Control y Autonomía	47
Figura 12 Resultados Dimensión de Control y Autonomía agrupada en dos variables	47
Figura 13 Resultados Dimensión de Control y Autonomía por Cargo Funcional	48
Figura 14 Resultados Dimensión Control y Autonomía por Tipo de Contrato	49
Figura 15 Resultados Dimensión Sistema de Incentivos en la Curva línea	51
Figura 16 Resultados Dimensión Sistema de incentivos agrupada en dos valores	51
Figura 17 Resultados de Dimensión Sistema de incentivos por Cargo Funcional ¡Error! Marcador no definido.	
Figura 18 Resultados Dimensión Sistema de incentivos por Tipo de Contrato	54

RESUMEN

La presente investigación, estudia las “Condiciones Laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- Nueva Sede Principal Chiclayo”.

Para ello se ha considerado como objetivo general: Determinar las condiciones laborales en los que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede principal Chiclayo.

El estudio es de carácter cuantitativo de alcance cuantitativo, no experimental, de corte transversal, tipo descriptivo simple, utilizando como técnica la encuesta, a través de modelos estadísticos Chi Cuadrado y Regresión Ordinal SPSS. Se llegó a la conclusión que las condiciones laborales si existen diferencias significativas entre los cargos funcionales y el régimen de contrato de trabajo que tienen que ser tomadas en cuenta por que está repercutiendo en el desempeño laboral de las Mujeres. Los datos han sido extraídos de una muestra de 227 personas, que es la muestra estadística significativa para validar los resultados.

Palabras Clave: Condiciones laborales, Corte de Justicia, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation, studies the "Labor Conditions of the woman in the Superior Court of Justice of Lambayeque- New Headquarters Chiclayo".

For this purpose, the following has been considered as a general objective: Determine the working conditions in which the working woman of the Superior Court of Justice of Lambayeque works - New headquarters Chiclayo.

The study is of a quantitative nature of quantitative, non-experimental, cross-sectional, simple descriptive type, using the survey technique, through statistical models Chi Square and Ordinal Regression SPSS. It was concluded that the working conditions if there are significant differences between the functional positions and the work contract regime that have to be taken into account because it is having an impact on the work performance of the Women. The data have been extracted from a sample of 227 people, which is the significant statistical sample to validate the results.

Keywords: Working conditions, Court of Justice, Work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el libro *¿Brechas que se cierran? Aumento y desaceleración de la participación laboral femenina en América Latina*, muestra que en América Latina la incorporación de las mujeres al mercado laboral se está desacelerando desde comienzos de los años 2000. “La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las transformaciones más notables de los últimos cincuenta años en América Latina. Pero se está desacelerando”. (Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni, 2015).

En base a lo anteriormente descrito el problema de investigación queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuáles son las condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque?

1.1.1. América Latina

Por lo general, la participación de la mujer en la actividad económica ha sido tradicionalmente baja en América Latina. Sin embargo, en las últimas décadas se ha observado un incremento significativo de este indicador, favorecido por el proceso de transición demográfica, especialmente la reducción de la fecundidad y los cambios en el tamaño y la composición de las familias asociadas a ella. El incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica, en la medida que esté vinculado a empleos de calidad, puede traducirse en un aumento sustancial del aporte que ellas realizan a los ingresos de sus hogares y, por lo tanto, al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza.

América Latina no es una excepción: mientras que en los años sesenta tan solo dos de cada diez mujeres adultas trabajaban o buscaban activamente trabajo, hoy en día esa cifra se triplicó. En la actualidad más de seis de cada diez mujeres latinoamericanas participan en el mercado laboral. El fuerte incremento en la participación laboral femenina no solo implica una profunda transformación en la vida diaria de millones de mujeres y familias en la región, sino que tiene también importantes consecuencias globales sobre la sociedad y la economía.

El incremento en la participación laboral femenina responde a una amplia gama de factores. Por ejemplo, comparando con la situación de hace veinte años atrás, hoy en día las mujeres latinoamericanas permanecen dos años más en el sistema educativo, tienen un 3 por ciento más de probabilidad de no formar pareja, y su tasa de fecundidad es un 60% menor, todo lo cual ha alentado (y a su vez ha sido retroalimentado por) su participación en el mundo del trabajo fuera del hogar. En el mismo sentido han contribuido algunos cambios económicos que favorecieron la expansión de actividades donde la presencia de la mujer es más frecuente, como es el caso del sector de servicios, y transformaciones en las normas sociales que tendían a desalentar el ingreso de mujeres en ciertos tipos de empleo (femenina, s.f.).

A fines de la década de los 90, las mujeres representan el 40% de la PEA urbana de América Latina. Sus tasas de participación se han incrementado notablemente, así como sus tasas de ocupación (que han aumentado en proporción bastante superior a la de los hombres en la última década). Aunque persistan fuertes diferencias en las tasas de participación de las mujeres según los niveles de ingreso de los hogares que provienen, siendo un hecho conocido que estas son bastante inferiores entre las mujeres más pobres y con niveles más bajos de escolaridad, es en ese estrato (de las mujeres más pobres) que las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década.

1.1.2. Nacional

Es muy importante iniciar las actividades institucionales diseñando instrumentos de planificación que permitan perfilar el derrotero de las actividades jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial, refiriéndome al **PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL PODER JUDICIAL 2009 – 2018** (JUDICIAL, s.f.). Su conducción estratégica hará posible su fortaleza y estabilidad, un objetivo perentorio para el desarrollo sostenible del país.

De este importante documento institucional se ha podido obtener información relevante para nuestra investigación, la cual está reflejada en el diagnóstico estratégico, así mismo indica que se han realizado diversas investigaciones. Las más

recientes y reveladoras de su complejidad han sido las de la Ceriajus y el ANJ, realizadas en el 2004.

1.1.3. Institucional.

La Nueva sede de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque sede Chiclayo, es un órgano del Poder Judicial y cuya misión es “Administrar Justicia a través de sus órganos jurisdiccionales, con arreglo a la Constitución y a las leyes, garantizando la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional, para contribuir al estado de derecho, al mantenimiento de la paz social y al desarrollo nacional”. (Lambayeque, s.f.)

El presidente de la Corte Superior de Justicia representa al Poder Judicial en su Distrito Judicial. Es elegido el primer jueves del mes de diciembre, cada dos años y en votación secreta por los jueces superiores titulares de la respectiva corte, los cuales se reúnen en sesión de Sala Plena.

La Corte Superior de Justicia de Lambayeque es actualmente presidida por Aldo Enrique Zapata López, para el período 2017 - 2018.

1.1 Trabajos Previos

1.1.1 *En el contexto Internacional, tenemos:*

(Larrañaga O. , 2003) Éste estudio tiene por objeto “el análisis de las tendencias de la participación laboral de la mujer entre los años 1958 y 2003. Para tal efecto se utilizan dos fuentes principales de datos primarios: la encuesta de empleo de la Universidad de Chile” (Encuesta de Ocupación y Desocupación en el Gran Santiago), que cubre la ciudad de Santiago en el período 1958 a 2003; y la encuesta de hogares Casen (Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional), que cubre el conjunto del país entre 1987 y 2003 .

En Chile existen varios estudios que intentan identificar los principales factores que influyen en la decisión de trabajar o no de las mujeres. El número de hijos parece ser uno de estos factores determinantes.

(Mizala, Romaguera y Henríquez, 1999), al estimar una oferta laboral para mujeres, encuentran que en general los hijos (de 0 a 15) desincentivan la entrada al mercado laboral, pero el hecho de tener hijas mujeres entre 19 y 24 tiene un efecto positivo en la participación. Esto se relaciona con el hecho de que es más probable que las mujeres y no los hombres sustituyan a la dueña de casa en los quehaceres domésticos y en el cuidado de los niños pequeños.

(Contreras, Bravo y Puentes, 1999) distinguen el comportamiento laboral de las mujeres por cohortes o generaciones, concluyendo que la participación es afectada por la edad de las mujeres o la cohorte a la que pertenecen, así, mujeres más jóvenes enfrentan el mercado laboral de manera distinta, pues tienen menos hijos y mayores niveles de educación

En el trabajo se identifican la educación y la fertilidad como factores fuertemente relacionados con la participación laboral de las mujeres, a la vez que representan aspectos de naturaleza secular que subyacen a las tendencias registradas por la variable en el período de análisis . Así, por una parte hay importantes aumentos en el nivel de participación laboral desde mediados de la década de los ochenta, cuya principal causa es el impacto del crecimiento económico sobre la disponibilidad de empleos, así como sobre las características de las ocupaciones y los niveles de salarios asociados y, por otra parte, las preferencias o actitudes contrarias al trabajo de las madres fuera del hogar parecieran constituir un factor de importancia para explicar el relativamente bajo nivel de participación laboral de la mujer en comparación con otros países años muestra un aumento de alrededor de 20 puntos porcentuales, empezando a crecer lentamente a partir de fines de los años sesenta, para acelerar su expansión desde mediados de los ochenta en adelante . No obstante, pese a los desarrollos de las últimas décadas, el nivel de participación de la mujer en el país es relativamente bajo desde una perspectiva de comparación internacional.

Las tendencias de la participación laboral femenina han sido objeto de algunos estudios previos en Chile. Una de las recopilaciones más extensas aparece en el trabajo de Lucía Pardo, que describe con detalle la participación de la mujer en el mercado del trabajo entre 1907 y 1982; utiliza para ello la información provista por los censos de población del período, complementada con los datos de la encuesta de empleo de la Universidad de Chile desde 1958 en adelante Pardo 1987, 1987b). Entre los factores que habrían restringido la participación de las mujeres en el mercado del trabajo se cuentan las dificultades que enfrentan aquellas que migran del campo a la ciudad para combinar el trabajo remunerado y el trabajo en el hogar, sea por la localización más alejada de los empleos, la menor flexibilidad de la jornada de trabajo o las regulaciones legales .

(Guzmán, Mauro y Araujo, 2000) analizan los cambios experimentados en las trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres. Encuentran que las mujeres más jóvenes tienen mayor inserción y capacidad de adaptarse al mercado laboral, pues en general eligen trabajar o no más libremente y con menos prejuicios que generaciones más viejas.

Por otra parte, (Contreras D, y Plaza G., 2007), utilizando la encuesta “Mujer y Trabajo, Familia y Valores” realizada por el Centro de Estudios Públicos de Chile (CEP), concluyen que a pesar de que las variables de capital humano tienen un efecto positivo y significativo en la participación, los factores culturales, conductas machistas y conservadoras pueden casi contrarrestar este efecto

(Killingsworth, 1986) “La evidencia de los países desarrollados (Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña, Alemania) muestra una fuerte expansión en la participación laboral de la mujer en la segunda mitad del siglo veinte”. El incremento más importante ocurre en el caso de la mujer casada, cuya tasa de participación laboral se cuadruplica en Estados Unidos entre 1949 y 1980, a la vez que se multiplica por doce veces en Canadá en similar período . “Este desarrollo ocurre en el contexto de la reducción de la fertilidad, el aumento de la escolaridad de la mujer, la expansión de las ocupaciones de cuello blanco, e incrementos en los niveles de salario y de ingreso de las economías. Al respecto, las investigaciones han demostrado que la respuesta en la oferta de trabajo femenina a cambios en los salarios es positiva y alta, mientras que la respuesta frente a cambios en el nivel de ingreso es negativa pero baja; el efecto neto es una relación positiva entre la participación laboral de la mujer y el desarrollo económico .

Una de las variables más cercanamente relacionadas con la decisión de participación laboral es el nivel de escolaridad de las personas. La mayor escolaridad provee niveles de capital humano más avanzados, que permiten acceder a una mayor remuneración en el mercado del trabajo y que tornan más atractiva la decisión de trabajar fuera del hogar . “El mayor ingreso del trabajo facilita también sustituir las labores de la mujer en el hogar por la adquisición de bienes o servicios que reemplaza su trabajo en el hogar, como son el servicio doméstico, los jardines infantiles y los bienes electrodomésticos. Una mayor escolaridad también incide en otros factores relacionados con aumentos en la participación de la mujer, como son la reducción en la tasa de fertilidad, la formación de normas sociales y preferencias individuales más favorables al trabajo remunerado, así como un mayor crecimiento económico, con su consiguiente impacto en la creación de empleos . “Es posible que exista algún grado de causalidad reversa entre escolaridad y participación laboral. Por ejemplo, la realización de estudios superiores puede estar fuertemente influida por la decisión de incorporarse posteriormente al mercado laboral.

En cambio, una joven que egresa de la educación secundaria y que no espera trabajar remuneradamente tendrá menos incentivos para seguir estudiando .

1.1.2 A nivel nacional tenemos:

En el trabajo de investigación sobre las Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Si bien es cierto se cuenta con información sobre la participación de la mujer en el mercado laboral, fundamentalmente el INEI aporta esta información por sectores no existe información sobre la participación de la mujer en el sector público más aún no existe información detallada de las condiciones de dicha participación, generándose así un vacío del conocimiento de este fenómeno social.

1.1.3 Teorías relacionadas al tema

1.2 Teorías sobre Condiciones Laborales

Los expertos definen a las condiciones laborales, como factores del entorno, que afectan a la motivación, desempeño laboral y aumentan los riesgos de accidente laboral. (Idalberto), recogiendo el trabajo de (Frederick, 2014) menciona que la motivación laboral está condicionada por dos factores principalmente:

En primer lugar considera a los factores higiénicos, relacionados a las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo .

Debemos de reconocer que los factores de las condiciones de trabajo, son importantes para la organización, debido a que la inversión directa en el empleado genera una mayor motivación lo que se refleja en una mejor atención para el cliente. Por lo que la gestión de la calidad total en las organizaciones requiere principalmente de la optimización del capital humano.

Teoría de Herzberg:

(Herzberg, 1959) considera que aparte de la retribución, el ambiente físico de trabajo y la seguridad laboral son factores de higiene, los cuales hacen referencia al contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean. En este contexto, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales. Estudios han puesto de manifiesto que la configuración de este escenario repercute no solo en la calidad misma del trabajo, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado. Sobre el factor motivacional se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él; los cuales producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Teorías de la Motivación:

Existen muchas teorías de la motivación; cada una de ellas explica, en cierta medida, lo que las personas piensan les resulta importante y que está ocurriendo en su derredor. Las teorías de la motivación difieren en cuanto al factor que consideran tiene mayor importancia para lograrla motivación, y con esta base realizan los pro-nósticos adecuados. La Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas. La teoría de los Refuerzos se refiere a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición. La Teoría de las Expectativas detalla el proceso mediante el cual las personas pueden optar por distintas acciones alternativas, en base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta. La Teoría de las Metas se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las

metas mismas afectan la motivación. No obstante, estas cinco posiciones tienen en común el papel crucial de la conciencia de la persona en cuanto a lo que le resulta importante y las circunstancias en las que trabaja

Teoría de las Necesidades

De acuerdo con la teoría de las necesidades, una persona está motivada cuando todavía no ha alcanzado ciertos grados de satisfacción en su vida. Una necesidad satisfecha no es motivadora. Esta teoría se refiere a aquello que necesitan o requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo. Existen diversas teorías de las necesidades, las mismas que difieren en cuanto a los grados y el punto en que, de hecho, se alcanza la satisfacción. Entre las más importantes tenemos la Jerarquía de las Necesidades de Maslow; las Tres Necesidades de David C. McClelland, y la Teoría de los Dos Factores de la Motivación de F. Herzberg.

La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Una de las teorías sobre motivación más ampliamente mencionada es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades, establecida por el psicólogo Abraham Maslow, partir de observaciones clínicas (Maslow A, 1943). Este autor propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

1.3 Marco Conceptual.

1.3.1 Factores de las Condiciones Laborales

Definiciones

(Martínez L, Oviedo-Trespalacios, Luna Amaya, 2013)El trabajo ha sido considerado como la instancia a través de la cual las personas obtienen los recursos necesarios para el logro de sus proyectos, mediante la vivencia de una experiencia individual y social. Hoy día, la Calidad de Vida Laboral (CVL) es un tema de gran interés, dado que engloba todos los esfuerzos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los empleados y su entorno. En este sentido, hacer referencia al término “calidad” implica una connotación positiva o situación anhelada, resultado de una calificación en función de unos resultados y/o certezas. Su medición es un desafío debido a su carácter dinámico, complejo y multidimensional. No obstante, es un concepto que se considera clave para el desarrollo económico de una organización, puesto que facilita el aumento en la producción de los bienes y servicios con los factores que lo favorecen.

(Cogollo Z, Gómez B., 2010)Las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extra laborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la salud del trabajador. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad de vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que los individuos, al desempeñar un trabajo, no solo trasladan a él sus habilidades intelectuales y motrices, sino también sus individualidades.

Las condiciones de trabajo guardan estrecha relación con la satisfacción e insatisfacción laboral, por tanto este es uno de los factores relacionados con la motivación, indispensable en la calidad del servicio ofertado por la enfermera

(Menendez Valdez, 2005), menciona que sobre la European Foundation for the improvement of living and working conditions, la cual proporciona resultados, conocimientos y consejos, procedentes de estudios independientes y comparativos, a los gobiernos, las empresas, los sindicatos y la Comisión Europea. Valora los siguientes factores para determinar las condiciones laborales:

- *Factores físicos del trabajo:* Nivel de ruido, temperatura, vibraciones, inhalación de vapores, manipulación de sustancias tóxicas y radiaciones.
- *Tiempo:* Número de horas semanales, tipo de jornada, cambios de horario, turnos, trabajo sábados y/o domingos.
- *Control y autonomía:* Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo, los métodos y el orden de las tareas; posibilidad de descansar; libertad para elegir vacaciones.
- *Sistemas de incentivos:* Salario base fijo o pago por comisión, horas extras pagadas.

- *Igualdad de oportunidades*: Objeto de discriminación (sexual, por edad, por nacionalidad, por discapacidad, etc.)

(Gonzales Rodriguez, 2006). propone otros factores, que si bien no tienen un estándar de medición son necesarios para un análisis de la calidad entorno al trabajo, estos son los siguientes: Eliminación de cualquier clase de discriminación, priman los méritos, respeto a la dignidad individual – no maltrato, libertad de determinar la labor según aspiraciones, vocación, capacidad y conocimientos; seguridad en el empleo y oportunidad de ascenso, salario justo, calificación profesional y cultural, continuidad del proceso laboral, seguridad y salud, reconocimiento moral y material oportuno y público de los resultados alcanzados, posibilidad de participación en decisiones - información clara y oportuna, clima laboral armónico, condiciones laborales adecuadas y la realización de actividades culturales, recreativas y deportivas .

(García, 2010) menciona que la OIT en los últimos años ha propuesto otros derechos relacionados a la mejora de condiciones laborales que deben amparar a los trabajadores siendo estos los siguientes: A la inducción cuando se ingresa a un nuevo trabajo, a la capacitación para un mejor desempeño, a un trato digno, a la promoción y desarrollo, a condiciones idóneas de salud e higiene, a la protección contra riesgos y accidente, a condiciones razonables de confort, a un pago o bono alimenticio, al descanso en medio de la jornada laboral, a la estabilidad, preservar su integridad física, a no ser discriminado por razones de raza, religión, condición social, sexo, ideas políticas, orientación sexual o estado civil.

1.4 Formulación del problema

¿Cuáles son las condiciones laborales de la mujer en el Poder Judicial de Lambayeque al 2018?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación es de **Aporte Teórico** porque sus resultados servirán para futuros estudios de mejora en la valoración y condición de las trabajadoras jurisdiccionales.

Este estudio tiene aporte práctico, ya que servirá para determinar las condiciones laborales en lo que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo.

El presente estudio tiene **Relevancia Social**, pues su contenido y resultado generará mayor eficacia en la prestación de los servicios públicos, disminuyendo la desconfianza mutua y forjando mayor seguridad jurídica para todos los ciudadanos.

De este modo se crea estabilidad jurídica, social y económica, se economiza tiempo, energía, recursos personales y materiales, lo cual contribuye a levantar un país cuasi quebrado moralmente en el área judicial.

1.6 Hipótesis.

1.6.1 Hipótesis General.

Las condiciones laborales en la Nueva Corte Superior de Justicia de Lambayeque no son adecuadas para las mujeres.

1.7 Objetivos.

1.7.1 General

Determinar las condiciones laborales en los que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede principal Chiclayo.

1.7.2 Específicos

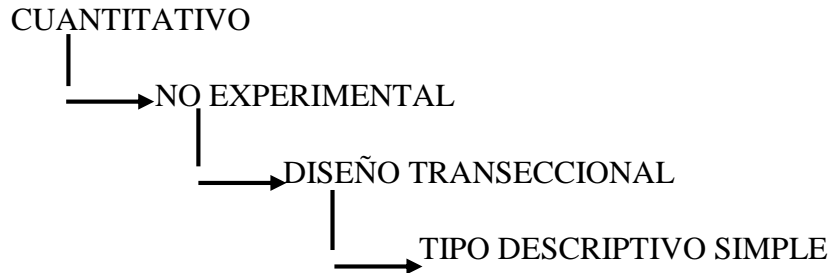
Determinar las percepciones sobre el bienestar laboral de las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo.

Determinar las diferencias significativas entre los cargos funcionales y el régimen de contrato de trabajo que tienen que ser tomadas en cuenta por que está repercutiendo en el desempeño laboral de las Mujeres.

II. METODO

La presente investigación cumple con el rigor científico por lo que a continuación se presenta los componentes del plano metodológico.

2.1 Diseño de estudio



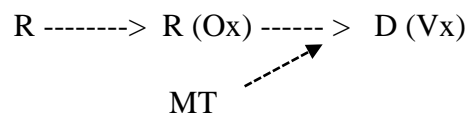
El enfoque de la presente investigación es CUANTITATIVA, ya que los resultados procedentes de los instrumentos de recolección de datos de naturaleza numérica, y se va a trabajar con estadística descriptiva. **Fuente especificada no válida.**

El Diseño de Investigación propiamente dicho es de TIPO NO EXPERIMENTAL Y TRANSECCIONAL, dado que la recolección de datos se realiza en un único momento, identificando la correlación entre variables.

De acuerdo al nivel de la investigación es de TIPO DESCRIPTIVO SIMPLE, puesto que se realizó un análisis de una sola variable correspondiente a las condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Luego de haber caracterizado el diseño de la investigación se presenta el siguiente esquema de formalización.

ESQUEMA DEL DISEÑO



Donde:

R: Realidad observada respecto al fenómeno de estudio

R (O_x): Diagnóstico a profundidad de la realidad donde se identifican las variables

T: Fundamentación teórica y conceptual de las variables en estudio

D (V_x): Diagnóstico de la Variable en Estudio: Condiciones laborales

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. *Definición Conceptual:*

a. **Variable (V_x):** Condiciones laborales

(Idalberto) Señala que las condiciones laborales, son factores intrínsecos del entorno laboral que están compuestas por varios tipos de condiciones, como físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos). Sin embargo actualmente la OIT ha integrado a la igualdad de oportunidades (discriminación) como una de los factores relacionados a las condiciones laborales.

Por lo que en la actualidad se han realizado diversas iniciativas para no discriminar en razón del género, así como para reconocer a las empresas más proactivas en la igualdad entre hombres y mujeres a fin de garantizar mejores condiciones laborales para las mujeres trabajadoras.

2.2.2. *Definición Operacional:*

Es la respuesta expresada de las mujeres que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal Chiclayo sobre las condiciones laborales en las que se desempeñan.

2.2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1 Matriz de Operacionalización Variable Condiciones laborales

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Índice	Técnica	Instrumento
<i>Condiciones laborales</i>	Factores intrínsecos del entorno laboral que están compuestas por varios tipos de condiciones, como físicas, tiempo, autonomía, sistema de incentivos e igualdad de oportunidades.	Factores físicos del trabajo	Distribución de ambiente de trabajo Nivel de ruido Iluminación	Escala Likert	Encuesta	Cuestionario
		Tiempo	Cantidad de horas de trabajo a la semana Cambio de horarios	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo		
		Control y autonomía	Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo Los métodos y el orden de las tareas Posibilidad de descansar	Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo		
		Sistemas de incentivos	Salario base adecuado y recompensas por desempeño Horas extras pagadas.			
		Igualdad oportunidades	1. Objeto de discriminación 2. Equidad de genero			

2.3. Población y Muestra

Según **Fuente especificada no válida.**, plantea que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Para recoger la información en el presente estudio se ha identificado la siguiente población

2.3.1. Población

La población que se utilizará para las Condiciones laborales de las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal - Chiclayo.

La cantidad de mujeres es de **556**.

Tabla 2 Personal de la CSJ de Lambayeque nueva sede Chiclayo

REGIMEN LABORAL	Cantidad de mujeres
CAS	55
D.L. 728	430
D.L. 276	71
Total	556

Fuente: propia

Elaboración

2.3.2. La muestra

Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectaran datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, este deberá ser representativo de dicha población **Fuente especificada no válida.**

La muestra poblacional estará constituida por el total de trabajadoras que laboran actualmente en la Nueva sede principal -Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Para seleccionar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico de una población finita: Las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede Principal Chiclayo. La fórmula para calcular es:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = 1.96, Distribución Normal Estándar (para 95% de margen de confiabilidad)

P = 0.5, Probabilidad de ocurrencia de los casos

q = 0.5, Probabilidad de no ocurrencia de los casos

E = 0.05, Error de Estimación de la medida de la muestra respecto a la población

N = Total de la población

$$n = \frac{556 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (362 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 227$$

PROPORCIÓN POR ÁREAS DE LA POBLACIÓN

Utilizando la fórmula: $W_i = \frac{N_i}{N}$ $ni = W_i * n$

Donde:

N = Población total

N_i = Sub división población total (de cada área)

W_i = Proporción de la población total

n = Tamaño de la muestra

ni = Tamaño de la muestra por área

Tabla 3 Distribución de la muestra por Área

PERSONAL	Ni	Wi	ni
Magistrados	80	0.1438	33
Personal Jurisdiccional	284	0.5107	116
Personal Administrativo	192	0.3453	78

Fuente: Elaboración propia

2.4. Técnicas y procedimientos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En la presente investigación se tuvo en cuenta el análisis documental, donde se consideró las fichas bibliográficas, y de resumen; que sirvieron para estructurar el marco teórico y conceptual.

2.4.1. Técnicas

En relación a la recolección de datos se utilizó como técnicas la encuesta, entrevista y la observación directa. Las técnicas antes descritas se elaboran en base a la matriz de Operacionalización de las variables, de tal forma que se cuente con los instrumentos necesarios para el recojo de la información.

Los **instrumentos** para las labores de recopilación de la información son los cuestionarios, guiones de entrevistas, fichas de observación directa entre otros, que nos permitirá determinar las condiciones laborales en las que se desempeña la mujer que trabaja en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede Principal Chiclayo.

2.4.2. Procedimientos

Para la aplicación del instrumento en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede Principal Chiclayo, se estableció contacto con el Jefe de personal solicitando reuniones previas para la explicación del estudio a realizar y los beneficios a obtener. Luego se solicitó las autorizaciones oficiales mediante los documentos respectivos. Una vez obtenidas las autorizaciones, se

coordinó con el Jefe de personal para que facilite la lista del personal mujeres trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede Principal Chiclayo por condición laboral. La fecha para la recolección de los datos se determinó de acuerdo a la disponibilidad de personal y de ambientes.

En la recolección de datos la participación de las trabajadoras será voluntaria. A las asistentes se les recalca que la encuesta es completamente anónima, por lo que se entregarán de manera separada los formatos de consentimiento informado y cuestionarios.

2.4.3. Validez

Los instrumentos elaborados y estandarizados se sometieron a la validación respectiva, la cual se logró a través del juicio de expertos. Esta validez fue alcanzada solicitando la experticia de (03) profesionales reconocidos en Gerencia Administrativa, Gestión Pública, Metodología de la investigación y estadística, ubicados en el ámbito de la Región Lambayeque, con la finalidad de equiparar deslices de descripción y otros de aproximación.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado con el que la aplicación se repite al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados. Para la presente investigación se utilizó el alpha de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de ,870 lo que implica que la confiabilidad es muy alta.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	227	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	227	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.870	19

Fuente: Elaboración de la Investigadora

Se hace el cálculo del coeficiente de confiabilidad para la muestra total, el instrumento se aplicará a doscientos veintisiete (227) trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal Chiclayo con características similares a la muestra seleccionada; utilizando para ello el método Cronbach.

2.5. Métodos de Análisis de Datos.

A Método de Análisis: A través de este método se analizaron los resultados obtenidos teniendo en cuenta las variables de estudio.

B Método Cualitativo: Es un método donde se reflejan a través de los resultados estadísticos expresados en las tablas y gráficos presentadas en la investigación realizada.

Los datos se analizaron por medio de un paquete estadístico especializado que es el SPSS en su versión 22 y las tablas y gráficos estadísticos resultantes fueron elaboradas en la hoja de cálculo Ms Excel.

2.6. Aspectos éticos

Para esta investigación se ha tenido en cuenta lo que establece el informe Belmont quien postula tres principios éticos primordiales, sobre los que se basan las normas de conducta ética en la investigación:

El Principio de beneficencia: Este principio encierra varias dimensiones como la garantía de que no se sufrirán daños, la garantía de no utilización de la relación (es decir, asegurar que la participación o la información que proporcione no será

utilizada en ninguna forma contra ellos), los beneficios resultantes de la investigación (la participación de los sujetos tiene diversos motivos: percibir algunos beneficios personales directos, el deseo de ser útiles), y la relación riesgo/beneficio (Hay que valorar detenidamente los riesgos y beneficios que se desprenden del estudio y compartirlo con los participantes para ver si su participación conviene a sus intereses. También hay que considerar si los riesgos son justificables a la luz de los beneficios).

El Principio de respeto a la dignidad humana: este principio comprende 2 dimensiones:

- 1) El derecho a la autodeterminación (Esto significa que los participantes tienen el derecho a decidir voluntariamente su participación, sin exponerse a represalias o a un trato prejuiciado) y
- 2) El derecho al conocimiento irrestricto de la información (Esto implica la descripción detallada a los participantes de diversos aspectos de la investigación como la naturaleza del estudio, el derecho a rehusarse, las responsabilidades del investigador, los probables riesgos y beneficios, etc .

La autodeterminación y el conocimiento irrestricto de la información son los dos elementos que sustentan el llamado consentimiento informado de los participantes).

El Principio de justicia: Este principio incluye dos aspectos importantes:

- El derecho a un trato justo y equitativo y,
- El derecho a la privacidad. **Fuente especificada no válida.** p. 143-149.

Teniendo en cuenta estos principios en la ejecución de la presente investigación se tuvo en consideración la carta de aceptación de la institución y asimismo el consentimiento informado de los profesionales de dicha institución, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial, siendo utilizado el informe solo para los fines del estudio.

- a. *Consentimiento Informado*: Se contó con la autorización del Jefe de Recursos Humanos, de la institución.

- b. *Confidencialidad*: A los encuestados se les informó que la información sería anónima.

- c. *Observación Participativa*: No se ejerció influencia para que la muestra marque resultados que no fuesen propios. Los sujetos de estudio que formaron parte de esta investigación fueron informados antes de aplicar los instrumentos de recolección de datos y sólo se procedió a aplicar los instrumentos, siempre que se cuente con su autorización.

III. RESULTADOS

3.1. Aspectos metodológicos sobre recolección de la información

Los resultados que a continuación se presentan son el producto de la aplicación de un cuestionario que cuenta con la respectiva validación y confiabilidad.

El análisis corresponde a la predisposición de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva sede principal Chiclayo, con respecto a las Condiciones Laborales que existe en su institución, dicho análisis está basado en la información que presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a las mujeres trabajadoras.

Así mismo este análisis tiene como propósito fundamental, determinar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal Chiclayo.

Esta fuente de información será muy útil para conocer la actual realidad de esta institución.

3.2. Análisis de resultados

Análisis de la Percepción de las Trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva sede principal Chiclayo

El análisis de los resultados que se ha realizado en el presente trabajo, está basado en la comprensión y manejo de la dimensión sobre las Condiciones Laborales (Distribución del ambiente de trabajo es adecuada, el horario laboral durante la semana es agobiante, Satisfacción con el Trabajo, Con el Sueldo, Con las Promociones, Con el reconocimiento, Con los Beneficios, Con las Condiciones de Trabajo, Con la Organización y con la Dirección).

Considerando que dichos aspectos son importantes para el buen funcionamiento y desarrollo de las mujeres trabajadoras y de la institución.

3.2.1. Análisis de Datos Generales

Tabla 4 Cargo funcional donde laboran las trabajadoras

Fuente: Elaboración propia

	Cargo funcional	
	N°	%
Magistrado	33	14.5%
Jurisdiccional	116	51.1%
Administrativo	78	34.4%
Total	227	100%

Interpretación

La **Tabla 4** se puede observar que en este grupo de estudio hay 78 trabajadoras del área Administrativa que representan un 34.4%, 33 trabajadoras que son Magistrados y representan el 14.5% y 116 trabajadoras son Jurisdiccionales, que corresponden a como está distribuido el personal de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva Sede Principal Chiclayo.

Todo ello nos indica que en la CSJ de Lambayeque Nueva Sede Principal Chiclayo existen más trabajadores en el área administrativa según los datos estadísticos.

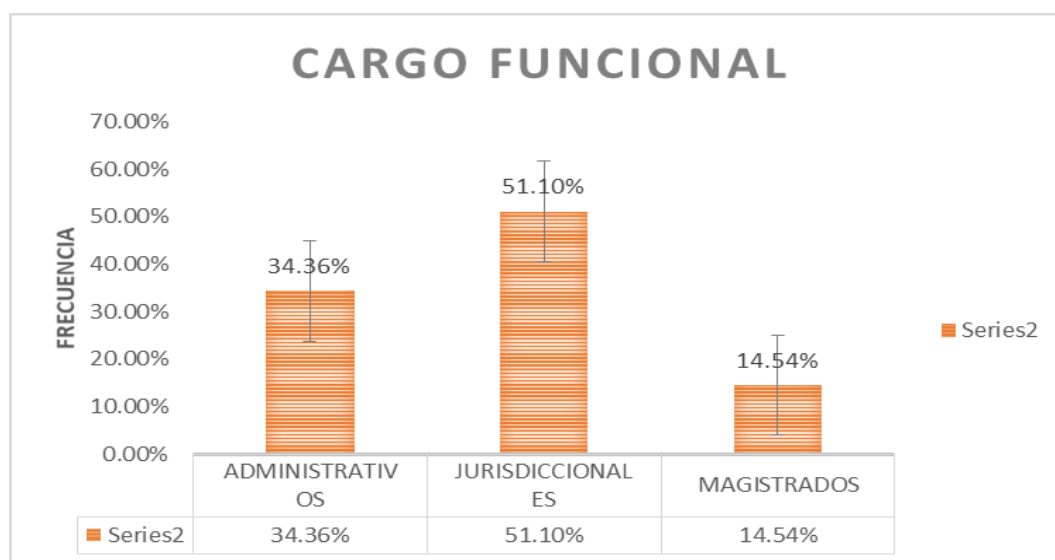


Figura 1 Materia donde laboran los trabajadores (Cargo funcional)

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5 Tipo de contrato (Condición laboral)

	Tipo de Contrato	
	N°	%
Decreto Legislativo 276	29	12,78%
Decreto Legislativo 728	128	56,39%
Plazo indeterminado	40	17,62%
Plazo fijo	8	3,52%
CAS	22	9,69%
Total	227	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la **Tabla 5** se puede observar que en este grupo de estudio hay 29 trabajadores que están contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y representan un 12.78%, 128 trabajadores que están contratados bajo el régimen del D.L 728 y representan el 56.39%, 40 trabajadores que están contratados bajo otro tipo de contrato a Plazo indeterminado, 8 a plazo fijo y 22 trabajadores bajo el régimen CAS del total de personal de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva Sede Principal Chiclayo.

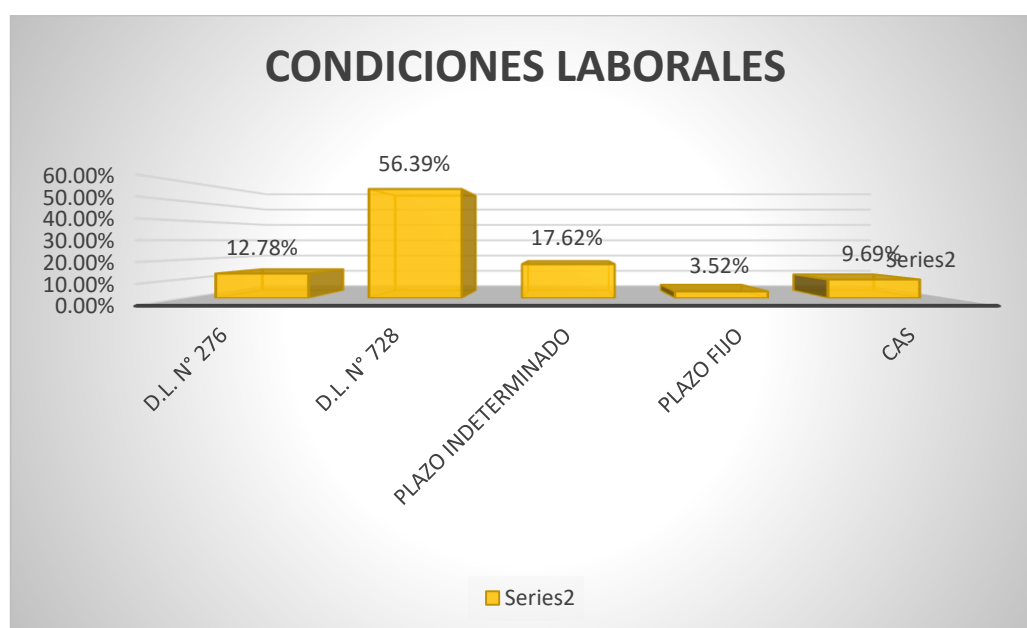


Figura 2 Materia donde laboran los trabajadores (Cargo funcional)

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Análisis de las Dimensiones de las Condiciones laborales

La variable Condiciones laborales es un término utilizado para como factores del entorno, que afectan a la motivación, desempeño laboral y aumentan los riesgos de accidente laboral.

3.2.2.1. Los Factores Físicos del trabajo como dimensión de las condiciones laborales

Los Factores Físicos del trabajo está basada en 3 indicadores que son la distribución, el ruido y la iluminación dentro del ambiente de trabajo, de los cuales se ha elaborado 3 preguntas, las mismas que fueron respondidas por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 6 Resultados Dimensión Factores Físicos del trabajo

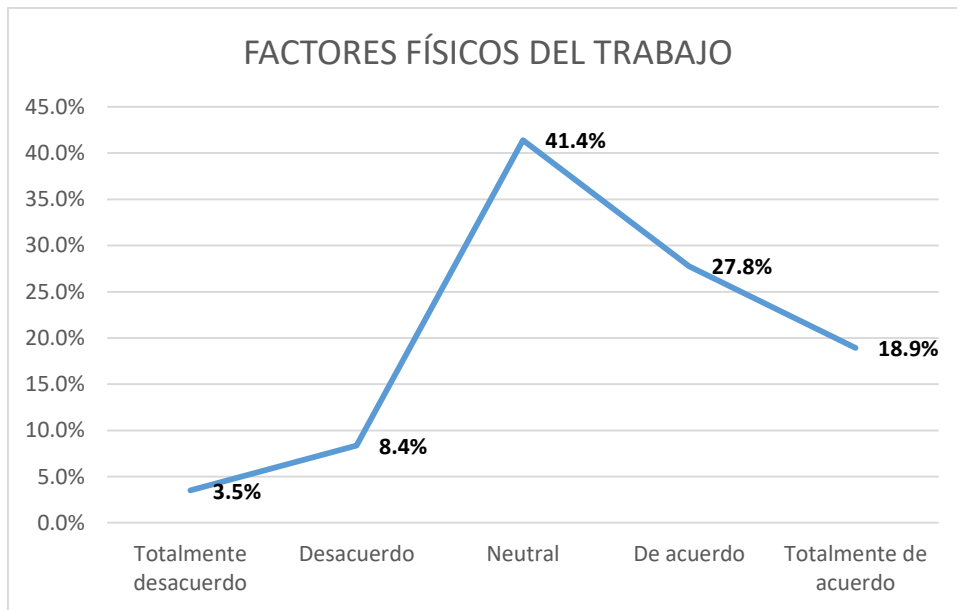
Fuente:	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	8	3,5%
Desfavorable	19	8,4%
Indiferente	94	41,4%
Favorable	63	27,8%
Muy favorable	43	18,9%
Total	227	100.0

Elaboración propia

Interpretación:

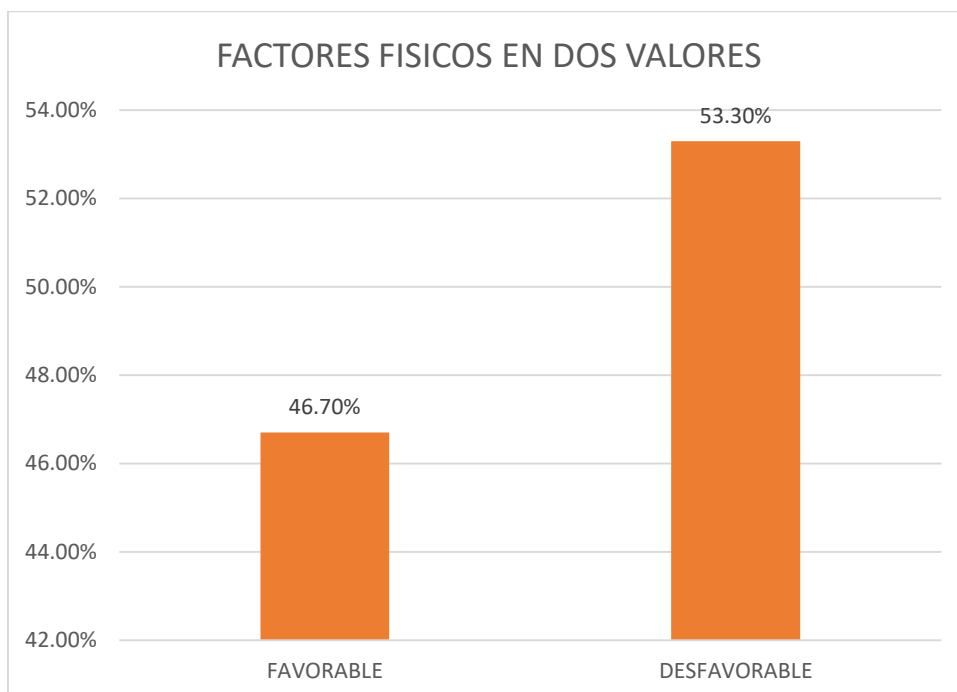
La Tabla 6, se observa que cerca del **27.8%** de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo ve **Favorable** la Dimensión Estructura, y un **18.9%** ve **Muy Favorable**. De manera negativa podemos decir que un **41.4%** de los trabajadores es **Indiferente**, Sumándose a esta negatividad tenemos que un **8.4%** opina que es **desfavorable** y un **3.5%** **muy desfavorablemente**.

Figura 3 Resultados del Factor físico del trabajo en la Curva Lineal



Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Dimensión Factores físicos del Trabajo agrupada en dos valores



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Figura 4:

Se concluye que existe un **46.7%** de los trabajadores que percibe que es **favorable** la dimensión estructura y un **53.3%** percibe que es **desfavorable o indiferente**.

3.2.2.1 DIFERENCIAS POR CARGO FUNCIONAL Y TIPO DE CONTRATO LABORAL:

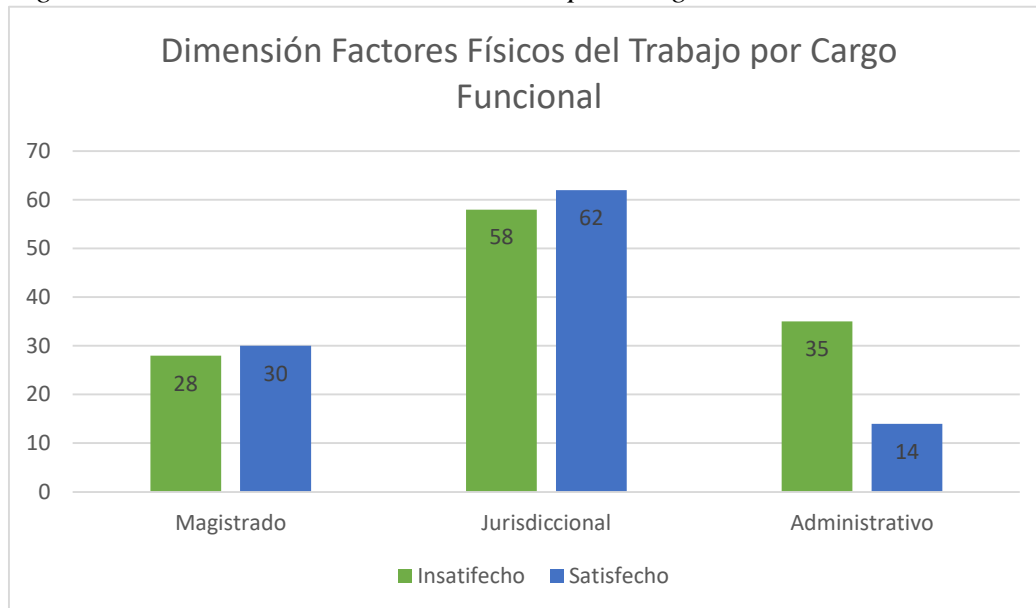
1.7.3.2.1. Relación de la Dimensión de Factores Físicos del Trabajo por Cargo Funcional

Tabla 7 Resultados Dimensión Estructura por Cargo Funcional

	Cargo Funcional						Total
	Magistrado		Jurisdiccional		Administrativo		
	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho o indiferente	17	52,5%	56	48,0%	48	62,0%	121
Satisfecho	16	47,5%	60	52,0%	30	38,0%	106
Total	33	100%	116	100%	78	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 5 Resultados Dimensión Estructura por Cargo Funcional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Figura 5, se observa con respecto a los Cargo Funcional, que en los tres niveles (Magistrado, Jurisdiccional y Administrativo) existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión, por ello se sienten **Satisfechos**, pero con una mayor proporción en aquellos trabajadores que son el personal Jurisdiccional que representan un **68.2%** perciben de manera positivo la dimensión de factores físicos.

Al evaluar si existen diferencias en la **valoración por Cargo Funcional**, el **valor de p** para la **prueba del CHI Cuadrado** es de **0,191** por lo que existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo al cargo funcional.

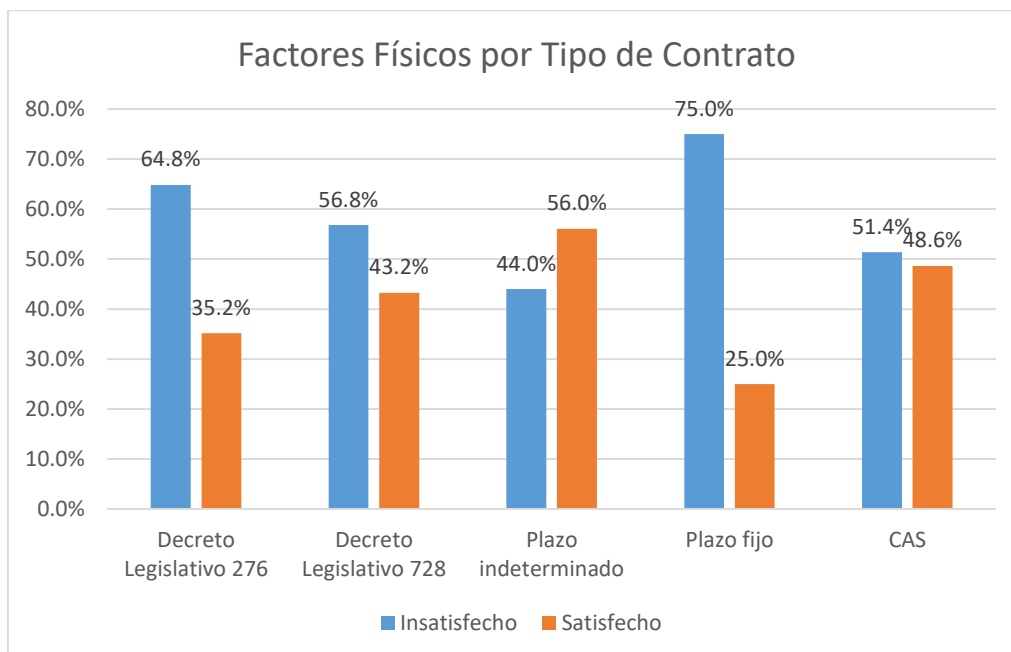
1.7.3.2.2. Relación de la Dimensión Factores Físicos por Tipo de contrato

Tabla 8 Resultados Dimensión Factores Físicos por Tipo de Contrato

	Tipo de Contrato										Total
	Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 728		Plazo indeterminado		Plazo fijo		CAS		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	17	59,77%	68	53,39%	18	44,17%	6	75,00%	12	78,3%	121
Satisfecho	12	40,23%	60	46,61%	22	55,83%	2	25,00%	10	21,7%	106
Total	29	100%	128	100%	40	100%	8	100%	22	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 6 Resultados Dimensión Factores Físicos por Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 6**, se observa con respecto a la Tipo de Contrato, que en las cinco Tipo de Contratos (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Otro tipo de contrato a Plazo Indeterminado, Plazo Fijo y CAS) existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión por ello se sienten **Insatisfechos**, pero la mayor proporción la tenemos en los Plazo fijo que representa un **75.0%**.

Al evaluar si existen diferencias en **la valoración por Tipo de Contrato**, el **valor de p** para **la prueba del CHI Cuadrado** es de **0.254** por lo que no existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo al Tipo de Contrato.

El Tiempo de Trabajo como dimensión del Condiciones laborales

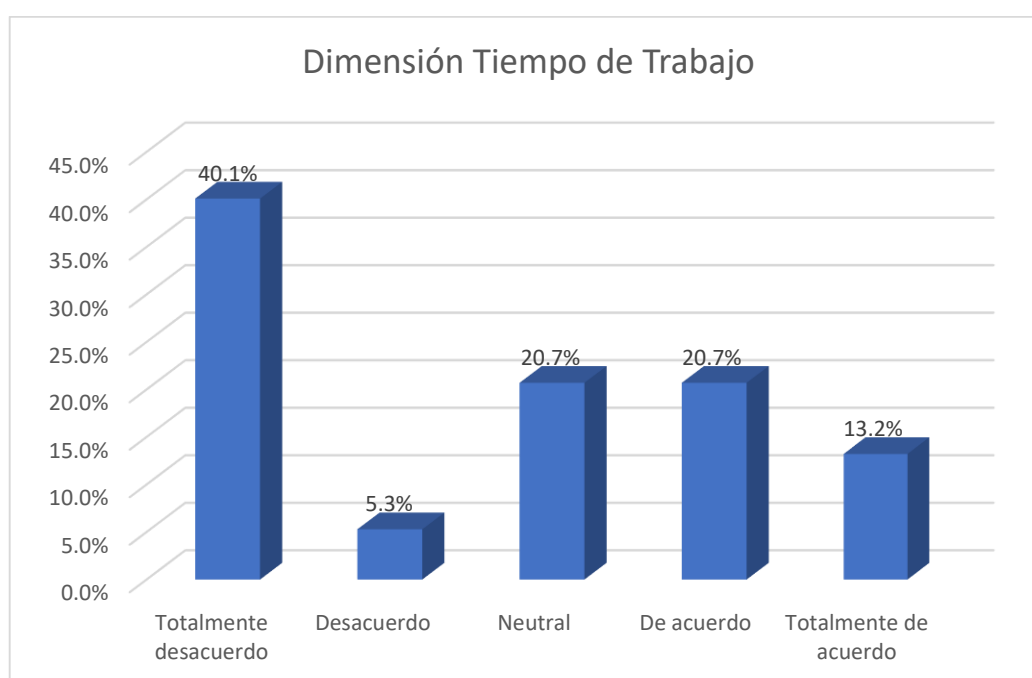
La Dimensión del Tiempo de Trabajo está basada dos indicadores que son horario laboral y la variación de horarios de los cuales se ha elaborado 2 preguntas, las mismas que fueron respondidas por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 9 Resultados Dimensión del Tiempo de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	91	40.1%
Desfavorable	12	5.3%
Indiferente	47	20.7%
Favorable	47	20.7%
Muy favorable	30	13.2%
Total	227	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo

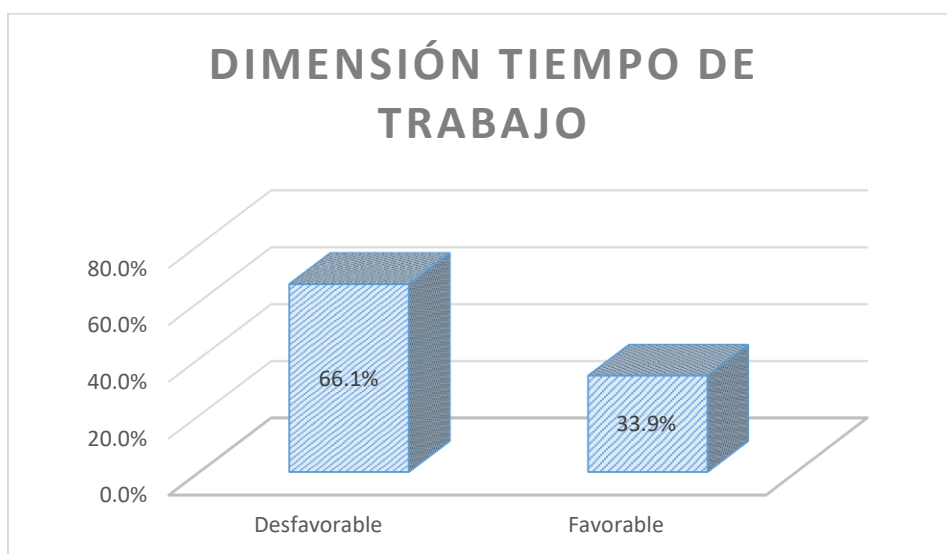


Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La **Tabla 9**, nos refleja que del total de los trabajadores se obtuvo que el **20.7%** de los trabajadores califica de favorable la dimensión Responsabilidad y un **13.2%** ve **Muy Favorable**. De manera negativa podemos decir que un **20.7%** de los trabajadores es **Indiferente**. Sumándose a esta negatividad tenemos que un **5.3%** percibe que es **desfavorable** y un **40.1%** **muy desfavorable**. Por lo tanto no están conforme con los aspectos de esta dimensión. La curva nos muestra que hay una tendencia hacia valores Favorables.

Figura 8 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo agrupada en dos variables



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 8**: Se concluye que existe un **33.9%** de los trabajadores que percibe que es **favorable** la dimensión Responsabilidad Individual y un **66.1%** percibe que es **desfavorable**.

DIFERENCIAS POR CARGO FUNCIONAL Y TIPO DE CONTRATO LABORAL:

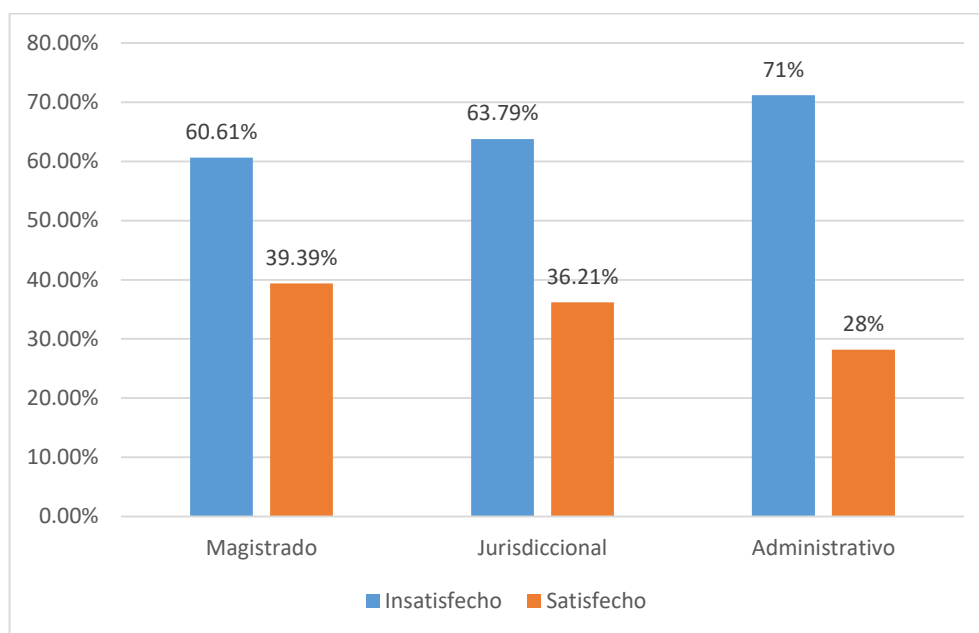
Relación de la Dimensión Tiempo de Trabajo por Cargo Funcional

Tabla 10 Resultados Dimensión Tiempo de Trabajo por Cargo Funcional

	Cargo Funcional						Total
	Magistrado		Jurisdiccional		Administrativo		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Insatisfecho	20	60,61%	74	63,79%	56	71%	150
Satisfecho	13	39,39%	42	36,21%	22	28%	77
Total	33	100,00%	116	100,00%	78	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 9 Dimensión tiempo de Trabajo por Cargo Funcional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 9**, se observa con respecto a los Cargo Funcional, que en los tres niveles (Magistrado, Jurisdiccional y Administrativo) existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión, por ello se sienten **Insatisfechos**, pero con una mayor proporción en aquellos trabajadores que ocupan cargos **Administrativos** que representan un **71%**.

Al evaluar si existen diferencias en la **valoración por Cargo Funcional**, el valor de **p** para la **prueba del CHI Cuadrado** es de **0.003** por lo que existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a los Cargo Funcional.

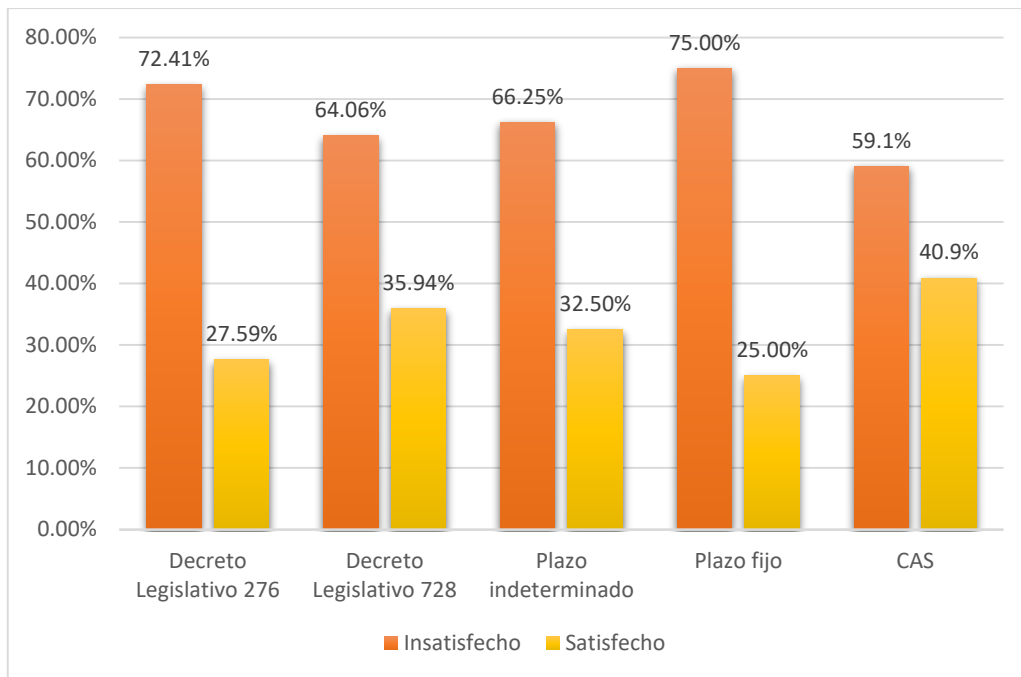
Relación de la Dimensión Tiempo de Trabajo por Tipo de Contrato

Tabla 11 Resultados Dimensión Tiempo de trabajo por Tipo de Contrato

	Tipo de Contrato										Total
	Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 728		Plazo indeterminado		Plazo fijo		CAS		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	21	72,41%	82	64,06%	27	66,25%	6	75,00%	13	59,1%	149
Satisfecho	8	27,59%	46	35,94%	13	32,50%	2	25,00%	9	40,9%	78
Total	29	100%	128	100%	40	100%	8	100%	22	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 10 Resultados Dimensión de Tiempo de Trabajo de Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 10**, se observa con respecto a la Tipo de Contrato, que en las cinco Tipo de Contratos (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Otro tipo de contrato a Plazo Indeterminado, Plazo Fijo y CAS) existe una mayor proporción que perciben

adecuada esta dimensión por ello se sienten **Insatisfechos**, pero la mayor proporción la tenemos en los Plazo Fijo que representa un **75.00%**.

Al evaluar si existen diferencias en **la valoración por Tipo de Contrato**, el **valor de p para la prueba del CHI Cuadrado** es de **0.033** por lo que no existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a la Tipo de Contrato.

El Control y autonomía como dimensión de Condiciones Laborales

La Dimensión de Control y autonomía está basada en 3 indicadores que son Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo, métodos de trabajo y descanso dentro de la jornada laboral, de los cuales se ha elaborado 3 preguntas, las mismas que fueron respondidas por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 12 Resultados Dimensión de Control y autonomía

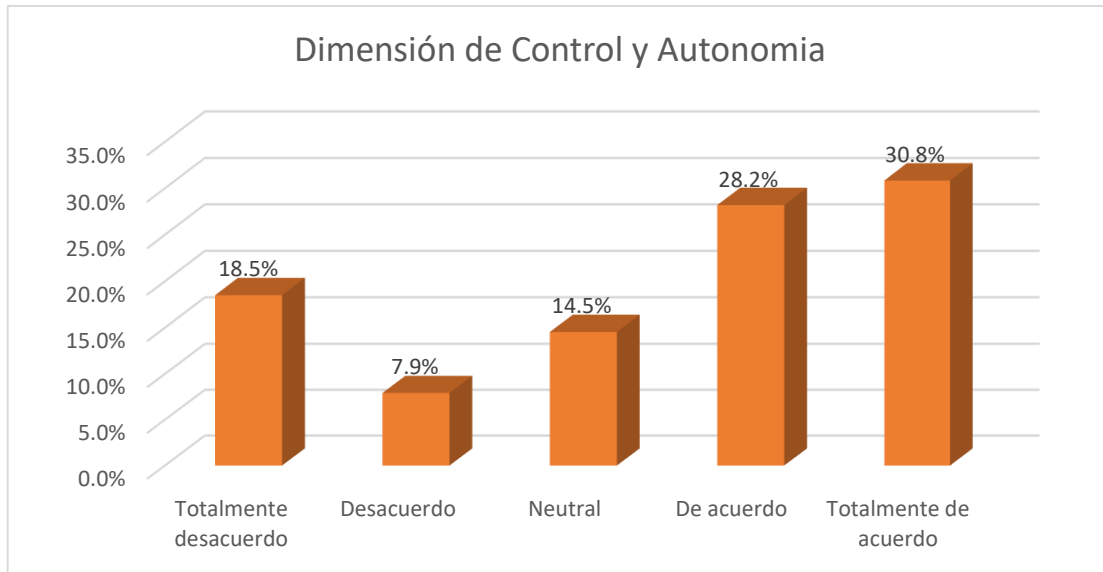
	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	42	18,5%
Desfavorable	18	7,9%
Indiferente	33	14,5%
Favorable	64	28,2%
Muy favorable	70	30,8%
Total	227	100.0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La **Tabla 12**, nos refleja que del total de los trabajadores se obtuvo que el **7.9 %** de los trabajadores califica de desfavorable esta dimensión, sumándose a este rechazo tenemos un **14.5%** de la población que es **indiferente** ya que se conforma con lo que recibe y el otro **18.5% muy desfavorable**. Pero existe un **28.2%** que percibe que es **favorable** y un **30.8%** que es **muy favorable**. La curva nos muestra que hay una tendencia hacia valores Desfavorables.

Figura 11 Resultados Dimensión de Control y Autonomía

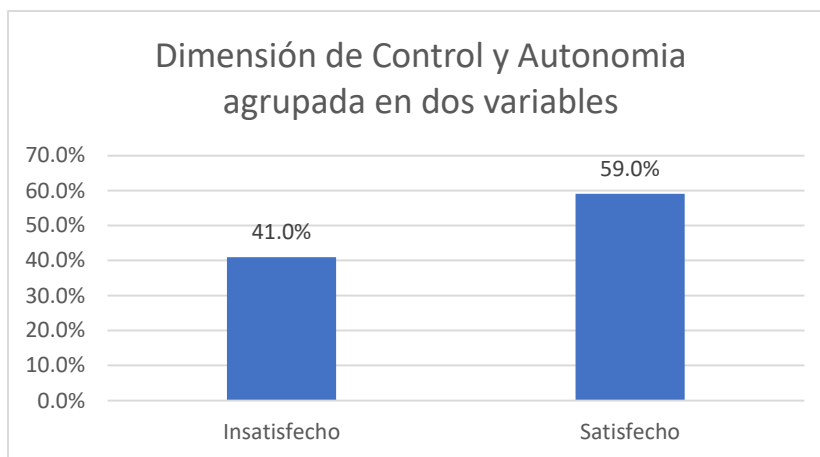


Fuente: Elaboración propia

DIFERENCIAS POR CARGO FUNCIONAL Y TIPO DE CONTRATO:

Relación de la Dimensión Control y Autonomía por Cargo Funcional

Figura 12 Resultados Dimensión de Control y Autonomía agrupada en dos variables



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

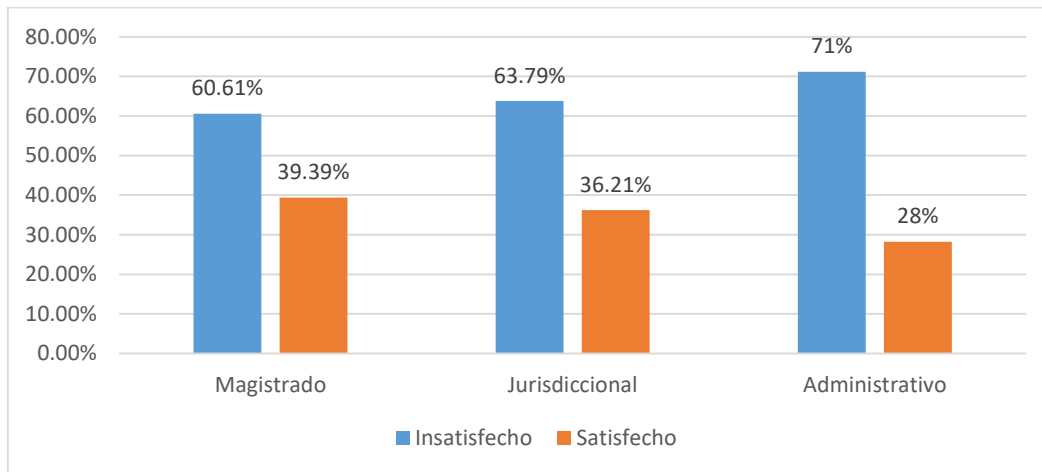
En la **Figura 12**: Se concluye que existe un **59.0%** de los trabajadores ve **favorable** esta dimensión y el **41%** ve **desfavorable** dicha dimensión.

Tabla 13 Resultados Dimensión de Control y Autonomía por Cargo Funcional

	Cargo Funcional						Total
	Magistrado		Jurisdiccional		Administrativo		
	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	11	32,32%	50	43,10%	32	41%	92
Satisfecho	22	67,68%	66	56,90%	46	59%	135
Total	33	100,00%	116	100,00%	78	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 13 Resultados Dimensión de Control y Autonomía por Cargo Funcional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 13**, se observa con respecto a los Cargo Funcional, que en los tres niveles (Magistrado, Jurisdiccional y Administrativo) existe una mayor proporción que perciben inadecuada esta dimensión, por ello se sienten **Satisfechos**, pero con una mayor proporción en aquellos Magistrados que representan un **67,68%**.

Al evaluar si existen diferencias en **la valoración por Cargo Funcional**, el **valor de p** para **la prueba del CHI Cuadrado** es de **0.553** por lo que existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a los Cargo Funcional.

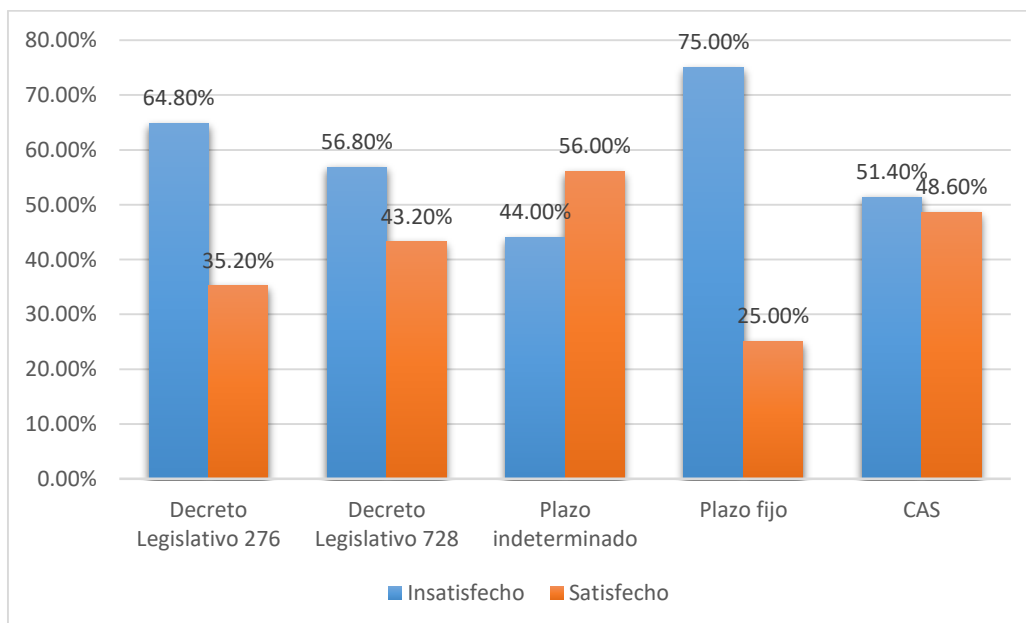
Relación de la Dimensión de Control y Autonomía por Tipo de Contrato

Tabla 14 Resultados Dimensión Control y Autonomía por tipo de Contrato

	Tipo de Contrato										
	Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 728		Plazo indeterminado		Plazo fijo		CAS		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	12	40,23 %	50	39,32 %	18	45,83%	3	41,67 %	9	39,4 %	92
Satisfecho	17	59,77 %	78	60,68 %	22	54,17%	5	58,33 %	13	60,6 %	135
Total	29	100%	128	100%	40	100%	8	100%	22	100 %	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 14 Resultados Dimensión Control y Autonomía por Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 14**, se observa con respecto a la Tipo de Contrato, que son (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Plazo Indeterminado, Plazo Fijo y CAS) existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión por ello se sienten **Satisfechos**, pero la mayor proporción la tenemos en Decreto Legislativo 728 que representa un **60.68%**.

Al evaluar si existen diferencias en **la valoración por Tipo de Contrato**, el **valor de p para la prueba del CHI Cuadrado** es de **0.014** por lo que sí existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a la Tipo de Contrato. La Insatisfacción es a predominio de los contratados a Plazo Indeterminado.

Sistema de Incentivos como dimensión de las Condiciones laborales

La Dimensión de Sistema de Incentivos está basada en 2 indicadores que son Salario base adecuado y recompensas por desempeño y Horas extras pagadas, de los cuales se ha elaborado 3 preguntas, las mismas que fueron respondidas por los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 15 Resultados Dimensión Sistema de Incentivos

	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	75	33,0%
Desfavorable	29	12,8%
Indiferente	37	16,3%
Favorable	43	18,9%
Muy favorable	43	18,9%
Total	227	100.0

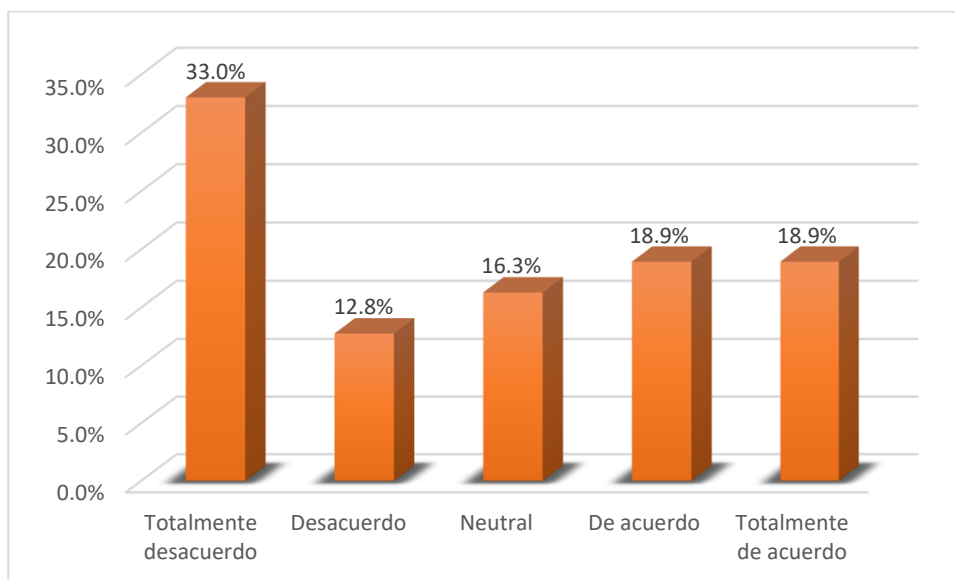
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla 15, nos refleja que del total de los trabajadores se obtuvo que el **18.9%** de los encuestados califica **favorable** esta dimensión, y un **18.9%** ve **Muy Favorable**. De manera negativa podemos decir que un **16.3%** de los trabajadores **es Indiferente**.

Sumándose a esta negatividad tenemos que un **12.8%** percibe que es **desfavorable** y un **33.0%** **muy desfavorable**. Por lo que la curva nos muestra que hay una tendencia hacia valores Desfavorables.

Figura 15 Resultados Dimensión Sistema de Incentivos en la Curva línea

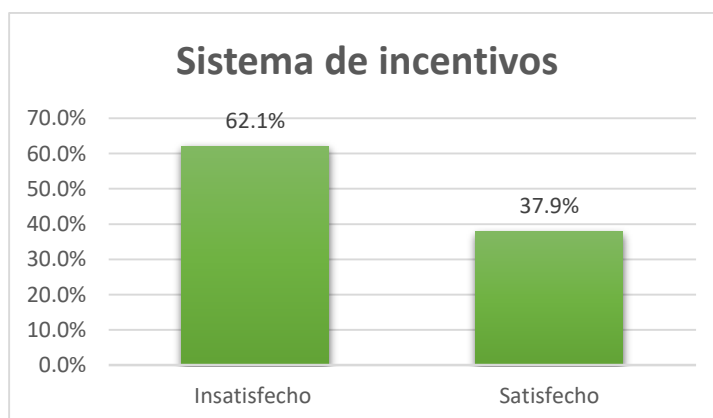


Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 15**: Se concluye que existe un **33.0%** de los trabajadores que percibe que es **favorable** la dimensión Sistema de Incentivos y un **12.8%** percibe que está en **desacuerdo**.

Figura 16 Resultados Dimensión Sistema de incentivos agrupada en dos valores



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 16**: Se concluye que existe un 62.1% de los trabajadores que percibe que es **favorable** la dimensión Sistema de Incentivos y un 37.9% percibe que está en **desfavorable o totalmente en desacuerdo**.

DIFERENCIAS POR CARGO FUNCIONAL Y TIPO DE CONTRATO:

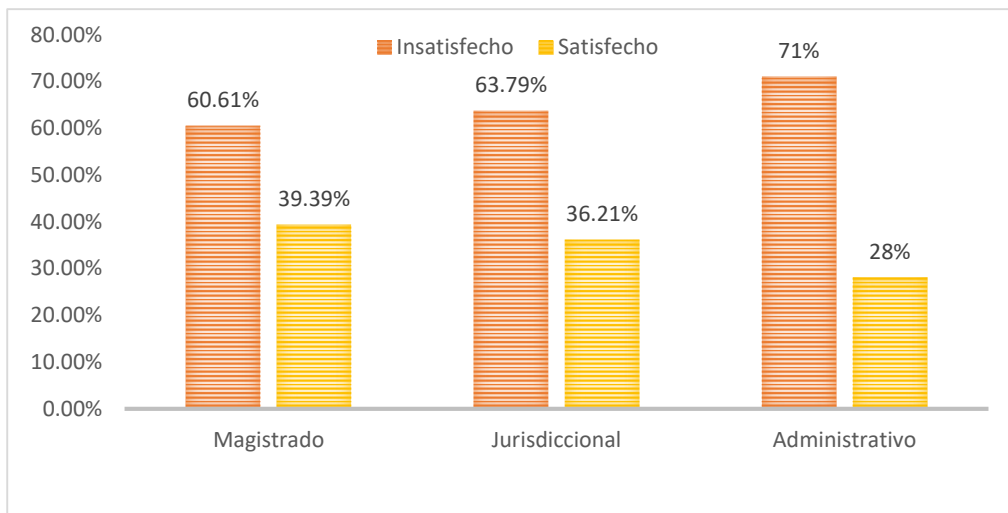
Relación de la Dimensión del Sistema de incentivos

Tabla 16 Resultados de Dimensión Sistema de incentivos por Cargo Funcional

	Cargo Funcional						Total
	Magistrado		Jurisdiccional		Administrativo		
	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	18	54,55%	66	56,61%	58	74%	142
Satisfecho	15	46,46%	50	43,39%	20	25%	85
Total	33	100,00%	116	100,00%	78	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 17 Resultados de Dimensión Sistema de incentivos por Cargo Funcional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 17**, se observa con respecto a los Cargo Funcional, que en los tres tipos (Magistrado, Jurisdiccional y Administrativo) existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión, por ello se sienten **Insatisfechos**, pero con una mayor proporción en aquellos trabajadores Administrativos.

Al evaluar si existen diferencias en la valoración por Cargo Funcional, el valor de p para la prueba del CHI Cuadrado es de 0.000 por lo que existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a los Cargo Funcional.

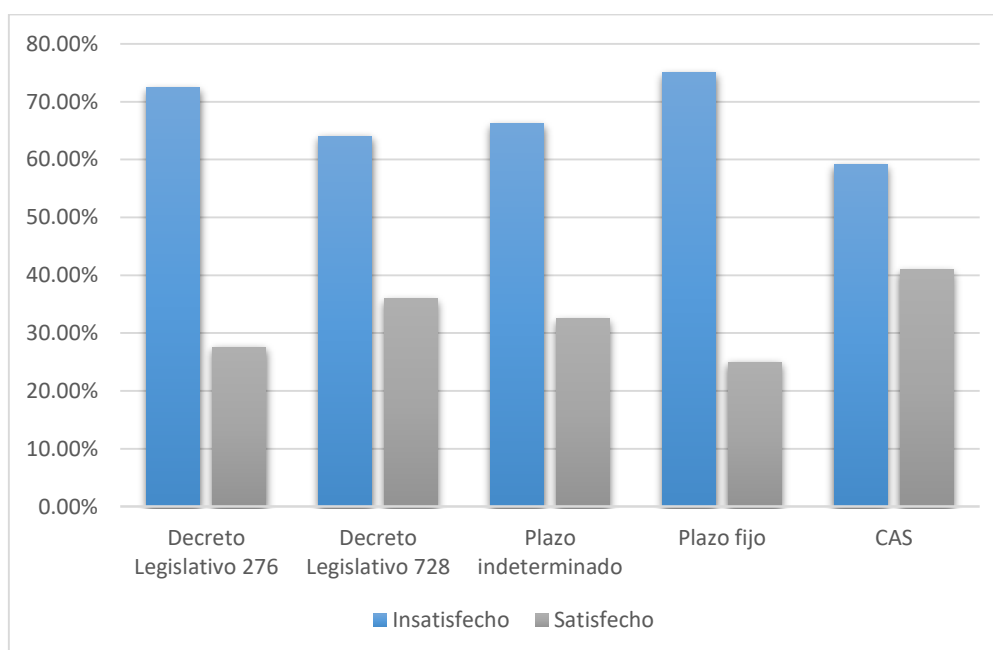
Relación de la Dimensión Sistema de incentivos por Tipo de Contrato

Tabla 17 Resultados Sistema de incentivos por tipo de Contrato

	Tipo de Contrato										
	Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 728		Plazo indeterminado		Plazo fijo		CAS		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Insatisfecho	18	63,22%	82	63,80%	26	64,17%	4	50,00%	12	54,5%	142
Satisfecho	11	36,78%	46	36,20%	14	35,83%	4	50,00%	10	45,5%	85
Total	29	100%	128	100%	40	100%	8	100%	22	100%	227

Fuente: Elaboración propia

Figura 18 Resultados Dimensión Sistema de incentivos por Tipo de Contrato



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la **Figura 18**, se observa con respecto a la Tipo de Contrato, que son (Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Plazo Indeterminado, Plazo Fijo y CAS)

existe una mayor proporción que perciben adecuada esta dimensión por ello se sienten **Insatisfechos**, pero la mayor proporción la tenemos en Plazo Indeterminados que representa un **64.17%**.

Al evaluar si existen diferencias en **la valoración por Tipo de Contrato**, el **valor de p** para **la prueba del CHI Cuadrado** es de **0.014** por lo que sí existe diferencias estadísticas en la valoración de acuerdo a la Tipo de Contrato. La Insatisfacción es a predominio de los contratados a Plazo Indeterminado.

DISCUSIÓN

La presente investigación hace referencia a las Condiciones Laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- Nueva Sede Principal Chiclayo en el 2018.

En el informe de resultados se obtuvo un estudio descriptivo de las condiciones laborales de las trabajadoras de la Nueva Corte Superior de Justicia de Lambayeque, en el año 2018, observamos que para los indicadores de condiciones laborales se obtuvo una percepción negativa en los Factores Físicos del trabajo, El Tiempo de Trabajo y Sistema de Incentivos. Por lo que los trabajadores perciben negativamente tanto las condiciones externas e internas. Los resultados obtenidos de la apreciación negativa de los factores físicos del trabajo coinciden con los de Arratia Beniscelli (2011). En su tesis para la obtención de título de magister titulada “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile”. Una de las principales conclusiones a la que llego en la investigación es que “los docentes consideran que las condiciones materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica por lo que resulta ser un factor disruptivo en su desempeño”.

La autora (Coelo A, 2013) en su tesis “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC)” afirma en una de sus conclusiones que “Al analizar las condiciones de trabajo internas y externas, y su incidencia en la Efectividad y Productividad del grupo se deberá evaluarse a través de los Factores Intrínsecos (condiciones internas) ello debido a que las Condiciones Externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, sin embargo tienen un bajo desempeño laboral.” Por lo que los resultados obtenidos de la presente investigación concuerdan también con las conclusiones de la autora por cuanto las condiciones internas como El Tiempo de Trabajo y Sistema de Incentivos son percibidos de manera negativa lo que deviene en un desempeño deficiente.

Por lo tanto podemos decir sobre:

a) **Las Condiciones laborales**

En el estudio realizado en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva

sede principal Chiclayo se utilizó para determinar las condiciones laborales las siguientes dimensiones obteniéndose los siguientes resultados:

1. **Factores físicos del trabajo**

No se ha cumplido con la dimensión de Factores físicos del trabajo, ya que los resultados obtenidos evidencian que el 53.3% de los trabajadores perciben como desfavorable, porque Distribución de ambiente de trabajo u la Iluminación no favorecen al buen desempeño.

2. **Tiempo**

No se ha cumplido con la dimensión Tiempo, ya que los resultados obtenidos evidencian que el 66.7% de los trabajadores perciben como desfavorable, porque cuentan con una cantidad de horas de trabajo a la semana elevada que perjudica al desempeño correcto por la fatiga que genera.

3. **Control y autonomía**

Sí se cumplió esta dimensión, ya que los resultados obtenidos evidencian que el 59% percibe como Favorable, principalmente porque cuentan con independencia para realizar un trabajo creativo y técnico de acuerdo a sus conocimientos y aptitudes.

4. **Sistemas de incentivos**

Tampoco se cumplió con la dimensión del Sistema de Incentivos, debido a que tal y como demuestran los resultados obtenidos evidencian que el 62.1% percibe como Desfavorable, porque dentro de la institución no existe métodos adecuados de recompensa por un trabajo eficiente por lo que no existe motivación para un desempeño bueno.

5. **Igualdad oportunidades**

Sí se cumplió esta dimensión, ya que los resultados obtenidos se evidencia que el 51.1% percibe como Favorable, porque la institución no se perciben

situaciones de discriminación o inequidad de género.

Estadísticamente por el valor de p se encontraron diferencias significativas que deben ser analizadas por la institución para mejorar las condiciones laborales que se ofrecen a las mujeres. Entre las diferencias encontradas tenemos:

Diferencias en las Condiciones Laborales

✓ **Factores físicos del trabajo**

- a. Cargo Funcional : con un valor $p= 0.063$, en el cual las trabajadoras del área del personal jurisdiccional se encuentran menos satisfechas y representan un 60.34%
- b. Tipo de Contrato: con un valor $p= 0.021$, en el cual las trabajadoras del régimen CAS, se encuentran menos satisfechas y representan un 81.82%.

✓ **Sistema de incentivos**

- a. Cargo Funcional: con un valor $p= 0.028$, en el cual las trabajadoras del área administrativa se encuentran menos satisfechas y representan un 74%

IV. CONCLUSIONES

Con los resultados de la investigación se han llegado a las siguientes conclusiones:

1. El nivel de las Condiciones laborales que perciben las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque nueva sede principal Chiclayo, es percibida como Insatisfecha con solo un 46.4% de aceptación de las trabajadoras por lo tanto la Variable es no es adecuada para los trabajadores de la institución.
2. En forma general concluyo: que en las condiciones laborales si existen diferencias significativas entre los cargos funcionales y el régimen de contrato de trabajo que tienen que ser tomadas en cuenta por que está repercutiendo en el desempeño laboral de las Mujeres. Se obtiene que las mujeres del régimen CAS y de cargo funcional administrativo están menos satisfechas. Se ve la necesidad de tomar acciones de mayor urgencia en las dimensiones de Factores físicos del trabajo y Régimen de incentivos.

Estadísticamente se encontraron diferencias significativas en aspectos importantes que deben ser tomados en cuenta por la institución para mejorar las condiciones laborales, en los Factores físicos de trabajo existe un valor $p= 0.063$ lo que significa que existe diferencia en la percepción dentro de los Cargos funcionales, en ese mismo indicador existe diferencia entre la percepción de los trabajadores de acuerdo al tipo de contrato con un valor $p= 0.021$, finalmente en el indicador del Sistema de Incentivos existe un valor $p= 0.028$ en la percepción por Cargo funcional. Ese significa que las trabajadoras del régimen CAS, y los del cargo funcional de administrativo o personal jurisdiccional tienen una percepción más negativa que la del resto de trabajadores. Es probable que las percepciones se asocien a una cultura polarizada entre los trabajadores de la institución.

V. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos de la institución profundizar en el estudio de las Condiciones Laborales para tomar decisiones de mejora continua afín de lograr una mayor motivación y desempeño de las trabajadoras, se debería recurrir a otros tipos de estudio como los cuasi experimentales, estudios observaciones y estudios multicéntricos. Introduciendo cursos de inducción para que conozca su institución y se establezca una actitud de identificación e involucramiento de los trabajadores en la toma de decisiones de la institución.

- Al administrador de la institución se recomienda mejorar las condiciones laborales externas en la que se encuentra los Factores físicos del trabajo a partir de la mejora en la iluminación y espacio de trabajo principalmente para los trabajadores administrativos y de régimen CAS. Así como mejorar las condiciones laborales intrínsecas relacionadas al Tiempo y Sistemas de incentivos con la finalidad que los trabajadores realicen su labor con mayor motivación y eficiencia a partir de capacitaciones y comunicación asertiva, de que les permitan crear vínculos de confianza.

- Se recomienda a la institución efectuar cada 3 meses acciones de evaluación del clima organizacional y la satisfacción laboral para corregir algunas deficiencias que se presenten, y así lograr cada día un mejor clima y sobretodo una mayor satisfacción laboral de su personal, lo cual repercutirá en dar un mejor servicio a los ciudadanos y sobretodo recuperar la confianza casi resquebrajada que hoy en día se tiene de esta institución.

VII. REFERENCIAS

- Alva Fructoso, J., & Domínguez Díaz, L. (2015). *in Crescendo*. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/818>
- BENJAMIN BURGOS FLORES y KARLA LOPEZ MONTES. (2010). LA SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DE PROFESIONISTAS. *Revista de la Educación Superior (RESU)*, 39(156):19-33 .
- BURIN, M. (2004). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*.
- CHAUVIN, S. (s.f.). *Mujeres de empresa*. Obtenido de <http://www.mujeresdeempresa.com/author/schauvin/>
- CHECA APOLO, K., & FLORES CUEVA, O. (2015). E.I CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LAMBAYEQUE - 2013". Lambayeque, Lambayeque, Peru. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/384?show=full>
- Contreras D, y Plaza G. (2007). *Participación Laboral Femenina en Chile*. CHILE.
- Contreras, Bravo y Puentes. (1999). *Tasa de Participación Femenina: 1957-1997*. Chile.
- femenina, p. (s.f.). Obtenido de <http://labora-al.org/participacionfemenina/wp-content/uploads/2015/10/Resumen-ejecutivo.pdf>.
- Frederick, H. (2014). *Teoría de motivación*.
- García, V. (17 de Junio de 2010). *Conyuntura economica*. Obtenido de <http://coyunturaeconomica.com/leyes-laborales/derechos-de-lostrabajadores>.
- Gonzales Rodriguez, P. (2006). *Igualdad de Oportunidades. Aplicación y Desarrollo Transversal*. España: Gesbiblo S.L.
- González Rodríguez, L. (2006). *Calidad de vida laboral. III Conferencia Internacional "La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI"*. La Habana.
- Guzmán, Mauro y Araujo. (2000). *análisis de los cambios en la participación laboral...* Chile.
- HUERGA, E. F. (2010). MEXICO.
- Idalberto, C. (s.f.). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Quinta.
- JIMENEZ, A. (s.f.). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. *CAPITA HUMANO*.
- JUDICIAL, P. D. (s.f.). *2018_110811.pdf*, http://historico.pj.gob.pe/transparencia/documentos/PLAN_DESARROLLO_INSTITUCIONAL_2009-.
- Killingsworth, M. &. (1986). *"Female labor supply: a survey"*. En Handbook of Labor.
- Lambayeque, C. S. (s.f.). *PODER JUDICIAL DEL PERU*. Obtenido de www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorlambayequepj/s_csj_lambayeque_nuevo/as_inicio
- Larrañaga , O. (2003). *Participación laboral de la mujer en Chile*.

Larrañaga , O. (s.f.). *Participación laboral de la mujer en Chile*.

Leonardo Gasparini y Mariana Marchionni. (2015). *¿Brechas que se cierran?*

MARTINEZ, C. (s.f.). *MERCADO LABORAL*. Obtenido de http://www.academia.edu/8076909/El_mercado_laboral

MENÉNDENEZ, V. J. (2015). *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo* . Madrid: Eurofound.

Menendez Valdez, J. (2005). *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*.

MIDIS, M. (s.f.). *LINEAMIENTOS Y HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO*. PERU.

Mizala, Romaguera y Henríquez. (1999). *“Female Labor Supply in Chile”*. Chile.

Peña, C. M., Diaz, M. G., & Carrillo, A. (2015). Relación del Clima Organizacional y la satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa Familiar. *Revista Internacional Administración & Finanzas - Vol. 8 - Numero 1*, 38 .

PÉREZ TENAZOA, N., & RIVERA CARDOZO, P. (2015). Obtenido de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

ANEXOS

INSTRUMENTOS

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO, 2019

Instrucciones: El presente cuestionario es para determinar las condiciones laborales de las trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal Chiclayo, 2019. Marque con una (X) la respuesta que considere apropiada.

INFORMACIÓN GENERAL.

Cargo Funcional					
Magistrado		Jurisdiccional		Administrativo	

Experiencia Laboral	
Menos de 2 años	
Entre 2 y 10 años	
Más de 10 años	

Materia					
Civil		Penal		Laboral	
				Administrativo	

Condiciones Laborales			
Decreto Legislativo 276		Decreto Legislativo 276- 728 Indeterminado	
Plazo Indeterminado		Plazo Fijo	
Cas			

	FACTORES FÍSICOS DEL TRABAJO	TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	NEUTRAL	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	La distribución del ambiente de trabajo es adecuada					
2	El ruido en su ambiente laboral no perturba el desarrollo eficiente de su trabajo					
3	La iluminación para el desempeño de sus funciones es correcta					
	TIEMPO DE TRABAJO					
4	El horario laboral durante la semana es agobiante					
5	Existe variación en los horarios de trabajo					
	CONTROL Y AUTONOMÍA					
6	Cuenta con posibilidad de elegir el ritmo de trabajo					

7	Los métodos y el orden de las tareas son eficientes					
8	Cuenta con descanso dentro de la jornada laboral					
	SISTEMAS DE INCENTIVOS					
9	En su institución existe reconocimiento económico por desempeño					
10	El salario percibido es adecuado en relación a las actividades realizadas					
11	El pago por horas extras pagadas son justas					
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES					
12	Considera que los procesos de selección y de ascenso son objetivos (basados en las competencias del personal)					
13	El régimen de contratación en el que pertenece es justo					
14	Cuenta con igualdad de posibilidades para el ascenso					
15	Se reciben facilidades y flexibilidad por motivos de maternidad					
16	Las instalaciones se encuentran adaptadas para gestantes					
17	El manejo de las situaciones de acoso en la institución son tratadas de manera adecuada					



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

INSTRUMENTO.

1. Nombre del instrumento:

Entrevista para identificar las condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo.

2. Autor(a):

Br. Patricia Haydee Falen Guerrero

3. Objetivo:

Determinar las condiciones laborales en los que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede principal Chiclayo.

CUESTIONARIO

Estimada Mgtr. Ana Alejandra Ramos Gonzales: Los instrumentos tienen por objetivo recoger información sobre condiciones laborales en los que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede principal Chiclayo.

En esta sección presentar el guion de entrevista en toda su extensión, con la forma como serán contestadas las cuestiones por los entrevistados.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar las condiciones de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo

2. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran (en caso que el instrumento no abarque todas las dimensiones precisar en nota al final del cuadro que dimensiones se abordarán y los ítems del cuestionario o guion que correspondan)

Estructura

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Factores físicos del trabajo	1. Distribución de ambiente de trabajo	De 1 a 3
	2. Nivel de ruido	
	3. Iluminación	
Tiempo	1. Número de horas semanales	De 4 a 5
	2. Cambio de horarios	
Control y autonomía	1. Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	De 6 a 8
	2. Los métodos y el orden de las tareas	
	3. Posibilidad de descansar	
Sistemas de incentivos	1. Salario base adecuado y recompensas por desempeño	De 9 a 11
	2. Horas extras pagadas	
Igualdad oportunidades	1. Objeto de discriminación	De 12 a 17
	2. Equidad de género	

- 3. Validación: Mediante juicio de expertos
- 4. Confiabilidad: Prueba estadística

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL, CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS <small>Sólomente detallar la pregunta, las opciones de respuesta se observan en el cuestionario adjunto</small>	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								V/O OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Condiciones laborales	Factores físicos de trabajo	1. Distribución de ambiente de trabajo	1. La distribución del ambiente de trabajo es adecuada	X		X		X		X		
		2. Nivel de ruido	2. El ruido en su ambiente laboral no perturba el desarrollo eficiente de su trabajo	X		X		X		X		
		3. Iluminación	3. La iluminación para el desempeño de sus funciones es correcta	X		X		X		X		
	Tiempo	1. Cantidad de horas de trabajo a la semana	4. El horario laboral durante la semana es agotante	X		X		X		X		

Control y autonomía	1. Cambio de horarios	6. Existe variación en los horarios de trabajo	X		X		X		X			
	1. Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	6. Cuenta con posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	X		X		X		X			
	2. Los métodos y el orden de las tareas	7. Los métodos y el orden de las tareas son eficientes	X		X		X		X			
	3. Posibilidad de descansar	8. Cuenta con descanso dentro de la jornada laboral	X		X		X		X			
Sistemas de incentivos	1. Salario base adecuado y recompensas por desempeño	9. En su institución existe reconocimiento económico por desempeño	X		X		X		X			
		10. El salario percibido es adecuado en relación a las actividades realizadas	X		X		X		X			
	2. Horas extras pagadas	11. El pago por horas extras pagadas son justas	X		X		X		X			
Igualdad de oportunidades	1. Objeto de discriminación	12. Considera que los procesos de selección y de ascenso son objetivos (basados en las competencias del personal)	X		X		X		X			
		13. El régimen de contratación en el que pertenece es justo	X		X		X		X			
		14. Cuenta con igualdad de posibilidades para el ascenso	X		X		X		X			

		2 Equidad de genero	16. Se reciben facilidades y flexibilidad por motivo de maternidad	x		x		x		x			
			18. Las instalaciones se encuentran adaptadas para gestantes	x		x		x		x			
			17. El manejo de las situaciones de acoso en la institución son tratados de manera adecuada	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: MGTR. ANA ALEJANDRA RAMOS GONZALES

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chidayo.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista para determinar el ¿Cuáles son las condiciones de participación de la mujer en el mercado laboral del Poder Judicial de Lambayeque al 2019

TESISTAS:

Bs. Patricia Haydee Falen Guerrero.

III. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

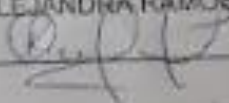
APROBADO: SI

NO

Pimentel, 27 de Noviembre del 2018

Mgr. ANA ALEJANDRA RAMOS GONZALES

Firma



EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS Solamente detalla la pregunta, las opciones de respuesta se ubican en el cuestionario adjunto	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Condiciones laborales	Factores físicos de trabajo	1. Distribución de ambiente de trabajo	1. La distribución del ambiente de trabajo es adecuada	X		X		X		X		
		2. Nivel de ruido	2. El ruido en su ambiente laboral no perturba el desarrollo eficiente de su trabajo	X		X		X		X		
		3. Iluminación	3. La iluminación para el desempeño de sus funciones es correcta	X		X		X		X		
	Tiempo	1. Cantidad de horas de trabajo a la semana	4. El horario laboral durante la semana es agobiante	X		X		X		X		
		2. Cambio de horarios	5. Existe variación en los horarios de trabajo	X		X		X		X		

Control y autonomía	1. Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	6. Cuenta con posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	X	X	X	X			
	2. Los métodos y el orden de las tareas	7. Los métodos y el orden de las tareas son eficientes	Y	X	X	Y			
	3. Posibilidad de descansar	8. Cuenta con descanso dentro de la jornada laboral	Y	X	X	X			
Sistemas de incentivos	1. Salario base adecuado y recompensas por desempeño	9. En su institución existe reconocimiento económico por desempeño	X	X	Y	X			
		10. El salario percibido es adecuado en relación a las actividades realizadas	Y	X	Y	X			
	2. Horas extras pagadas	11. El pago por horas extras pagadas es justo	X	X	Y	X			
Igualdad de oportunidades	1. Objeto de discriminación	12. Considera que los procesos de selección y de ascenso son objetivos (basados en las competencias del personal)	Y	X	X	X			
		13. El régimen de contratación en el que pertenece es justo	Y	X	Y	Y			
		14. Cuenta con igualdad de posibilidades para el ascenso	X	X	Y	Y			
	2. Equidad de género	15. Se reciben facilidades y flexibilidad por motivos de maternidad	X	X	X	X			

			16. Las instalaciones se encuentran adaptadas para gestantes	X		X		X		X		
			17. El manejo de las situaciones de acoso en la institución son tratadas de manera adecuada	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: **DOCTOR MIRKO MERINO NUÑEZ**

Firma del experto



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista para determinar el ¿Cuáles son las condiciones de participación de la mujer en el mercado laboral del Poder Judicial de Lambayeque al 2019

TESISTAS:

Br. Patricia Haydee Falen Guerrero

III. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES

APROBADO: SI

NO

Pimentel, 27 de Noviembre del 2018.

DOCTOR MIRIAM MERINO NUÑEZ

Firma

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS.

TÍTULO DE LA TESIS: CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS <small>Solemente detallar la pregunta, las opciones de respuesta se observan en el cuestionario adjunto.</small>	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								VOTO OBSERVACIONES RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Condiciones laborales	Factores físicos de trabajo	1. Distribución de ambiente de trabajo	1. La distribución del ambiente de trabajo es adecuada	X		X		X		X		
		2. Nivel de ruido	2. El ruido en su ambiente laboral no perturba el desarrollo eficiente de su trabajo	X		X		X		X		
		3. Iluminación	3. La iluminación para el desempeño de sus funciones es correcta	X		X		X		X		
	Tiempo	1. Cantidad de horas de trabajo a la semana	4. El horario laboral durante la semana es agotante	X		X		X		X		

Control y autonomía	2. Cambio de horarios	6. Existe variación en los horarios de trabajo	X	X	X			
	1. Posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	8. Cuenta con posibilidad de elegir el ritmo de trabajo	X	X	X	X		
	2. Los métodos y el orden de las tareas	7. Los métodos y el orden de las tareas son eficientes	X	X	X	X		
	3. Posibilidad de descansar	9. Cuenta con descanso dentro de la jornada laboral	X	X	X	X		
Sistemas de incentivos	1. Salario base adecuado y recompensas por desempeño	8. En su institución existe reconocimiento económico por desempeño	X	X	X	X		
		10. El salario percibido es adecuado en relación a las actividades realizadas	X	X	X	X		
	2. Horas extras pagadas	11. El pago por horas extras pagadas son justas	X	X	X	X		
Igualdad de oportunidades	1. Objeto de discriminación	12. Considera que los procesos de selección y de ascenso son objetivos (basados en las competencias del personal)	X	X	X	X		
		13. El régimen de contratación en el que pertenece es justo	X	X	X	X		
		14. Cuenta con igualdad de posibilidades para el ascenso	X	X	X	X		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista para determinar el ¿Cuáles son las condiciones de participación de la mujer en el mercado laboral del Poder Judicial de Lambayeque al 2019

TESISTAS:

Br. Patricia Haydee Falen Guerrero

III. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

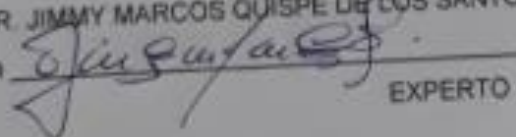
APROBADO SI

NO

Pimentel, 27 de Noviembre del 2018

MGTR. JIMMY MARCOS QUISPE DE LOS SANTOS

Firma



EXPERTO


MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Condiciones laborales de la mujer en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque- nueva sede principal Chiclayo.

AUTOR: Patricia Haydee Falen Guerrero

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Problema Principal ¿Cuáles son las condiciones de participación de la mujer que trabaja en las diversas dependencias de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque Nueva Sede principal Chiclayo, 2018?</p>	<p>Objetivo Principal Determinar las condiciones laborales en los que se desempeña la mujer trabajadora de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque - Nueva sede principal Chiclayo.</p>	<p>Hipótesis Principal Las condiciones laborales en la Nueva Corte Superior de Justicia de Lambayeque no son adecuadas para las mujeres.</p>	<p>Variable 1 Condiciones Laborales</p>	<p>POBLACION Total de Trabajadoras de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Nueva sede Principal - Chiclayo.</p> <p>MUESTRA Probabilística para población finita.</p> $W_i = \frac{N_i}{N} \quad n_i = W_i * n$	<p>Cuantitativo</p> <ul style="list-style-type: none"> → No Experimental → Diseño Transversal Tipo → Descriptivo Simple <p>El Diseño se diagrama de la siguiente manera</p> $R \rightarrow R(x) \rightarrow \left[(Vx) \right]$ <p style="text-align: center;"> [Marco Teórico Marco Conceptual Antecedentes P] </p>	<p>Cuestionario de Encuesta</p> <p>Escala de Likert</p>

Autorización de Publicación

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 108-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **PATRICIA HAYDEE FALEN GUERRERO**, identificado con DNI N° 40691903, egresado de la Escuela Profesional de **MAESTRÍA DE GESTIÓN PÚBLICA** de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo | la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 40691903

FECHA: 28 de diciembre 2018

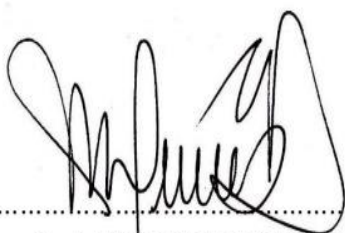
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante del SGC	Aprobó	Viceministerio de Investigación
---------	----------------------------	--------	-----------------------	--------	---------------------------------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, LINDON VELA MELENDEZ, Asesor del curso de Diseño y Desarrollo del Trabajo de investigación y revisor de la tesis del/la estudiante, **FALEN GUERRERO, PATRICIA HAYDEE** titulada: **CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE- NUEVA SEDE PRINCIPAL CHICLAYO, 2018.**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 10 de Enero del 2019



Dr. LINDON VELA MELENDEZ
DNI: 33812802

CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER EN EL PODER JUDICIAL

INFORME DE ORIGINALIDAD *Patricia Haydee Falen Guerrero*

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	economia.uahurtado.cl Fuente de Internet	3%
2	biblioteca.ucp.edu.co Fuente de Internet	3%
3	docplayer.es Fuente de Internet	2%
4	www.scribd.com Fuente de Internet	2%
5	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to UNIACC Trabajo del estudiante	1%

Prof. Lindon Vela Meléndez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Patricia Haydee Falen Guerrero

INFORME TÍTULADO:

Condiciones laborales de la mujer en la corte superior de justicia de Lambayeque – nueva sede principal Chiclayo 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad



[Handwritten Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN