



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del
módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Mejia Chavez, Victor Hugo Segundo (orcid.org/0000-0002-0730-1573)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000.0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres por el sacrificio realizado para permitirme alcanzar este logro tan importante en mi vida, todos mis docentes que me enseñaron valores, los estudios y a superarme cada día.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres, por los ejemplos y valores inculcados, a mis padres por ser mi soporte y apoyo incondicional para el logro de esta primera meta.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables, operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de la dimensión comunicación	23
Tabla 2	Influencia entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño de labores	24
Tabla 3	Nivel de la dimensión Trabajo en equipo	25
Tabla 4	Influencia entre la dimensión labor en equipo y la variable desenvolvimiento de labores	26
Tabla 5	Influencia entre la dimensión liderazgo y la variable desenvolvimiento de labores	27
Tabla 6	Influencia entre la dimensión liderazgo y la variable desenvolvimiento de labores	28
Tabla 7	Nivel de la dimensión Motivación	29
Tabla 8	Influencia entre la dimensión motivación y la variable desenvolvimiento de labores	30
Tabla 9	Nivel de la variable dirección administrativa	31
Tabla 10	Influencia entre la variable dirección administrativa y la variable desenvolvimiento de labores	32

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la dirección administrativa y el desempeño laboral de los servidores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia de Piura 2020. El estudio fue no experimental, transversal, correlacional causal, con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 48 servidores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia y la muestra se consideró igual a la población. Los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta estructurada en función de dimensiones e indicadores. Las conclusiones de investigación demuestran que existe una influencia positiva media, entre la variable dirección administrativa y el desempeño laboral; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,422^{**}$, y un Sig. (bilateral) de 0,006 verificando que existe una influencia altamente significativa. Los trabajadores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia de Piura califican a la variable dirección administrativa en un nivel medio, cuando la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio. Asimismo, se evidencia influencia positiva media entre las dimensiones comunicación, trabajo en equipo y motivación; mientras que la dimensión liderazgo mantiene una influencia positiva muy significativa con la variable desempeño laboral

Palabras clave: Dirección administrativa, desempeño laboral, corte superior de justicia.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the administrative management and the work performance of the servants of the basic module of the Superior Court of Justice of Piura 2020. The study was non-experimental, cross-correlated, with a focus mixed. The population was conformed by 48 servants of the basic module of the superior court of justice and the sample was considered equal to the population. The data collection instruments were the survey structured according to dimensions and indicators. The research findings show that there is an average positive influence, between the variable administrative direction and the work performance; because it has a correlation coefficient $r = 0.422^{**}$, and a Sig. (bilateral) of 0.006 verifying that there is a highly significant influence. The workers of the basic module of the Superior Court of Justice of Piura, qualify to the variable administrative direction in a level 3, when the variable work performance is in a level 3. It also shows weak positive influence between the dimensions communication, work in team and motivation; while the leadership dimension maintains an average positive influence with the labor performance variable

Keywords: Administrative direction, job performance, superior court of justice

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad sociedad vive en un mundo de empresas, ya que nos originamos de algunas instituciones y recorremos un considerable tiempo en las mismas. El ámbito de la administración del talento humano se constituye por los individuos jurídicos y naturales, ambos vinculados entre sí, debido a que las empresas se encuentran condicionadas a los individuos, en aras de tener un manejo, fomentar servicios y bienes, como considerar a los clientes, de igual manera demostrar lucha con las organizaciones y de alguna otra manera conseguir objetivos estratégicos y generales con el propósito de lograr el beneficio de estos.

La falencia que experimenta la administración del talento humano en la gestión del ámbito público de diversas nacionalidades de América Latina abarca la actividad de migrar tal recurso al entorno privado, más que todo los recursos con el perfil adecuado que acorde a su desarrollo profesional consigue atraer al entorno privado por los sueldos bajos que brinda la gestión pública, proyección limitada en el desarrollo y entrenamiento. La falencia se enfoca en la administración del recurso humano en organizaciones del estado y ministerios, debido a la instauración excesiva de cargos de labores, sin planificación estratégica alguna, debido al sencillo hecho de ser un gobierno paternal el cual intenta solucionar la falencia económica de un ámbito de la comunidad instaurando labores dentro de la respectiva organización, sin conseguir la eficiencia de dichas herramientas y una administración efectiva, otorgando espacio a la prestación de servicios que son escasamente eficientes a la ciudadanía.

La administración del recurso humano al servicio del Gobierno atraviesa una crítica situación, llegando a convertirse en una falencia de enorme magnitud que complica en enorme manera, la eficiencia y eficacia de la administración en el sector público peruano. Los directivos, técnicos y funcionarios al servicio de la gestión del sector público, no cuentan con las capacidades suficientes. Las causas son de orden diferente, dentro de las causas principales, la falta de políticas de los colaboradores, remuneraciones bajas, de alguna manera genera afectación a la enorme mayoría, el escaso entrenamiento, la carencia de incentivos, la cultura burocrática, el favoritismo,

no cuenta con indicadores que permita medir el desenvolvimiento y en consecuencia, escasas actividades para evaluar el rendimiento, diversidad sistemas de remuneración que encamina a que los colaboradores de un mismo grado obtengan diferentes sueldos, entre otros.

El gobierno peruano, no dispone de una organización académica el cual se encargue del desenvolvimiento de las habilidades de los funcionarios públicos. Cabe mencionar que a partir de la iniciativa del sector privado se llegan a dictar una variedad de diplomados, maestrías, cursos, entre otros., sin embargo, que no otorgan en gran magnitud a cambiar la aptitud y actitud de los tienen puestos superiores. Se desarrollaron ciertas iniciativas en aras de solucionar las falencias, sin embargo, como siempre se llega a comenzar, pero no se llega a culminar y en el transcurso del desarrollo se tiende a abandonar.

Es vital mencionar que la corte superior de justicia de Piura, la cual es una institución cuyo propósito es promover justicia en la comunidad, disponen de individuos quienes puedan encargarse de llevar a cabo los cargos que se establece acorde a la materia, en la investigación se intentará limitar a efectuar un exhaustivo estudio sobre los restos que experimentan la administración del talento humano, entre ellas la carga procesal y tecnología acorde a lo estudiado el módulo fundamental de los juzgados laborales desde el mes de agosto del pasado año se consiguió implementar el SINOE en el presente módulo dando origen de esa manera un reto para los servidores del estado debido a que todo escrito que se ingresa por mesa de partes tiene que ser digitalizado en aras de que después pueda ser notificado con la correspondiente resolución, creándose de esa forma una congestión de documentos en mesa de partes de dicho módulo.

La falencia del departamento de mesa de partes es que únicamente dispone de 01 scanner que consigue abastecer a los cinco juzgados laborales que se desarrollan, la carga procesal elevada por el aumento de casos que revisaron los diversos juzgados acorde a su materia que de forma diaria consiguen ingresar una enorme cantidad de denuncias, demandas, quejas al poder judicial en aras de que se puedan amparar sus peticiones o derechos, escaso equipo de trabajo, los cuales no se pueden abastecer

con el fin de prestar atención el número de escritos que se ingresan de forma diaria. De igual manera, los espacios donde llevan a cabo su trabajo no son correctos, son bastante reducidos en donde no se pueden ubicar el número considerado de escritos y expedientes que se ingresan a los juzgados de forma diaria. De otra parte, se tiene el Sistema Integrado del Poder Judicial (SIPJ), en el cual se necesita el empleo de la tecnología para la actividad de recolectar y almacenar información, requiere de equipo de trabajo que no se encuentra disponible en el número exigido para la labor informática y el correcto desenvolvimiento para poder atender a los clientes.

Para ello, se pretende realizar una investigación exhaustiva referida al desenvolvimiento laboral de los funcionarios, debido a que conforma una de las indispensables labores en la administración del talento humano, como procedimiento de forma objetiva y sistemática y de los individuos que llegan a participar en dicha empresa y de la misma manera analizar la administración del talento humano enfocado a la misma, llevaremos a cabo entrevistas y encuestas, ya sea a la ciudadanía como a los colaboradores de las diferentes dependencias de la corte superior de justicia.

En este sentido se formuló como pregunta general: ¿De qué forma la dirección administrativa repercute en el desenvolvimiento laboral de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura 2020?, con sus consiguientes específicas: (a) ¿En qué medida la comunicación organizacional influye en el desenvolvimiento de labores de los servidores del módulo básico de la corte superior de justicia?, (b) ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en el desempeño laboral de los servidores del módulo básico de la corte superior de justicia?, (c) ¿En qué medida el liderazgo influye en el desempeño laboral de los servidores del módulo básico de la corte superior de justicia?, (d) ¿De qué forma la motivación repercute en el desenvolvimiento de labores de los servidores del módulo básico de la corte superior de justicia?

En la investigación presente se muestra justificación ya que se pretende realizar un análisis sobre el enfoque administrativo y como se orienta al desenvolvimiento de labores de los servidores de la corte superior de justicia Piura, en aras de guiar su gestión de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y motivación, Además el estudio

resume teorías importantes que realizan lo vital de la estrategia del recurso, fundamentado en una motivación adecuado para un desempeño acorde a las exigencias del mercado moderno. En su metodología, la técnica de recojo de datos permite alcanzar los objetivos planteados, y su instrumento puede ser utilizado en los distintos módulos de los juzgados laborales al evaluar el desempeño laboral. Desde la perspectiva social, el personal del poder judicial se verá beneficiado, también los servicios tendrán una repercusión en el nivel de agrado de los usuarios, de igual manera la proactividad en la respuesta de sus colaboradores, lo que incide en la imagen que proyecta la justicia referente a la población de forma general.

Como hipótesis general, se plantea que, H0: La dirección administrativa influye significativamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia de Piura 2020; las específicas señalan: H1: La comunicación organizacional influye directamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia; H2: La labor en equipo influye directamente en el desempeño laboral de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura; H3: El liderazgo influye de manera positiva directa en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia; H4: La motivación influye significativamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia.

Asimismo, se planteó el objetivo general: Definir la repercusión de la dirección administrativa en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura 2020. Referente a los objetivos específicos: (a) Establecer la repercusión entre la comunicación organizacional y el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia, (b) Conocer la influencia entre el trabajo en equipo y el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia, (c) Determinar la influencia del liderazgo en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia, (d) Establecer como la motivación influye en el Conocer la influencia entre la labor en equipo y el

desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al estudio realizado se consideran estudios previos, en el ámbito internacional se toma en cuenta, a Bonilla y Díaz (2015) quien llegó a presentar el estudio *Análisis de la gestión administrativa y su repercusión referente el desenvolvimiento de labores de los servidores del Hospital Cristiano de Especialidades “Ciudadela a las Piñas” del Cantón Milagro, período 2012 -2014*; que se presentó en la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador. Referente a la metodología la investigación fue considerada de tipo descriptivo/ correlacional, transversal y no experimental y considerando un enfoque mixto. Se tomó en cuenta a 50 funcionarios y 07 directores administrativos. Se ejecutó la técnica de la, observación, encuesta y entrevista.

Dentro de los resultados se determinó que el 76% llega a manifiesta que la comunicación es de nivel bastante bajo o casi nada, el cual trae como consecuencia falencias a la hora de tomar decisiones que beneficien a la empresa, ya que no existe referente a las formas de pensar del resto o sencillamente no se prestan atención a ellas. De igual manera el 48% precisó que el desenvolvimiento institucional que demostró el hospital es muy bajo, resultado de una administración pésima que se desarrolla, ya que con poca frecuencia no se llega a planificar y administrar de manera correcta las herramientas que les consideran, posteriormente, suele debilitar la calidad del servicio que se presta. Concerniente a las conclusiones una incorrecta dirección administrativa genera afectación a la organización llegando a provocar una baja con respecto a la productividad y una reducción de sus utilidades, que conduciría inclusive a crear pérdidas en la institución. Se manifiesta que la administración que se ejecuta en la empresa realmente genera afectación al desenvolvimiento de labores de los servidores y la baja del servicio en el hospital.

Fierro et al. (2017) presentaron su estudio *Influencia del liderazgo organizacional en el desenvolvimiento de los colaboradores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador*. Se consideró un enfoque de tipo correlacional – descriptivo y cuantitativo. La encuesta se dirige a los 76 colaboradores que trabajaban en la

organización en el periodo 2016-I. Concerniente a los resultados, referente al elemento del liderazgo, de la comunicación, la información demuestra que la mayor parte de los colaboradores (entre el 79% al 54%) de forma escasa presenta una eficaz comunicación con sus jefes, de manera limitada obtienen instrucciones de forma clara para el desarrollo de sus responsabilidades y con poca frecuencia disponen de información en el momento preciso.

Referente al elemento liderazgo, la mayor parte de los colaboradores (entre el 78% al 62%) manifiestan que hay un nivel bajo de integración del colaborador en equipos de labores para la ejecución de responsabilidades, de igual manera el limitado fomento de la labor en equipo, y la actividad de delegar responsabilidades es escasa para poder tomar decisiones en labores que desarrollan y de forma insuficiente el jefe fomenta valores en lo que respecta a sus cargos. Se puede concluir que los elementos del liderazgo de manera insuficiente repercuten en la mayor parte de los colaboradores, entre el 54% al 96% de los trabajadores precisan que hay una motivación baja, comunicación y participación al momento de efectuar sus responsabilidades administrativas, por ende, esto genera afectación a los elementos del desenvolvimiento de labores de los colaboradores.

López (2013) presentó la investigación *Análisis del proceso administrativo y su repercusión en el desenvolvimiento de la Organización MERCREDI S.A*, el cual se ubica en El Cantón El Triunfo, provincia del Guayas; se llegó a presentar en la Universidad Estatal de Milagro Ecuador. El estudio se consideró de tipo descriptiva explicativa. Concerniente a la población se conformó por 11 individuos, en donde se llegó a aplicar un cuestionario que abarca 10 interrogantes.

Se puede concluir que en MERCREDI S.A el proceso de la administración no es eficiente, debido a que, el direccionamiento, la planificación, organización y control del recurso humano y materiales no se efectúa de forma adecuada, por dicho motivo los colaboradores presentan falencias para desarrollar sus tareas de forma eficaz, generando afectación a la operatividad de la organización, y este contexto podría generar riesgo en el nivel de agrado del usuario. El otorgamiento de incentivos como herramienta para motivar al equipo de trabajo no es equitativo, debido a que solo un

colaborador disfruta de esta ventaja; razón por el cual, la mayor parte de ellos no demuestran esfuerzo en el cumplimiento de sus actividades establecidas, de tal manera que efectúan sus cargos únicamente por conservar sus labores, más no porque demuestran pertenencia a la empresa y compromiso hacia ella.

Referente a la investigación realizada sobre el presente estudio en el ámbito nacional se tiene a Martínez (2015) que presenta el proyecto *Gestión administrativa y desenvolvimiento de labores en los colaboradores de la parte administrativa de la unidad de administración del Instituto de Bienestar Familiar 2015*; el cual se presenta en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Lima. Concerniente a la metodología la población considerada es de 80 colaboradores administrativos de la organización en el departamento administrativo, la muestra censal tomó en cuenta la totalidad de la población, se llegó a emplear el procedimiento de estudio deductivo-hipotético; consideró el diseño de nivel correlacional de corte transeccional, no experimental.

En sus conclusiones se determinó que la Gestión de la administración se vincula de forma significativa con el desenvolvimiento de labores en los colaboradores de la parte administrativa del Área de Administración del INABIF. Pueblo Libre. Lima. 2015; logrando calcular un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.416, el cual consigue representar un grado de correlación equilibrado. Así mismo, el enfoque administrativo se vincula bastante significativo con el desenvolvimiento de labores con un nivel eficiente de 0.489 y un sig. bilateral de 0.01.

Flores (2016) presentó el estudio denominado *Trabajo en equipo y desenvolvimiento de labores en Instituto Superior Pedagógico Público "Manuel Gonzales Prada", 2015*; presentado en la Escuela de Posgrado de la universidad César Vallejo de Lima. El estudio presenta una metodología de tipo básico, y diseño de corte transversal y correlacional, no experimental; de igual manera, la técnica empleada es hipotético deductivo, referente a la población conformada por 88 profesores y muestra censal, en donde se ejecutó cuestionarios referentes a las labores en equipo y concerniente al desenvolvimiento de labores.

A través de la prueba de Spearman se pudo concluir que: Hay un vínculo directo, moderado y significativo entre la labor en equipo y el desenvolvimiento de labores en la organización, obteniendo un rho de Spearman igual a 0,523 y un p.valor igual a 0,000.

De acuerdo con Manzano (2017) llegó a presentar la investigación *La comunicación interna y el desenvolvimiento de labores del talento humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Salvador Agencias Puno y Juliaca – 2016*; el cual se presentó en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. Referente a la metodología se llegó a emplear un diseño de tipo transversal, no experimental y descriptivo. Referente a la población se conformó por 11 colaboradores de las organizaciones de dicha ciudad. La técnica en aras de recabar información tuvo que ver con la encuesta mediante un cuestionario de manera estructurada.

Se puede concluir que el 36% de las personas encuestadas manifiestan que la comunicación interna llega a repercutir en su desenvolvimiento de labores, esto se sustenta en el adecuado uso de las herramientas de comunicación interna y el empleo de un canal que pueda propiciar iniciativas de fortalecimiento y que incrementen el compromiso de los trabajadores hacia la empresa, los desafíos de comunicación que llegan a interferir en la vía de comunicación interna como los desafíos de manera personal.

Concerniente a la investigación realizada sobre el presente estudio en el ámbito local se tiene: Ato y Portocarrero (2013) denominado *La Motivación y su vínculo con el agrado en las labores en el equipo de trabajo administrativo de la ACPROBOQUEA, Sullana 2013*; correspondiente a la Universidad Nacional de Piura; presenta el objetivo de definir el vínculo entre la satisfacción laboral y motivación los colaboradores. Concerniente a la metodología fue de corte transversal, descriptivo, referente a la población lo conformaron 16 colaboradores, la técnica se relacionó con la entrevista y el instrumento, un cuestionario.

Las conclusiones principales determinan que la Asociación Acproboquea tiene que brindar a sus colaboradores un plus salarial de manera que pueda contribuir en cubrir

ciertas necesidades que no se lograron satisfacer, las bonificaciones a través de incentivos fortalecen la productividad del equipo de trabajo de la parte administrativa. Las políticas de jubilaciones y retiro de la organización, de la misma forma los programas que brindan ventajas sociales son aspectos vitales para que los colaboradores puedan sentirse comprometidos e identificados con ésta. La organización tiene que brindar condiciones mínimas de salud en las labores, un aceptable plazo de contrato laboral y a la garantía de una jubilación debido a que esto brinda seguridad a los colaboradores. Los empleados anhelan emplear sus destrezas, habilidades y capacidades y otorgar lo mejor de ellos en las labores que efectúan, la actividad de reconocer individualmente por la labor que desarrollan significa bastante para los empleados, y los individuos podrían ser más productivos cuando la labor pueda representar un desafío y son estimuladas.

Navarro (2015) realizó la investigación titulada *Caracterización de la motivación y la competitividad del talento humano en la mype bananera rubro exportador APBOSMAM, Mallaritos – Sullana, 2015*, el cual se presentó en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote de Piura. Referente a la metodología es de nivel cuantitativo, tipo descriptiva, de corte transversal, diseño no experimental. Para analizar la motivación se fundamentó en una muestra de 10 dueños (mesa directiva), se ejecutó una encuesta en aras de definir las políticas que de motivación que viene aplicando la institución. De otra parte, en aras de analizar la variable competitividad del talento humano se consideró un cuestionario a los 45 colaboradores de la organización.

Los resultados referentes a la motivación y la competitividad del talento humano de la empresa, con respecto a la perspectiva, sobre el establecimiento de los factores de las actividades de motivar en el comportamiento competitivo laboral del talento humano de la organización se repercute una escasa integración holística de los colaboradores con los encargados de puestos superiores, herramientas, los recursos, métodos de labores, de motivación que requieren (sistemas de información, tecnologías, reconocimiento, delegación, capacitación y método de carrera integrados). Otorgando énfasis, en los beneficios que da la motivación intrínseca en los resultados productivos del talento humano de la empresa, se llegan a traducir en

grados poco suficientes para los empleados, escasa delegación, ausencia de Empowerment, carencia de un método de promoción y desenvolvimiento de la carrera del equipo de trabajo, liderazgo autocrático, poca comunicación a nivel de organización, deficiencia en capacitaciones, escaso grado de desenvolvimiento de capacidades, ausentismo muy alto, comunicación vertical, los cuales son fundamentales para un exitoso desarrollo.

Rodríguez (2014) efectuó el estudio denominado *Caracterización de la motivación y desempeño del equipo de trabajo en las mype rubro ferreterías de Paita, año 2012*, presentada en la Universidad Católica Los Ángeles Chimbote de Piura. Se hizo uso de la investigación de nivel cuantitativo, tipo descriptivo, corte transversal y diseño no experimental.

Del estudio realizado se pudo identificar que la motivación y el desempeño conservan características centradas en el personal, los tipos de motivación que las MYPE le brindan al personal es intrínseca y extrínseca, ya que existe una relación directa e inmediata entre el trabajo y la retribución, porque lo intrínseco es natural, pero lo extrínseco influye sobre lo intrínseco (Alfaro, 2012). Analizando la motivación que brindan al personal a través de los incentivos, se determinó como principal motivación, son los aumentos, los cuales satisfacen las necesidades del trabajador (Corral, 2006).

En lo referente a las bases teóricas, se parte con la conceptualización de la Dirección Administrativa, de acuerdo con Machuca (2009) la dirección es un proceso administrativo que dirige, orienta e influye oportunamente en las actividades de los sujetos de una organización, brindando el apoyo para que se realicen las actividades planeadas y organizadas con un buen desempeño. Los directivos deben influir para la articulación de sus áreas, motivando y en constante comunicación con sus empleados (Deloitte University Press, 2016).

Según Chiavenato (2011) la importancia de la función administrativa de dirección consigue evidenciarse en el grado intermedio; esto significa, en la gerencia, debido a tiene la responsabilidad de guiar la conducta de los individuos en aras de obtener los objetivos a nivel de organización. La gerencia abarca una actividad enfocada hacia los

individuos, y se basa en el liderazgo, la motivación, la comunicación y la labor en equipo (Benito, 2021). Toda conducta humana es causada, motivada y orientada hacia objetivos de forma personal, y se puede explicar a través del ciclo de la motivación: estímulo o incentivo, equilibrio interno, necesidad, tensión, conducta o acción y agrado o insatisfacción de la necesidad, inclusive compensación a través de otra conducta derivada (Castaño, 2005).

Tanto para Machuca (2009) y Chiavenato (2011), se consideran cuatro dimensiones relevantes para la función administrativa dirección; siendo las siguientes: el liderazgo, la motivación, la comunicación y la labor en equipo. Factores que tiene que contar el grado intermedio de gerencia para en aras de crear un desenvolvimiento correcto de sus colaboradores.

La motivación de acuerdo con Robbins y Coulter (2010); tiene que ver con los métodos responsables del anhelo de una persona de efectuar un enorme esfuerzo en aras de conseguir los objetivos a nivel de organización, que se condiciona por la capacidad de esforzarse para satisfacer cierta necesidad individualmente. A partir de un punto de vista generalizado, la motivación tiene que ver con el esfuerzo que se ejerce sobre cualquier objetivo, teniendo que ver con los objetivos a nivel de organización debido a que el primordial enfoque se encuentra en la conducta vinculada con la labor (Castillo, 2012). Este concepto da a conocer tres componentes clave: objetivos organizacionales, esfuerzo y necesidades. El componente esfuerzo abarca una medida del impulso o intensidad. Un individuo motivado se esfuerza bastante (Dolan et al., 2003). Pero existe poca probabilidad que los altos niveles de esfuerzo puedan conducir a un desenvolvimiento laboral ventajoso, a menos que el desempeño se pueda canalizar en un enfoque que logre beneficiar a la empresa (Dessler y Varela, 2011).

De otra parte, Chiavenato (2011) manifiesta que es la consecuencia de la actividad de interactuar entre la persona y el contexto que lo rodea. De acuerdo con Chiavenato para que un individuo esté motivado tiene que haber interacción entre la persona y el contexto que viva en dicho momento, el efecto que arroja por dicha interacción es lo que permitirá que la persona se encuentre o no animado.

Mientras que la dimensión liderazgo, puede definirse como influencia, esto significa, el proceso o arte de repercutir en los individuos en aras de que puedan participar con entusiasmo y disposición hacia el cumplimiento de los objetivos del equipo (Londoño y Arcila, 2013). Considerando la teoría, no únicamente se tiene que animar a los individuos a que desenvuelvan a la disponibilidad a laborar, por el contrario que lo realicen con confianza y fervor (López, 2001). El fervor tiene que ver con el entusiasmo, la energía e intensidad en el desarrollo de las labores; la confianza repercute la capacidad técnica y la experiencia. Los líderes consiguen actuar para servir de soporte a que un equipo pueda alcanzar los objetivos con la ejecución al máximo de sus respectivas capacidades (Koontz et al., 2012).

De forma parecida, Chiavenato (2011) menciona que el liderazgo es la repercusión interpersonal que se ejerce en una situación determinada, para el desarrollo de uno o más objetivos específicos a través del método de la comunicación entre humanos. El liderazgo abarca un tipo de influencia, fenómeno social, que se desarrolla de manera exclusiva en equipos sociales (López y Dopico, 2005). La repercusión es una fuerza en el aspecto psicológico que el cual abarca definiciones como autoridad y poder, y tiene que ver con las formas de incluir cambios en la conducta de individuos o equipos de individuos (Luna, 2017). La repercusión se puede presentar de maneras diversas, desarrollándose desde maneras violentas de imposición hasta maneras suaves de convencer .

Para Robbins y Coulter (2011) el liderazgo, la motivación y la comunicación se encuentran bastante interconectados. Cuando se comprende la motivación puede apreciarse mejor lo que los individuos anhelan y la razón de actuar como lo demuestran. Los líderes no únicamente llegan a responder a las motivaciones de los colaboradores, por el contrario de igual manera animan o desalientan a través del clima de la organización que ejecutan, y estos dos aspectos son vitales, ya sea para el liderazgo como la habilidad de guiar (Martínez y Martínez, 2009).

En referencia a los equipos de labores; Koontz et al. (2012), determinan equipos de labores como cantidad reducida de individuos con habilidades adicionales que complementan y se comprometen con un fin común, una diversidad de metas de

desenvolvimiento y una técnica de labor mediante el cual la totalidad están mutuamente comprometidas. Por otro lado, Machuca (2009) afirma que es el grupo de trabajadores que logra interactuar entre sí, tratando de dividir las labores para el cumplimiento del objetivo y conseguir las metas definidas.

Por su parte, la comunicación a nivel de organización interna abarca el grupo de actividades realizadas por la empresa para la instauración y conservación de buenos vínculos entre sus integrantes, mediante el empleo de diversas herramientas de comunicación que los puedan mantener integrados, informados y motivados con el fin de contribuir con su labor al cumplimiento de los objetivos a nivel de organización. (Andrade, 2010)

La Comunicación a nivel de organización es uno de los aspectos vitales en el desarrollo de las organizaciones, es un recurso, un factor clave en la empresa y desempeña un papel clave en la conservación de la organización. Su actividad es factible gracias a la actividad de intercambiar información entre los niveles diversos y posiciones del contexto; entre los integrantes se determinan patrones típicos de conducta comunicacional en base a aspectos sociales, el cual tiene que ver que cada individuo efectúa un rol de comunicación (Castro, 2012).

Concerniente a la variable Desempeño; Chiavenato (2011) determina como los comportamientos o acciones observadas en los colaboradores que son de gran relevancia en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. De igual manera, precisa que el desenvolvimiento está en fundamento de aspectos que lo condicionan y puede variar de un individuo a otro y de un contexto a otro, ya que depende de factores innumerables condicionantes que repercutan en él. El correcto desempeño de labores es la fuerza sobresaliente con la que dispone una institución.

Robbins y Coulter (2010) determinan que es un método para definir qué tanto éxito ha logrado una empresa (o un individuo o un proceso) en el cumplimiento de sus objetivos laborales y actividades. De forma general en el ámbito organizacional la medición del desenvolvimiento de labores otorga una evaluación sobre la ejecución de

con resultados positivos de las metas estratégicas individualmente (Pin y García, 2012).

Concerniente a la evaluación del desenvolvimiento, Chiavenato (2009) en su manual Gestión del Talento Humano, determina como la actividad de calificar que tienen los clientes internos y proveedores y que consiguen adjudicar a las competencias de forma individual con la que tienen vínculos laborales y que otorga información referente a su desenvolvimiento y competencias individuales, que servirán para la búsqueda de una mejora constante.

En este contexto Koontz et al. (2012) describen que la evaluación del desenvolvimiento tiene que medir el mismo nivel ejecutado para conseguir metas y ejecutar planes. De igual manera el desenvolvimiento en los cargos gerenciales. Para el desarrollo de labores administrativas, no basta con disponer de un ejecutante en una responsabilidad administrativa que no puede desarrollarse de manera eficaz como alto poder en la empresa, algunos encargados de ejecutar pueden haber conseguido un azaroso éxito y no como consecuencia de una eficaz administración.

Al referirse a la aplicaciones y propósitos de la evaluación del desenvolvimiento, Chiavenato (2009) logra aclarar que la evaluación de desenvolvimiento presenta diversos propósitos y aplicaciones: (a) Método para sumar a los individuos: La actividad de evaluar el desenvolvimiento es un recurso que se manifiesta como ingrediente para el inventario de las habilidades, en aras de lograr la construcción del banco de talentos y la actividad de planificar el recurso humano; (b) Implanta el fundamento de información para reclutar y seleccionar: ya que precisa las actividades adecuadas y características de los nuevos colaboradores que se tratarán en el futuro debido al resultado último de sus negocios; (c) Método en aras de colocar a los individuos: Este método brinda información concerniente a la forma en que las personas referente a la manera en que los individuos consiguen integrarse y se identifican con sus tareas, puestos y competencias. (d) Métodos para brindar recompensa a los individuos: Precisan si los individuos presentan un nivel de motivación y se sientan motivados y recompensados por la empresa; y (e) Métodos para brindar desarrollo a los individuos: Muestran los puntos débiles y fuertes de cada

individuo, debido a que como empleados requieren capacitación o entrenamiento y los resultados de los programas de capacitación.

Por último, referente a las dimensiones en aras de evaluar el desenvolvimiento, Robbins y Coulter (2013) precisan que dentro de los aspectos para la evaluación del desenvolvimiento es vital tomar en cuenta, la eficiencia, la eficacia, la productividad y factores sobresalientes a la calidad:

La eficacia, tiene que ver con realizar las cosas de manera correctas, esto significa; las actividades laborales con las que la empresa consigue alcanzar sus objetivos (Robbins y Coulter, 2013). Precisa que la eficacia se relaciona con el cumplimiento de los objetivos y por ende resultados establecidos, vale decir, con la ejecución de labores que contribuyan a lograr las metas implantadas. La eficacia es la forma en que se alcanza el objetivo (Da Silva, 2008).

La eficiencia, abarca el empleo correcto de las herramientas (medios de producción) factibles. Se define a través de la ecuación $E=P/R$ Donde P son los productos que se consideran resultantes y R los recursos empleados (Chiavenato, 2010).

Referente a la eficiencia de las labores, se percibe como el nivel o número en que se emplean las herramientas de la empresa para efectuar una labor o conseguir un producto. Abarca la mejor forma de realizar los asuntos (mínimo de costo y esfuerzo). La eficiencia tiene que ver en conseguir los resultados mayores con la mínima actividad de invertir (Robbins y Coulter, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

La investigación presenta un diseño no experimental, ya que la información recogida en relación con las variables en estudio, no se han manipulado; los datos obtenidos se presentaron tal y como lo percibe la muestra de estudio.

Además, es transversal, ya que la aplicación de instrumentos se realizó en un mismo periodo de tiempo, facilitando ello; el tamaño de la muestra

La investigación presento un enfoque cuantitativo, debido a que se realizaron tratamientos estadísticos a los datos conseguidos mediante del cuestionario aplicado. Se emplearon frecuencias y porcentajes, asimismo se aplicaron correlaciones para conocer la influencia de la variable y sus dimensiones.

La investigación fue de tipo correlacional, ya que se determinó la influencia entre la variable Dirección administrativa y el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura, así como sus respectivas dimensiones. También se estableció la correlación de Rho de Spearman, para establecer el nivel de correlación.

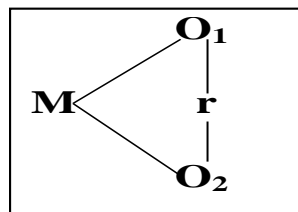
Diseño correlacional

M: Muestra con se realizó el estudio. (Servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia de Piura).

O₁: Dirección administrativa

O₂: Desenvolvimiento Laboral

r: Vínculo entre las dos Variables



3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Dirección administración

Definición conceptual: La dirección es un proceso administrativo que dirige, orienta e influye oportunamente en las actividades de los sujetos de una organización, brindando el apoyo para que se realicen las actividades planeadas y organizadas con

un buen desempeño. Los directivos deben influir para la articulación de sus áreas, motivando y en constante comunicación con sus empleados (Machuca, 2009).

Definición operacional: Se evaluó mediante cuatro dimensiones; comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo; a través de la aplicación de un cuestionario ejecutado a los servidores de Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia.

Indicadores:

- Apertura al diálogo
- Información oportuna
- Integración al logro de objetivos
- Capacidad de escucha
- Políticas motivacionales
- Reconocimiento del personal
- Remuneración por el trabajo
- Satisfacción con el trabajo
- Claridad en los objetivos
- Retroalimentación
- Reuniones planificadas
- Relación con el superior.
- Relación con los compañeros
- Colaboración entre el personal
- Confianza con los compañeros
- Compromiso con los objetivos o metas

Variable dependiente: Desenvolvimiento laboral

Definición conceptual: Abarca las actividades o conductas observadas en los colaboradores que son vitales en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. El desenvolvimiento de labores es la fuerza sobresaliente con la que dispone una empresa (Chiavenato, 2009).

Definición operacional: Se evaluó mediante dos dimensiones; eficacia y eficiencia; mediante la puesta en práctica de un cuestionario aplicado a los servidores de Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Indicadores:

- Apertura al diálogo
- Responsabilidad del personal
- Uso adecuado de recursos
- Nivel de conocimientos técnicos
- Adaptabilidad del trabajador
- Tiempo de desarrollo de sus actividades
- Cumplimientos de metas
- Cumplimientos de tareas
- Conocimiento de las actividades del puesto
- Calidad en el trabajo
- Logro de resultados

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

La población se constituye por los servidores del Módulo Básico de la corte superior de justicia, en la actualidad se cuenta con un número de 48 servidores

Muestra

La muestra se corresponde a la totalidad de servidores del módulo básico de los juzgados laborales de Piura (48 servidores). Al contar con una población inferior a 50 personas, se toma en cuenta, según Hernández et al. (2014) que $N=n$.

Criterios de selección:

Se toman en cuenta a colaboradores únicamente del módulo básico de los juzgados laborales de la corte superior de justicia. De acuerdo con la muestra son 48 empleados.

Criterios de Exclusión: no se consideran a los empleados del poder judicial de las diversas especialidades que hay en la jurisdicción de la ciudad Piurana, tantas especialidades penales, civiles, área de administración, familia, área de gerencia, de los cuales se excluirán ya que en los criterios de inclusión únicamente se orientan a colaboradores de la especialidad de laboral.

Unidad de análisis

Juzgados laborales de Piura

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En aras de realizar la presente investigación consideró los instrumentos siguientes de recolección de información:

La encuesta: el instrumento se dirige a cada uno de los empleados que desarrollan en el módulo básico del juzgado laboral, que lo conforman 48 individuos.

Instrumentos

Cuestionario: instrumento cuantitativo empleado para efectuar una medición o registro de diversos sucesos. En el estudio se ejecutará esta técnica con diferentes interrogantes de forma estructurada que se pondrá en práctica en el módulo básico de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia, en aras de recabar la información estadística sobre puntos de vista, sucesos o hechos que contribuirán a solucionar las interrogantes de estudio.

Validez

Con el fin de definir la confiabilidad y validez del instrumento se implanta mediante la revisión con cuidado y opiniones de expertos, si: Los instrumentos cuentan con congruencia, esto significa, hay un vínculo con los diversos ítems, que tienen que estar vinculados concerniente a las dimensiones y variables de investigación del presente

proyecto; los instrumentos contribuyen a demostrar la hipótesis que se implantan en el estudio; los instrumentos consiguen reflejar consistencia de tal manera que cada ítem tanto escrito y vinculado de forma total con cada indicador; los instrumentos son los adecuados para cubrir en su totalidad las dimensiones para cada variable del estudio.

Confiabilidad

Con el propósito de efectuar una medición o cuantificar el grado de fiabilidad de los instrumentos por cada ítem, se ejecutó el coeficiente de Alfa de Cronbach, vale decir, en el instrumento del cuestionario ejecutado a los servidores.

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos será vital disponer de la autorización de la dirección de la Corte Superior de Justicia de Piura, tanto para autorizar el estudio como para autorizar el uso del cuestionario a sus compañeros, para lo cual el formulario recibirá una carta objetivo.

Para la aplicación de cuestionarios: Se coordinó de acuerdo con la disposición de la dirección de la Corte; dependiendo del tiempo ideal de uso de las encuestas para el personal. Esto permitirá que las respuestas se compilen en una base de datos en aras de conseguir resultados en el campo de la estadística acordes con los objetivos de la investigación.

Se utilizarán dos métodos para comparar y que sirva de complemento adecuado la información recopilada con los resultados; primero, el método empírico, que consistirá en la adecuada utilización de instrumentos construidos; En el futuro, gracias al método de análisis, se realizarán estudios especiales de acuerdo con los objetivos establecidos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se creará una base de información utilizando procedimientos estadísticos similares; Para cada variable, estos datos representarán la parte trascendente con

Microsoft Excel 2018; para el procesamiento posterior, el programa estadístico SPSS V. 24

Se utilizarán herramientas estadísticas; de acuerdo con la investigación propuesta y los propósitos de la investigación; el uso de estadísticos de correlación parecida, y para determinar esta correlación se utilizará la "rho" de Spearman o Pearson, dependiendo del tipo de variable cuantitativa, continua o discreta, y de los resultados del análisis de normalidad de las variables.

Dependiendo del tipo de análisis a realizar, será bivariado y con enfoque cuantitativo; ya que el diseño que se propuso en el estudio consigue responder al paradigma positivista, el enfoque cuantitativo, el tipo de correlación y nivel descriptivo.

Al considerar la visualización de datos; Los resultados serán presentados de acuerdo a los niveles de las dimensiones categóricas propuestas, presentados con tablas y gráficos obtenidos con el software Excel. Finalmente, en la actividad de analizar e interpretar datos; Esto a va a depender del tipo de investigación de correlación, se han observado procesos estadísticos de coherencia causal para conseguir los objetivos que se propusieron y corroborar las hipótesis pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

Los datos recogidos al momento de ejecutar las encuestas son de empleo de forma exclusiva para el estudio y no se pretenden divulgar por otros medios. De la misma manera, se muestra respeto y reconoce las fuentes tomadas en cuenta para este estudio.

IV. RESULTADOS

En aras de lograr el cumplimiento de los objetivos de la investigación se ejecutó un cuestionario a los empleados de la Corte de justicia de la ciudad Piurana; el cuestionario muestra una estructura de interrogantes tipo Likert, enfocadas a brindar una respuesta a cada objetivo específico. Dicho cuestionario se llegó a validar y evaluar en su confiabilidad, mediante el índice de coherencia y consistencia interna Alfa de Cron Bach, en donde su valor de ($,815$), consigue confirmar la confiabilidad del instrumento.

Referente a los resultados se manifiestan empleando la forma de percibir de los empleados concerniente a los diversos factores evaluados; considerando los niveles alto, medio y bajo, con valores de 1, 2, y 3.

Objetivo N° 1. Establecer la influencia entre la comunicación organizacional y el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura

Tabla 1

Nivel de la dimensión comunicación

Nivel de la dimensión Comunicación	Nivel de la variable Desempeño							
	Bajo (1)		Medio (2)		Alto (3)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1)	2	4,2%	5	10,4%	0	,0%	7	14,6%
Medio (2)	5	10,4%	7	14,6%	3	6,3%	15	31,3%
Alto (3)	4	8,3%	17	35,4%	5	10,4%	26	54,2%
Total	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	48	100,0%

Interpretación

Acorde al resultado de tabla 1, se evidencia que la dimensión comunicación se encuentra en un nivel 3, señalando que los servidores en un 54,2% califican el nivel de comunicación como alto; de los cuales un 35,4% califica en un nivel intermedio al desempeño de labores. En el mismo sentido un 31,3% de los servidores considera a

la dimensión comunicación en un nivel medio, de los cuales un 14,6% califica al desempeño laboral en un nivel medio. Por lo que se infiere que es posible encontrar alguna relación entre la dimensión y la variable.

Tabla 2

Influencia entre la dimensión comunicación organizacional y la variable desempeño de labores

		Variable Desempeño	
Rho de Spearman	Nivel de la dimensión Comunicación	Coefficiente de correlación	,438*
		Sig. (bilateral)	,048
		N	48

*La correlación es significativa a nivel 0,05

También se llegó a determinar que la dimensión comunicación influye de manera positiva media al desempeño laboral; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,438^*$, pero el Sig. (bilateral) = 0,048 señala que existe una influencia significativa, acorde a la correlación de Spearman. Por lo cual debido a los resultados obtenidos se **ACEPTA** la hipótesis específica 1, la cual expone que la comunicación organizacional influye directamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores.

Objetivo N° 2. Conocer la influencia entre la labor en equipo y el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura

Tabla 3

Nivel de la dimensión Trabajo en equipo

Nivel de la dimensión Trabajo en equipo	Nivel de la variable Desempeño							
	Bajo (1)		Medio (2)		Alto (3)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1)	5	10,4%	15	31,3%	1	2,1%	21	43,8%
Medio (2)	5	10,4%	10	20,8%	5	10,4%	20	41,7%
Alto (3)	1	2,1%	4	8,3%	2	4,2%	7	14,6%
Total	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores del Módulo Básico de la corte superior de justicia.

Interpretación

De acuerdo con el resultado de tabla, se evidencia que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel 1, señalando que los servidores en un 43,8% califican al trabajo en equipo como medio; de los cuales un 31,3% califica en un nivel medio al desempeño laboral. En el mismo sentido un 41,7% de los servidores considera a la dimensión trabajo en equipo en un nivel medio; de los cuales un 20,8% califica al desenvolvimiento de labores en un nivel medio. Por lo que se infiere que es posible encontrar alguna relación entre la dimensión y la variable.

Tabla 4

Influencia entre la dimensión labor en equipo y la variable desenvolvimiento de labores

		Variable Desempeño
Rho de Spearman	Nivel de la dimensión Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,449* ,049 48

*La correlación es significativa a nivel 0,05

También se definió que la dimensión trabajo en equipo influye de manera positiva media al desempeño laboral; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,449^*$, pero el Sig. (bilateral) = 0,049 señala que existe una influencia significativa, acorde a la correlación de Spearman. Por lo cual debido a los resultados obtenidos se **ACEPTA** la hipótesis Específica 2, la cual expone que el trabajo en equipo influye directamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores.

Objetivo N° 3. Determinar la influencia del liderazgo en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Tabla 5

Influencia entre la dimensión liderazgo y la variable desenvolvimiento de labores

Nivel de la dimensión Liderazgo	Nivel de la variable Desempeño							
	Bajo (1)		Medio (2)		Alto (3)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1)	4	8,3%	14	29,2%	1	2,1%	19	39,6%
Medio (2)	7	14,6%	13	27,1%	6	12,5%	26	54,2%
Alto (3)	0	,0%	2	4,2%	1	2,1%	3	6,3%
Total	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario ejecutado a los servidores del Módulo Básico de la corte superior de justicia.

Interpretación

De acuerdo con el resultado de tabla, se evidencia que la dimensión liderazgo se encuentra en un nivel 2, señalando que los servidores en un 54,2% la califican en un nivel medio; de los cuales un 27,1% califica en un nivel intermedio al desenvolvimiento laboral. En el mismo sentido un 39,6% de los servidores considera a la dimensión liderazgo en un nivel bajo; de los cuales un 29,2% califica al desempeño laboral en un nivel medio. Por lo que se infiere que es posible encontrar alguna relación entre la dimensión y la variable.

Tabla 6

Influencia entre la dimensión liderazgo y la variable desenvolvimiento de labores

		Variable Desempeño
Rho de Spearman	Nivel de la dimensión Liderazgo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,438** ,009 48

**La correlación es significativa a nivel 0,01

También se definió que la dimensión liderazgo influye de manera positiva media al desempeño laboral; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,438^{**}$, pero el Sig. (bilateral) = 0,009 señala que existe una influencia altamente significativa, acorde a la correlación de Spearman. Por lo cual debido a los resultados conseguidos se **ACEPTA** la hipótesis Específica 3, la cual expone que el liderazgo influye de manera positiva directa en el desenvolvimiento de labores de los servidores.

Objetivo N° 4. Establecer como la motivación influye en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura.

Tabla 7

Nivel de la dimensión Motivación

Nivel de la dimensión Motivación	Nivel de la variable Desempeño							
	Bajo (1)		Medio (2)		Alto (3)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1)	10	20,8%	21	43,8%	5	10,4%	36	75,0%
Medio (2)	1	2,1%	8	16,7%	3	6,3%	12	25,0%
Alto (3)	0	,0%	0	,0%	0	,0%	0	,0%
Total	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario ejecutado a los servidores del Módulo Básico de la corte superior de justicia.

Interpretación

De acuerdo con la tabla, se evidencia que la dimensión motivación se encuentra en un nivel 1, señalando que los servidores en un 75,0% la califican como baja; de los cuales un 43,8% califica en un nivel intermedio al desempeño laboral. De la misma manera un 25,0% de los servidores considera a la dimensión motivación en un nivel medio; de los cuales un 16,7% califica al desenvolvimiento de labores en un nivel medio. Por lo que se infiere que es posible encontrar alguna relación entre la dimensión y la variable.

Tabla 8

Influencia entre la dimensión motivación y la variable desenvolvimiento de labores

		Variable Desempeño
Rho de Spearman	Nivel de la dimensión Motivación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,444* ,042 48

*La correlación es significativa a nivel 0,05

También se determinó que la dimensión motivación repercute de forma positiva media al desenvolvimiento de labores; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,444^*$, pero el Sig. (bilateral) = 0,042 señala que existe una influencia significativa, acorde a la correlación de Spearman. Por lo cual debido a los resultados obtenidos se **ACEPTA** la hipótesis Específica 4, la cual expone que la motivación influye significativamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores.

Objetivo General. Determinar la influencia de la dirección administrativa en el desenvolvimiento de labores de los servidores del Módulo Básico de la Corte Superior de justicia de Piura 2020

Tabla 9

Nivel de la variable dirección administrativa

Nivel de la variable dirección administrativa	Nivel de la variable Desempeño							
	Bajo (1)		Medio (2)		Alto (3)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo (1)	3	6,3%	8	16,7%	1	2,1%	12	25,0%
Medio (2)	8	16,7%	19	39,6%	6	12,5%	33	68,8%
Alto (3)	0	,0%	2	4,2%	1	2,1%	3	6,3%
Total	11	22,9%	29	60,4%	8	16,7%	48	100,0%

Fuente: Cuestionario ejecutado a los servidores del Módulo Básico de la corte superior de justicia.

Interpretación

De acuerdo con el resultado de Tabla, se evidencia que la variable dirección administrativa se ubica en un nivel 2, señalando que los servidores en un 47,9% la califican en un nivel intermedio; de los cuales un 39,6% califica en un nivel medio al desempeño de labores. De la misma forma un 25,0% de los servidores considera a la variable dirección administrativa en un nivel bajo; de los cuales un 22,9% califica al desempeño laboral en un nivel medio. Por lo que se infiere que es posible encontrar alguna relación entre ambas variables.

Tabla 10

Influencia entre la variable dirección administrativa y la variable desenvolvimiento de labores

		Variable	
		Desempeño	
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de correlación	,422**
	Dirección administrativa	Sig. (bilateral)	,006
		N	48

**La correlación es significativa a nivel 0,01

También se determinó que la variable dirección administrativa influye de forma positiva media al desempeño laboral; debido a que muestra un coeficiente de correlación $r = 0,422^{**}$, pero el Sig. (bilateral) = 0,006 señala que hay una repercusión significativa altamente, acorde a la correlación de Spearman. Por lo cual debido a los resultados obtenidos se **ACEPTA** la hipótesis general, a cuál expone que la dirección administrativa influye significativamente en el desenvolvimiento de labores de los servidores.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo específico primero, establecer la influencia entre la comunicación organizacional y el desenvolvimiento de labores, se parte del aporte de Andrade (2010) quien determina la comunicación al grupo de actividades realizadas por la empresa para la instauración y conservación de relaciones buenas con y entre sus integrantes, mediante el empleo de diversas herramientas de comunicación que los puedan mantener integrados, informados y motivados para apoyar con su labor al cumplimiento de los objetivos a nivel de organización.

Los resultados de la investigación determinaron que la dimensión comunicación repercute de forma positiva medio al desempeño laboral; por el valor del coeficiente de correlación de Spearman ($rS = 0,438^*$ y el Sig. (bilateral) = 0,048), por lo que evidencia una influencia significativa. Además, se determina que la dimensión comunicación se encuentra los niveles alto y medio en su mayoría, cuando la variable desempeño laboral se ubica en el nivel medio. Se infiere que mayores niveles de desempeño se explican por una comunicación interna eficaz.

Los resultados se corroboran con los conseguidos por Bonilla y Díaz (2015) que define que el 76% percibe que la comunicación es bastante baja o casi nada, el cual de manera frecuente ha conllevado a consecuencias, entre ellas falencias al momento de tomar decisiones que generen ventajas a la organización. Llegan a concluir que una incorrecta dirección en la parte administrativa genera afectación a la organización creando una productividad baja y una reducción de ganancias. Se puede afirmar que la administración que se lleva en la empresa realmente afecta el desenvolvimiento de labores de los servidores y la baja del servicio del hospital. De la misma manera Manzano (2017) puede concluir que el 36% de las personas encuestas manifiestan que la comunicación interna repercute en su desenvolvimiento de labores ($rS = 0,631$ y Sig. 0,032), esto se sustentó en el adecuado uso de las herramientas de comunicación interna y el empleo de un canal que puedan propiciar iniciativas de fortalecimiento y que incrementen el compromiso por los empleados hacia la empresa,

los desafíos de comunicación que llegan a interferir en la vía de comunicación interna como las barreras individuales.

Se fundamenta en lo que refiere Machuca (2009) señalando que los directivos deben influir para la articulación de sus áreas, motivando y en constante comunicación con sus empleados.

Con respecto al objetivo específico segundo, tener conocimiento sobre la repercusión entre la labor en equipo y el desenvolvimiento de labores; el aporte teórico de Koontz et al. (2012), manifiesta que los grupos de trabajo se conforman por individuos con habilidades que complementan y que muestran compromiso con un fin común, diversidad de metas de desenvolvimiento y una técnica de labores del cual todas ellas son responsables mutuamente.

Los resultados de la investigación determinaron que la dimensión trabajo en equipo influye de manera positiva media al desempeño laboral; debido a que presenta un coeficiente de correlación $r = 0,449^*$, y un Sig. (bilateral) = 0,049 que indica que precisa una influencia de nivel significativo. Además, se determinó que la dimensión trabajo en equipo se encuentra en un nivel bajo y medio respectivamente, mientras que la variable desenvolvimiento de labores, se encuentra en un grado medio. Se infiere que, a mayor compenetración en los equipos de trabajo, se alcanzara un mayor nivel de desempeño.

Los resultados pueden compararse con los conseguidos por Flores (2016) que a través de la prueba de Spearman, el cual llega a concluir: Hay un vínculo directo, moderado y significativo entre la labor en equipo y el desenvolvimiento de labores en el Instituto Superior Pedagógico Público Manuel González Prada, obteniendo un rho de Spearman igual a 0,523 y un p.valor igual a 0,000. De la misma forma, Fierro et al. (2017) llegan a concluir concerniente al elemento de participación del liderazgo, la mayor parte de los empleados (entre el 78% al 62%) manifiestan que hay un nivel bajo de integración del colaborador en grupos de trabajo para la ejecución de labores, así

como la promoción escasa de la labor en equipo, la actividad de delegar responsabilidades es escasa para la toma de decisiones en las labores que desarrollan y de manera insuficiente el jefe fomenta valores como parte de sus cargos, logrando incidir de manera significativa en su desenvolvimiento de labores (Sig. 0,021).

Lo anterior se puede fundamentar en lo expresa Machuca (2009) al expresar que, en los equipos de trabajo, los colaboradores interactúan entre sí, dividiendo el trabajo para lograr alcanzar el objetivo y lograr las metas establecidas; consiguiendo repercusiones positivas en el desenvolvimiento laboral personal y grupal.

Concerniente al objetivo específico tercero, definir la influencia del liderazgo en el desenvolvimiento de labores, se toma en cuenta el aporte de Chiavenato (2010) que menciona que el liderazgo es la repercusión interpersonal que se ejerce en definida situación, en aras de la ejecución de uno o más objetivos específicos a través del proceso de la comunicación entre humanos. Lo previamente mencionado se llega a complementar con lo que precisan Koontz et al. (2012) manifestando que los líderes consiguen actuar para servir de soporte a que un equipo logre alcanzar los objetivos mediante el desarrollo al máximo de sus habilidades.

Los resultados de la investigación determinan que la dimensión liderazgo influye de manera positiva media al desenvolvimiento de labores; por los valores conseguidos en el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,438^{**}$ y un Sig. (bilateral) de 0,009), lo que precisa que hay una influencia significativa altamente. Además, se determinó que la dimensión liderazgo se ubica en un grado medio y bajo; cuando la variable desenvolvimiento de labores se muestra en el nivel medio respectivamente. Se infiere que, a mayores niveles de liderazgo, se puede lograr estándares más altos de desempeño.

Los resultados mostrados previamente se pueden comparar con los conseguidos por Fierro et al. (2017) concluyen que los elementos del liderazgo de manera insuficiente repercuten en la mayor parte de los empleados (p-valor 0,015),

entre el 54% al 96% de los empleados precisan que hay una motivación baja, participación y comunicación al desarrollar sus actividades en el campo administrativo, por ende, genera afectación de los elementos del desenvolvimiento de labores de los empleados.

En este análisis cabe señalar el aporte de Robbins y Coulter (2010) quienes señalan que la motivación, el liderazgo y la comunicación se encuentran bastante interconectados. Cuando se comprende la motivación se aprecia de manera más clara lo que los individuos anhelan y la razón de actuar como lo hacen. Los encargados de liderar no únicamente logran responder a las motivaciones de los colaboradores, por el contrario, de igual manera las desalientan o incitan a través del clima a nivel de organización que llevan a cabo, y estos dos aspectos son vitales ya sea para la actividad de liderar como para la capacidad de guiar.

En relación con el cuarto objetivo específico, implantar como la motivación repercute en el desenvolvimiento de labores, Chiavenato (2010) determina la motivación al resultado interactuar entre la persona y el contexto que lo rodea. Por otro lado, Robbins y Coulter (2010); afirma que la motivación, así como los métodos responsables del anhelo de una persona de lleva a cabo un enorme esfuerzo en aras de conseguir los objetivos a nivel de organización, que se condiciona por la capacidad de la fortaleza de lograr la satisfacción de cierta necesidad personal.

Los resultados del estudio establecen que la dimensión motivación repercute de forma positiva media al desenvolvimiento de labores; debido a que muestra un coeficiente de correlación $r = 0,444^*$, y un Sig. (bilateral) de 0,042 indicando que hay una repercusión de modo significativo. Además, se determinó que la dimensión motivación se encuentra en un nivel bajo y medio respectivamente, cuando la variable desenvolvimiento se encuentra en un nivel medio para ambos casos.

Los resultados pueden compararse con los conseguidos por Rodríguez (2014) que pudo identificar que la motivación y el desenvolvimiento mantienen características

enfocadas en el personal, los tipos de motivación que las MYPE le brindan al personal es intrínseca y extrínseca, ya que existe una relación directa e inmediata entre el trabajo y la retribución, porque lo intrínseco es natural, pero lo extrínseco influye sobre lo intrínseco. Analizando la motivación que brindan al personal a través de los incentivos, se determinó como principal motivación, son los aumentos, los cuales satisfacen las necesidades del trabajador. Finalmente, Navarro (2015) en sus resultados sobre Motivación y la Competitividad del Talento Humano de la MYPE APBOSMAM, dando énfasis, en la especificación de las ventajas que otorga la motivación intrínseca en la productividad del recurso humano de la MYPE APBOSMAM, se traducen en niveles escasos y menos suficientes para los colaboradores, poca delegación, falta de empowerment, liderazgo autocrático, carencia de sistema de promoción y desarrollo de la carrera de personal, poca comunicación organizacional, deficiencia capacitacional, bajo nivel de desarrollo de capacidades, comunicación vertical, ausentismo elevado, los cuales son necesarias para un desarrollo exitoso.

Robbins y Coulter (2010) desde un punto de vista general, señalan que la motivación abarca el esfuerzo que se ejercer hacia un objetivo cualquiera, vale decir, a los objetivos a nivel de organización, ya que el primordial enfoque está en la conducta vinculada con la labor. Este concepto da a conocer tres componentes clave: objetivos organizacionales, esfuerzo y necesidades. El componente esfuerzo es una medida de impulso o la intensidad. Un individuo motivado muestra mucho esfuerzo. Pero hay poca probabilidad que los altos niveles de esfuerzo puedan conducir a un desenvolvimiento laboral ventajosos, a menos que el esfuerzo se intente canalizar en un enfoque que brinde beneficios a la empresa.

Concerniente al objetivo general, determinar la repercusión de la dirección administrativa en el desenvolvimiento de labores, se comprende por dirección administrativa como un proceso administrativo que dirige, orienta e influye oportunamente en las actividades de los sujetos de una organización, brindando el apoyo para que se realicen las actividades planeadas y organizadas con un buen

desempeño (Machuca, 2009); mientras que por desempeño laboral, Chiavenato (2009) se refiere a las actividades o conductas observadas en los colaboradores que son sobresalientes en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Los resultados de la investigación determinaron que la variable dirección administrativa influye de manera positiva media al desempeño laboral; debido a que muestra un coeficiente de correlación $r = 0,422^{**}$, y un Sig. (bilateral) de 0,006 corroborando que hay una repercusión de nivel significativo muy alto. Además, se determinó que la variable dirección administrativa se ubica en un nivel intermedio y bajo respectivamente, cuando la variable desenvolvimiento de labores se califica en un nivel medio para ambos casos. Se infiere que si existe una adecuada dirección administrativa se alcanza mejores niveles de desempeño laboral.

Los resultados previos se pueden comparar con los conseguidos por Martínez (2015) que determina que la dirección en el campo administrativo se vincula de forma muy significativa con el desenvolvimiento de labores en los empleados administrativos del departamento de Administración del INABIF. Pueblo Libre. Lima. 2015; con un eficiente de 0.489 y un sig. bilateral de 0.01. De la misma manera, López (2013) puede concluir que en MERCREDI S.A el proceso de administración es poco eficiente, ya que, la actividad de planificar, dirigir, organizar y controlar el recurso humano y material no se desarrolla de manera adecuada, por ello los colaboradores presentan dificultades para ejecutar sus actividades de forma eficaz, generando afectación la operatividad de la organización, y este contexto puede generar riesgo el agrado del consumidor.

De acuerdo a Chiavenato (2010) lo vital de la función de la administración de dirección, puede evidenciarse en grado intermedio; esto significa, en la gerencia, debido a que éste tiene la responsabilidad de guiar la conducta de los individuos para lograr los objetivos a nivel de organización. La gerencia es una labor que se orienta hacia los individuos, y se logra fundamentar en el liderazgo, la motivación, el trabajo en equipo y comunicación. De la misma manera, Chiavenato (2009), precisa que el

desenvolvimiento está en base a variables que logran condicionar y puede variar de un individuo a otro y de un contexto a otro, ya que depende de factores innumerables condicionantes que repercuten en él. El correcto desempeño de labores es la fuerza sobresaliente con la que dispone una empresa.

Se puede brindar como complemento a lo anterior mediante el aporte de Koontz, Wehrich y Cannice (2012) que precisan que la función de la administración no es lo necesario para disponer de un ejecutante en una responsabilidad administrativa que no puede laborar de manera eficaz como alto poder en la empresas, algunos ejecutantes de condición estrella podrían haber logrado el azaroso éxito y no como resultado de una eficaz administración.

VI. CONCLUSIONES

1. Hay una repercusión de nivel positivo medio, entre la dimensión comunicación y el desenvolvimiento de labores. Los colaboradores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia califican a la dimensión comunicación en un nivel alto y medio en su mayoría, cuando la variable desenvolvimiento de labores se encuentra en un nivel medio respectivamente.
2. Existe una influencia positiva media, entre la dimensión trabajo en equipo y el desenvolvimiento de labores. Los trabajadores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia califican a la dimensión trabajo en equipo en su mayoría en un nivel bajo y medio respectivamente, cuando la variable desenvolvimiento de labores se ubica en un nivel medio en ambos casos.
3. Hay una repercusión de nivel positivo medio, entre la dimensión liderazgo y el desenvolvimiento de labores. Los trabajadores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia califican a la dimensión liderazgo en un nivel medio y bajo mayoritariamente, cuando la variable desenvolvimiento de labores se encuentra en un nivel medio respectivamente.
4. Hay una repercusión de nivel positivo medio, entre la dimensión motivación y el desenvolvimiento de labores. Los trabajadores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia califican a la dimensión motivación en un nivel bajo y medio, cuando la variable desenvolvimiento de labores se ubica en un nivel medio en ambos casos.
5. Hay una repercusión de nivel positivo medio, entre la variable dirección de la administración y el desenvolvimiento de labores. Los trabajadores del módulo básico de la Corte Superior de Justicia califican a la variable dirección administrativa en un nivel medio mayoritariamente, cuando la variable desenvolvimiento de labores se encuentra en un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al departamento de administración del recurso humano del módulo básico de la Corte superior de Justicia, establecer canales de comunicación adecuados, para brindar información oportuna a los colaboradores, permitiendo fortalecer su desempeño en las actividades que se relacionan con las diferentes áreas.
2. Promover la labor en equipo, la creatividad e iniciativas, así como brindar datos oportunos para fortalecer el desenvolvimiento de los funcionarios de la corte superior de justicia de Piura.
3. Manifestar el liderazgo por parte de los directivos con respecto a los colaboradores, fortaleciendo el entorno laboral y ejecutando una comunicación con eficacia para fortalecer el desenvolvimiento de labores de los funcionarios de la corte superior de justicia.
4. Mejorar la motivación de los funcionarios de la corte superior de justicia para tener una mejora en el desenvolvimiento de labores, implantando políticas que permitan reconocer la labor y los méritos de los empleados.
5. Se sugiere llevar a cabo capacitaciones o talleres en formación gerencial, para desarrollar las capacidades gerenciales a los servidores que ocupan cargos de dirección o gerencial, de esta manera se potenciará sus conocimientos, habilidades interpersonales y su adecuación al cargo que desempeña.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de capacitación para fortalecer el desenvolvimiento de labores de los servidores de la Corte Superior de Justicia Piura 2020

Introducción

La Corte Superior de Justicia de Piura es una organización del sector público que consigue administrar justicia y otorga servicios a la ciudadanía de la nación; por ende, para el logro de su misión con la comunidad es vital disponer de empleados competentes y capacitados para el desarrollo de sus funciones y otorgar correcta atención y servicios de calidad a los consumidores.

En la actualidad en la corte superior de justicia como institución del sector público, las actividades y los procesos funcionales son llevados a cabo por individuos que son responsables de llevar a cabo las actividades que se les asignan acorde a la variedad de especialidades jurídicas. La administración del recurso humano en el poder judicial abarca el empleo de herramientas los cuales se vinculan a temas de entrenamiento y tecnológicos con el fin del correcto desarrollo y manejo de la responsabilidad procesal; debido a que toda solicitud o escrito que ingresan a mesa de partes tienen que ser digitalizados, y así ingresarlos en el Sistema Integral del Poder Judicial en aras de que los expertos legales puedan proceder a atender o brindar los mismos, con el fin de que después puedan ser notificados con la resolución respectiva, creándose de esa manera una congestión de documentos en mesa de partes de este módulo debido a la escasez de equipo de trabajo especializado y por la carencia de tecnología informática, actualmente, las resoluciones de fiscalías y los juzgados se colocan en la página web de la organización como parte de la modernización de los sistemas en el campo administrativo.

4.2.2. Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

Proponer un sistema de capacitación en aras de fortalecer el desenvolvimiento de labores de los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Piura.

Objetivos específicos:

- Realizar el planteamiento de talleres de entrenamiento al equipo de trabajo judicial y la parte administrativa, referente a temas que puedan coadyuvar el fácil acceso de las actividades diarias dentro del módulo Laboral.
- Desarrollar línea de carrera en las labores (meritocracia) de los empleados.
- Potenciar las competencias y capacidades de los empleados.
- Fortalecer el desenvolvimiento del equipo de trabajo del departamento administrativo y jurisdiccional que trabaja en la corte superior de justicia.

1.2 Base legal

- Ley orgánica del Poder judicial – Decreto Supremo N° 017-93-JUS
- Ley del servicio Civil – Ley N° 30057 (En el entorno Administrativo, debido a que dicho cuerpo normativo no se ejecuta de manera total a los colaboradores judiciales)

4.2-3. Justificación

El desenvolvimiento del plan de entrenamiento presta atención a la necesidad de fortalecer las destrezas y habilidades tanto del equipo de trabajo de la parte administrativa como jurisdiccional de la corte superior de justicia con el fin de lograr de forma eficaz y eficiente las actividades asignadas otorgando un mejor servicio, orientación a la comunidad y calidad. La presente propuesta se elabora, acorde a los

resultados conseguido a través de la ejecución de las herramientas a la población investigada.

La propuesta tiene como consecuencia que los empelados puedan sentir agrado, adecuado rendimiento de labores e interés en la labor, por ende, se podrá conseguir una mejora en la calidad del servicio otorgado y agrado de los litigantes y ciudadanos que anhelan sus denuncias y demandas y puedan ser solucionadas dentro del plazo establecido.

ANALISIS FODA:

Análisis situacional del equipo de trabajo de la parte administrativa de la Corte Superior de Justicia.

F. INTERNOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
F. EXTERNOS	F1. Itinerarios acordes a ley. F2. Centro de labores que disponga de las condiciones de trabajo. F3. Uniforme Anual para la totalidad de los regímenes de trabajo. F4. Movilidad para los colaboradores.	D1. Entrenamiento del equipo de trabajo no son los necesarios. D2. Remuneraciones bajas. D3. Falta de motivación laboral D4. Permanencia laboral
OPORTUNIDADES		

<p>O1. Equipo de trabajo sin resistencia al cambio</p> <p>O2. Colaboradores con saberes profesionales</p> <p>O3. Responsabilidad institucional</p> <p>O4. Puesta en práctica de actividades de línea de carrera</p>	<p>F3.O3 Responsabilidad institucional y vestuario</p> <p>Políticas para fortalecer el compromiso de la organización</p>	<p>D1.O2 sistemas de capacitación para fortalecimiento profesional</p>
<p>AMENAZAS</p>	<p>F2.A5 Política para horario equilibrado en aras de fortalecer el vínculo familiar del colaborador.</p>	<p>D4.A2 Política para compensar de modo no monetario a través de reconocimientos académicos.</p>
<p>A1. Escasa tecnología</p> <p>A2. Ausentismo en las labores</p> <p>A3. Actos de corrupción por sueldos bajos</p> <p>A4. Falta de cumplimiento de las políticas de salud y seguridad laboral</p> <p>A5. Falta de equilibrio en lo familiar, vida personal y profesional</p>		

Fuente: Revisión de información y resultados de instrumentos ejecutado a los empleados de la Corte Superior de Justicia de Piura

Estrategias de capacitación

Con el fin de ejecutar el plan presente, se sugiere ejecutarla de forma externa, emplear expertos externos que capaciten a la organización para animar al equipo de trabajo. Se llevarán a cabo tres talleres que abarcan capacitar en tres departamentos específicos: desenvolvimiento de competencias, desenvolvimiento de liderazgo a través de Coaching y recursos informáticos. El lapso por cada labor debe contar con una duración de 40 minutos, acorde con la estrategia pedagógica de entrenamiento.

Programa N° 1

Capacitación en competencias profesionales en aras de fortalecer el desenvolvimiento del equipo de trabajo

Equipo con la responsabilidad:

Gerente de recursos humanos

Gerente administrativo

Herramientas y materiales

- a) Humano: encargado de facilitar e integrantes que participarán
- b) Material: aulas, carpetas de participante, equipo multimedia, pizarra
- c) Duración: 40 minutos por acción

Descripción del taller

A través de la instauración de este taller de desenvolvimiento de competencias en el ámbito profesional, se intenta ejecutar dinámicas con el fin de integrar al equipo de trabajo la totalidad de departamentos del módulo de justicia. Puesta en práctica de valores en aras de que los empleados se sientan comprometido con su organización; Actividad de actualizar la normatividad vigente, entre ellas el empleo ventanillas electrónicas con el propósito de brindar notificaciones sobre las resoluciones a los clientes y la actividad de manejar los sistemas administrativos de la organización.

Justificación

El entrenamiento en competencias del ámbito profesional intenta fortalecer el desenvolvimiento del equipo de trabajo para el cumplimiento de los objetivos, fortalecer la eficiencia de la labor y prestar atención de forma satisfactoria a los clientes de los servicios de justicia que otorga la corte superior de Justicia. Cuando finalice el taller los que participen están con toda la disposición de fortalecer sus competencias en el ámbito profesional al servicio del sector público y de su organización.

Cronograma de actividades:

Actividades	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades para integrar	■	■	■									
Puesta en práctica de Valores				■	■	■						
Actividad de actualizar la Normatividad Vigente							■	■	■			
Procesos Administrativos										■	■	■

PRESUPUESTO 1

RUBROS	CANTIDAD	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
RECURSOS MATERIALES				
Carpetas (folder, Papel, lapicero)	48	Si	5.00	240.00
Equipo multimedia (alquiler)	01	Si	370.00	370.00
Aula (Alquiler)	01	Si	500.00	500.00
Refrigerios	48	Si	5.00	240.00
RECURSOS HUMANOS				
Encargado de capacitar	01	Si	1500.00	1500.00
Equipo de trabajo de apoyo	02	Si	150.00	3000.00
TOTAL				5,850.00

Programa N° 2

Capacitación en Coaching para desenvolvimiento de liderazgo

Personal responsable:

Gerente de recursos humanos

Gerente administrativo

Medios y materiales

- a) Humano: encargado de facilitar y los que participarán
- b) Material: aulas, carpetas de participante, equipo multimedia, pizarra
- c) Duración: 40 minutos por acción

Descripción del taller

A través de la instauración del taller de capacitación en Coaching, se intenta poner en práctica el liderazgo de los empleados; se llevarán a cabo eventos como: pautas para constituir los grupos de trabajo, dinámicas en equipos de trabajo, motivación y ejercicios de integradores.

Justificación:

Se intenta fortalecer las competencias del equipo de trabajo a través de la puesta en práctica del liderazgo de los empleados, motivar al equipo de trabajo y articularla labor en equipo de la corte superior de justicia. El desenvolvimiento de la labor como equipo se enfoca a laborar en beneficio de un objetivo común, generar confianza en el personal, guiar el servicio al usuario, direcciona la eficiencia de las labores y crea conocimientos con organización en la empresa. Al finalizar el taller, el equipo de trabajo está con toda la disposición de aceptar su liderazgo y realizar las labores en equipo y fortalecer la productividad en sus diversas acciones.

Cronograma de actividades

Actividades	MES 1				MES 2				MES 3			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acciones de motivación	■	■	■									
Orientación para constituir equipos				■	■	■						
Dinámica en equipos para aprendizaje de trabajo de forma conjunta							■	■				
Recursos de liderazgo									■	■		
Ejercicios Prácticos											■	■

Presupuesto 2

RUBROS	CANTIDAD	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
RECURSOS MATERIALES				
Carpetas (folder, Papel, lapicero)	48	Si	5.00	240.00
Equipo multimedia (alquiler)	01	Si	370.00	370.00
Aula (Alquiler)	01	Si	500.00	500.00
Refrigerios	48	Si	5.00	240.00
RECURSOS HUMANOS				
Coach	01	Si	1,000.00	1,000.00
Equipo de trabajo de apoyo	02	Si	150.00	300.00
TOTAL				2,650.00

Programa N° 3

Entrenamiento en herramientas informáticas

Equipo con la responsabilidad:

Gerente de recursos humanos

Jefe de informática y sistemas

Medios y materiales

- a) Humano: encargado de facilitar y los que participarán
- b) Material: aulas, carpetas de participante, equipo multimedia, pizarra
- c) Duración: 40 minutos por acción

Descripción del taller

A través de la instauración del taller de entrenamiento en recursos informáticos intenta llevar a cabo las habilidades en el empleo productivo del office 2016 con el fin de actualizar los saberes en este aspecto y lograr el aprendizaje para el manejo correcto del sistema operativo Windows

Justificación

El taller intenta fortalecer y poner en práctica las habilidades de los encargados de participar para el empleo productivo de Microsoft Office y desenvolverse de forma eficiente en sus labores cotidianas. Este taller permitirá reforzar las capacidades para el empleo de correspondencia interna, actividad de manejar la base de datos de Excel, edición de textos, correo electrónico y poder fortalecer la comunicación en el ámbito interno y el trabajo coordinado con los equipos de labores.

Cronograma de actividades:

Actividades	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Introducción (importancia de los recursos informáticos)	■	■										
Sistemas operativos: Windows 2016			■	■	■							
Desarrollo de textos con MS Word 2016						■	■					
Actividad de manejar hoja de cálculo Excel: 2016								■	■			
Actividad de manejar la correspondencia en el ámbito interna (correo electrónico)										■	■	■

PRESUPUESTO 3

RUBROS	CANTIDAD	NECESIDAD	PRECIO UNITARIO (S/)	TOTAL (S/)
RECURSOS MATERIALES				
Carpetas (folder, Papel lapicero)	48	Si	5.00	240.00
Equipo multimedia (alquiler)	01	Si	370.00	370.00
Aula (Alquiler)	01	Si	500.00	500.00
Refrigerios	48	Si	5.00	240.00
RECURSOS HUMANOS				
Encargado de capacitar	01	Si	500.00	1,500.00
Equipo de trabajo de apoyo	02	Si	150.00	300.00
TOTAL				3,150.00

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). Administración de Personal. Red Tercer Milenio.
https://drive.google.com/file/d/1vh70OUIRALUbG-2Xj_SyiUMgplX-UaPW/view
- Alles, M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. (2 ed. 7 reimp). Edit. Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Arana, K.; Vásquez, A. (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en 2014. Tesis de licenciado. Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Recuperado http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1413/1/Arana_Katherine_Talento_Desempe%C3%B1o_Humano.pdf
- Ayala, C; Fiestas, J (2010). Análisis de la influencia del clima organizacional en relación con el desempeño del trabajador de la empresa Daewon Susan. E.I.R.L – Paita. (Tesis profesional, Universidad César Vallejo)
- Benito, M. (2021). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. Eitorial Editex.
https://books.google.com.pe/books/about/Recursos_humanos_y_responsabilidad_socia.html?id=IA4tEAAAQBAJ&redir_esc=y
- Castaño, R. (2005). La Gestión Integral de Recursos Humanos. Universidad de Alcalá.
<https://drive.google.com/file/d/1zl9ieqjEY-7GnuwdXURyVgxVKuqIVGI0/view>
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones. Red Tercer Milenio. https://drive.google.com/file/d/1QxFIjDHeorz-_T35dPrFiP54wtcG3Jk/view
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9º edición. Edit. Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- Chapoñan, C; Calle, J (2010). Evaluación del desempeño de los docentes que brindan servicio educativo a los estudiantes de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo. (Tesis profesional, Universidad César Vallejo)
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. 3era. edición. Edit. Mc Graw – Hill Latinoamérica S.A. México.
- Corral, F. (2006). Recursos Humanos: Compensación. EOI. https://drive.google.com/file/d/1HXn9vK4e203RE2Zso1J8NIEcsC_gXYPN/view
- De la Cruz, E (2011). La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda (Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1612?mode=full>.
- Deloitte University Press (2016). Tendencias Globales en Capital Humano 2016. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf
- Dessler y Varela (2012). Administración de Recursos Humanos: Enfoque Latinoamericano. 5ta. Edición. Edit Pearson. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>.
- Dessler, G. y Varela, M. (2011). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. Pearson Educación. <https://drive.google.com/file/d/17vyfPpsQtXv-BmEC-AKMmEylUyuwSTYC/view>
- Dolan, S., Valle, R.; Jackson, S. y Schuler, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. 2º edición Edit. Mc Graw Hill de España.
- Fierro, I; Alejandro, M. y Ramos, J. (2017). Influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Tesis para obtener el título de Ingeniero en Administración de Empresas. Universidad Estatal Península de Santa Elena de Ecuador.

<https://www.bibliotecasdelecuador.com/Record/oai:localhost:123456789-1229/UserComments>

Guanilo, G. (2015) La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa informática Spirall Computer S.A.C. – Pacasmayo 2014. Tesis de Licenciado. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado:

Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ª. edición. Mc Graw – Hill Interamericana editores S.A. de C.V. México.

Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Editorial San Marcos. Lima

Inca, K. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas. Recuperado: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Administración. Una perspectiva global. 14a Edición. México: McGraw-Hill.

Londoño, H. y Arcila, M. (2013). Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad. Universidad de Manizales. https://drive.google.com/file/d/1VZvGIQuq_UBB4llyvkhTpGm7pREdZTOS/view

López, A. (2001). Manejo de los Recursos Humanos. The Nature Conservancy, Arlington, Virginia, USA. <https://drive.google.com/file/d/1Sgq2gEq4KUM3EC5bnul8kAXZH2shhUmK/view>

López, D. (2013). Análisis del proceso administrativo y su incidencia en la operatividad de la empresa Mercredi S.A. ubicada en el cantón El Triunfo Provincia del Guayas. Tesis para obtener el título de Ingeniería en Contaduría Pública y Auditoría. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2430>

López M. y Dopico, A. (2005). Capital Humano como Fuente de Ventajas Competitivas. https://drive.google.com/file/d/1pBlx-fyiltYyNYare_THXE3kqtm7sG_S/view

Luna, R.(2017). Gestión del talento: De los recursos humanos a la dirección de personas basada en el talento (DPT). Edit. Pirámide.

Malisa, L. (2012) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi, Universidad técnica Ambato, Ecuador.
http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/4175/1/tse_2012_14.pdf

Manzano, H. (2017). La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la cooperativa de ahorro y crédito san salvador agencias Puno y Juliaca – 2016. Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración. Universidad Nacional del Altiplano.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4840>

Martínez, A. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015. Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5953>

Martínez, E. y Martínez, F. (2009). Capacitación por competencia. Principio y Métodos. Universidad de Chile.

Navarro,

Pin, J. y García, P. (2012). Global Thinking. La Batalla por el Talento. IESE.

Puchol, L. (2012). Dirección y gestión de Recursos Humano. 7ª. Edición. Edit. Diaz Santos. Madrid

Robbins y Coulter (2010). Administración. 10ª.edicion. Editorial Pearson. México

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	La dirección es un proceso administrativo que dirige, orienta e influye oportunamente en las actividades de los sujetos de una organización, brindando el apoyo para que se realicen las actividades planeadas y organizadas con un buen desempeño. Los directivos deben influir para la articulación de sus áreas, motivando y en constante comunicación con sus empleados (Machuca, 2009)	Comunicación	Operacionalmente se evaluó la comunicación, mediante la aplicación de un cuestionario a los servidores, en cuanto a los indicadores.	Apertura al diálogo Información oportuna Integración al logro de objetivos Capacidad de escucha	Ordinal
		Motivación	Operacionalmente se evaluó la motivación, en base a los indicadores; a través de un cuestionario aplicado a los servidores de Módulo Básico de la Corte Superior de Justicia de Piura.	Políticas motivacionales Reconocimiento del personal Remuneración por el trabajo Satisfacción con el trabajo	Ordinal
		Liderazgo	Operacionalmente se evaluó el liderazgo mediante los indicadores mediante la aplicación del cuestionario aplicado a los servidores.	Claridad en los objetivos Retroalimentación Reuniones planificadas Relación con el superior	Ordinal
		Trabajo en equipo	Operacionalmente se evaluó la dimensión trabajo en equipo mediante la aplicación de una encuesta a través de un cuestionario a los servidores.	Relación con los compañeros Colaboración entre el personal Confianza con los compañeros Compromiso con los objetivos o metas	Ordinal

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
DESEMPEÑO LABORAL	Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. El desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2009).	Eficiencia	Operacionalmente la eficiencia se evaluó a través de indicadores como la responsabilidad del personal, uso adecuado de recursos, adaptabilidad; mediante un cuestionario aplicado a los servidores	Responsabilidad del personal Uso adecuado de recursos Nivel de conocimientos técnicos Adaptabilidad del trabajador Tiempo de desarrollo de sus actividades	Ordinal
		Eficacia	Operacionalmente la eficacia se evaluó mediante los indicadores cumplimiento de metas, tareas, conocimiento y logro de resultados mediante un cuestionario aplicado a los servidores	Cumplimientos de metas Cumplimientos de tareas Conocimiento de las actividades del puesto Calidad en el trabajo Logro de resultados	Ordinal

ANEXO 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL:	
ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA ORIENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PIURA 2020.	<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la gestión del talento humano está orientada al desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia Piura 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> La gestión del talento humano no está orientada al desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño de la Inv. Descriptiva, no experimental transversal -Enfoque: cuantitativo -Población: 478 trabajadores sindicalizados de todo el poder judicial de Piura. -Muestra: Se realizó un censo a 48 trabajadores del módulo básico de la corte superior de justicia. • Técnica <ul style="list-style-type: none"> -Encuesta y Entrevista • Instrumentos <ul style="list-style-type: none"> Cuestionario y Guía de entrevista -Método de análisis: análisis descriptivo, mediante SPSS,
	PREGUNTAS ESPECÍFICAS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la motivación de los servidores de la corte superior de justicia de Piura potencia su rendimiento laboral? 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la motivación y su relación en el desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> La motivación de los servidores de la corte superior de justicia de Piura se encuentra en nivel bajo y no orienta el rendimiento laboral. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida el liderazgo incide en el desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar como el liderazgo incide en el desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> El liderazgo de los directivos de la corte superior de justicia de Piura no es percibido y no orienta el desempeño laboral de los servidores. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida el trabajo en equipo de los servidores de la corte superior de justicia de Piura orienta el desempeño de los trabajadores? 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar el trabajo en equipo de los servidores de la corte superior de justicia de Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo en equipo de la corte superior de justicia de Piura no es funcional percibido y no orienta el desempeño de los trabajadores. 	
<ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la planificación potencia el desempeño laboral de los servidores de la corte superior de justicia de Piura 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre la planificación y los servidores de la corte superior de justicia de Piura. 	<ul style="list-style-type: none"> La planificación de la corte superior de justicia de Piura no es eficiente y no orienta el desempeño laboral de los servidores. 		

ANEXO 3

CUESTIONARIO A TRABAJADORES

Estimado (a) Señor (a)

El objetivo del presente cuestionario es recoger información sobre la dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral que presenta cada trabajador de la Corte Superior de Justicia de Piura.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa según el grado de motivación que siente. Le agradeceré que responda sinceramente a cada una de las preguntas.

Preguntas de DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		Alternativas				
N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
MOTIVACIÓN						
01	Existen políticas de motivación adecuadas en la institución.					
02	Su trabajo y desempeño es reconocido por sus superiores					
03	Ha recibido reconocimiento o ascenso en su institución en los últimos años					
04	Usted considera que la remuneración que recibe esta acorde con las funciones que realiza					
05	Usted se considera motivado con las funciones que realiza					
LIDERAZGO						
06	Los superiores le brindan con claridad los objetivos del área					
07	Su superior le brinda realimentación sobre el desempeño de sus tareas					
08	Su superior coordina con usted para realizar mejoras en sus funciones o tareas					

09	Existen reuniones planificadas con los servidores de la institución de forma periódica					
10	Considera que la relación con sus superiores es la idónea					
TRABAJO EN EQUIPO						
11	Su superior propicia una adecuada relación entre los compañeros del área					
12	Su superior incentiva la participación de la totalidad de los servidores.					
13	Se evidencia una colaboración entre los servidores para la consecución de los objetivos del área.					
14	Se propicia la confianza entre los compañeros y servidores de la institución					
15	Se siente comprometido para lograr las metas y objetivos institucionales					
COMUNICACIÓN						
16	Considera que sus superiores muestran apertura a dialogo con los servidores de la institución.					
17	Los superiores propician las condiciones para que los servidores puedan aportar ideas para la mejora de las funciones o tareas					
18	Sus superiores le brindan información oportuna y precisa para el logro y cumplimiento de las metas					
19	Los superiores tratan de integrar a los servidores hacia el logro de objetivos o metas.					
20	Los superiores escuchan sus opiniones, críticas o reclamos en relación al desempeño de sus funciones.					

Preguntas de DESEMPEÑO LABORAL		Alternativas				
N°	ITEMS	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
EFICIENCIA						
01	El grado de responsabilidad para con sus funciones está acorde a su capacidad profesional					
02	Considera que realiza un adecuado uso de los recursos que le brinda la institución para su desempeño					
03	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo					
04	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					
05	Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo					
EFICACIA						
06	Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos					
07	Usted cumple satisfactoriamente con las tareas asignadas					
08	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
09	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad					
10	Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado contribuyendo con los resultados del área					

ANEXO 4
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Dr. En Ciencias Administrativas con mención en Dirección en Empresas, N° ANR A 202528, de profesión Licenciado en Administración / Abogado, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a trabajadores	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de mayo del dos mil veinte.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvirtual.edu.pe



“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”


FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						86												
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																										86								
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																													86					
9.Methodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																															86			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 16 de mayo de 2020.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
 DNI : 02842237
 Especialidad : Administración
 E-mail : fwcastillop@ucvirtual.edu.pe



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139, Doctora en Administración, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a trabajadores	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de mayo del dos mil veinte.



Dra. : Nelida Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nelly-rodri@hotmail.com

“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	82				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	82				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						86	
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																						82	
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																						86	
9 Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																						82	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 16 de mayo de 2020.

Lic. Adm. Nelida L. Rodríguez de Peña
REG. UNIC. DE COLOMBIA N° 5460

Dra. : Nelida Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nelly-rodri@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943, Magister en Administración de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario trabajadores ^a	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de mayo del dos mil veinte.



Mgtr. : José Martín Lazo Sánchez
DNI : 02778943
Especialidad : Administración
E-mail : milazo@hotmail.com

“Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																						86				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos - científicos de la investigación																							86			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																							86			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																							86			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere.

Piura, 16 de mayo de 2020.



Lto. Adm. José Martín Lazo Sánchez
REG. UNIC. DE COLEG. N° 23792

Dr. : José Martín Lazo Sánchez
 DNI : 02778943
 Especialidad : Administración
 E-mail : milazo@hotmail.com




Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Freddy William Castillo Palacios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesor del Trabajo de Investigación titulado: “Dirección administrativa y su influencia en el desempeño laboral del módulo básico de la Corte Superior de Justicia Piura 2020”, del autor Mejía Chávez, Víctor Hugo Segundo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 25 de diciembre del 2022.

Freddy William Castillo Palacios	
DNI: 02842237	 Dr. Freddy W. Castillo Palacios I.C.M. UNIC DE CULEG. IN° 843
ORCID: 0000-0001-5815-6559	