



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

El empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de
Justicia de Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cerna Garnique, Pierina Prisila (orcid.org/0000-0002-3539-8560)

ASESORA:

Dra. Chipana Fernández, Yolanda Maribel Mercedes
(orcid.org/0000-0002-8609-3409)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, emprendimiento y responsabilidad social

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi trabajo de investigación a Dios por fortalecerme en todo momento y brindarme su amor incondicional; consecutivamente a toda mi familia porque son mi gran inspiración.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesora de desarrollo de tesis, la Dra. Maribel Chipana Fernández, por la paciencia, buenas recomendaciones y ánimo brindado para no darme por vencida; además a toda mi familia por su constante apoyo en todo este trayecto.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación de juicio de expertos	17
Tabla 2: Frecuencia y porcentaje de los niveles de empowerment	20
Tabla 3: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de empowerment	21
Tabla 4: Frecuencia y porcentaje de los niveles de desempeño laboral	22
Tabla 5: Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral	23
Tabla 6: Prueba de normalidad	24
Tabla 7: Relación de las variables empowerment y desempeño laboral	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Tipo de diseño de investigación	15
Figura 2: Niveles de empowerment	20
Figura 3: Niveles de las dimensiones de empowerment	21
Figura 4: Niveles de desempeño laboral	22
Figura 5: Niveles de las dimensiones de desempeño laboral	23

Resumen

La presente tesis tiene como título “El empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Lima, 2022”, cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022. La metodología del estudio tuvo un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, corte transversal, estuvo constituida por 75 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta, su instrumento se realizó a través del cuestionario con una escala de Likert, conformada por 41 preguntas, fue validado 3 expertos, la confiabilidad de los instrumentos se determinó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron establecidos con una estadística no paramétrica, el nivel de significancia de p valor de 0.00, llegando a la conclusión que existe una relación significativa con el desempeño laboral, con una correlación Rho de Spearman ($Rho = 0.837$), lo cual manifiesta una correlación positiva alta, por lo tanto, si se aplica el empowerment mejorará y aumentará el desempeño laboral en una Corte Superior de Lima, 2022.

Palabras clave: empowerment, desempeño laboral.

ABSTRACT

This thesis is entitled "Empowerment and job performance in a Superior Court of Lima, 2022", whose general objective was to determine the relationship between empowerment and job performance in a Superior Court of Justice of Lima, 2022. The study methodology had a quantitative approach, correlational descriptive level, non-experimental design, cross-sectional, was made up of 75 collaborators, the survey was reduced as a technique, its instrument was carried out through the questionnaire with a Likert scale, made up of 41 questions, it was validated by 3 experts, the reliability of the instruments was reduced by means of Cronbach's Alpha coefficient. The results obtained were established with a non-parametric statistic, the level of significance of p value of 0.00, concluding that there is a significant relationship with job performance, with a Spearman's Rho relationship ($Rho = 0.837$), which manifests a high positive connection, therefore, if the empowerment is applied, it will improve and affect job performance in a Superior Court of Lima, 2022.

Keywords: empowerment, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones buscan ser reconocidas, contar con personal preparado y adecuado para una buena atención a favor de la ciudadanía; sin embargo, ocurre muchas veces que la institución no cumple con brindarles herramientas necesarias para mejorar en ello; los servidores públicos pueden cumplir con sus labores, tener claras las metas, pese a ello no logran alcanzarlas, ya sea por encontrarse insatisfechos dentro de la institución, desmotivados, deviniendo como consecuencia, atención tardía en las demandas de los usuarios, la no ejecución en todas sus labores; debiendo innovarse con nuevas herramientas, ayudando a mejorar la gestión pública; la finalidad es otorgar un excelente servicio, siendo propicio brindarle facilidades a los colaboradores como el hecho de otorgarles poder, motivarlos, hacerlos líderes; este el camino para lograr el ansiado desempeño eficaz y eficiente en el poder judicial.

A nivel mundial, Noboa et al., (2020), refirieron que las instituciones no se preocupan por sus colaboradores, no los hacen partícipes, no se les brinda poder, los trabajadores no pueden tomar decisiones dentro de su ambiente laboral; no hay buena comunicación por parte del empleador, por lo que no se encuentran debidamente motivados para el desarrollo de sus actividades. MCLarty et al., (2021), señalaron que, en Estados Unidos, los jefes de las instituciones cumplen un papel fundamental en la experiencia profesional de cada uno de sus empleados (el comportamiento de los jefes influye) por lo que es debiendo interactuar con ellos, de ese modo, podrán influenciar en la conducta de los colaboradores y su desempeño será de mejor calidad; de no ser así el impacto será negativo.

En el contexto de Latinoamérica, Giraldo et al., (2019), señalaron que, en Colombia, es indispensable la intercomunicación entre personas, ésta debe ser clara y entendible; evitando así, malos entendidos entre el empleador y sus colaboradores; sin ello, es imposible que un buen desempeño laboral sea logrado, toda vez que genera limitaciones en el ejercicio de sus actividades, pues así los trabajadores no estarán comprometidos con sus funciones, siendo necesario realizar cambios y ajustes para obtener los resultados que se desean; favoreciendo a la institución y al empleado, pues mientras se cuente con

trabajadores útiles y eficientes brindarán buena atención y respuestas dentro de los plazos establecidos a favor de la ciudadanía que recurre a sus servicios.

A nivel nacional, Bautista et al., (2020), sostuvo que las entidades con mayor éxito toman en cuenta como punto primordial la gestión del desempeño laboral; mostrando así su interés por sus trabajadores; priorizando que mantengan un buen desempeño, dando lugar a un buen rendimiento en sus funciones asignadas. En el año 2018, en Perú, de acuerdo al Diario Andina, un 48% de trabajadores manifestaron que los sistemas de trabajo deberían prosperar; por otra parte, el 74% estaba dispuesto a cambiar de trabajo, bajo la premisa “prefieren ser más felices” (lo cual se vio reflejado con la disminución en su desempeño laboral); asimismo, señalaron sentirse infelices cuando no coinciden con la cultura organizacional de la institución, puesto que no son tomados en cuenta, no son reconocidos por sus aportes o logros; observándose la mala relación con sus superiores.(2018).

A nivel local, los servidores del Estado de una Corte Superior de Justicia de Lima han demostrado no encontrarse completamente satisfecho dentro de la institución puesto que algunas veces no los hacen partícipes en ciertos asuntos, no se sienten motivados, no implementan reformas para contar con un buen desarrollo a favor del ente, no se les otorga poder, ni liderazgo o incentiva en procurar explorar sus capacidades. El personal, podría intervenir sin temor, ya sea solicitando capacitaciones de empoderamiento a favor de todos los trabajadores; partiendo de lo expuesto; es ineludible conceder carta abierta a los servidores públicos; teniendo en cuenta que muchas veces es precisa su intervención; la entidad requiere innovarse, contar con nuevas herramientas estratégicas como son el empowerment que junto con el desempeño de sus colaboradores transformará paulatinamente el servicio en el poder judicial.

Debido a lo expuesto, se plantea como problema general; ¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima,2022?, como problemas específicos (ver anexo 1).

En cuanto a la justificación, Hernández et al., (2017) refirieron que en toda investigación debe efectuarse la justificación pues, es conveniente explicar el

porqué de determinado estudio. Ante lo mencionado, se planteó la justificación metodológica, en vista que se utilizó instrumentales de medición que demostraron su validez y confiabilidad, estos fueron validados por especialistas en la materia, justificación teórica, se tuvo como propósito de estudio suscitar una discusión académica, así como un análisis sobre los conocimientos existentes, por lo que se desarrolló bajo teorías; y justificación práctica; ya que servirá como referencia nacional para los investigadores y los resultados serán de utilidad para la institución en mención.

El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022. Siendo sus objetivos específicos (Ver anexo 2).

La hipótesis general que se formuló fue, el empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022; hipótesis específicas (Ver anexo 2).

II. MARCO TEÓRICO

Con relación a los antecedentes a nivel nacional, Flores (2020) en su publicación *El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019*, planteó como objetivo determinar la relación entre el empowerment y el desempeño laboral en el área de producción, se efectuó una compilación en base a fundamentos teóricos y conceptuales; la metodología utilizada fue cuantitativa, con diseño no experimental–transversal, señalando que su población estuvo constituida por 150 asalariados, se efectuó la técnica de la encuesta; se concluyó que el uso del empowerment contribuirá de forma efectiva en el desempeño de trabajo de los empleados; los empleados se sentirán más comprometido con la entidad, aportarán con sus capacidades y habilidades logrando obtener los objetivos y metas esperadas.

Asimismo, Chenet et. al. (2019), en su artículo científico *Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú*; su objetivo fue determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de la entidad, tuvo un enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 18 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, se llegó a determinar que existe relación entre ambas variables, indicando que es debido contar con un ambiente laboral positivo y agradable; puesto que al forjarse la motivación en los colaboradores ellos desarrollarán eficazmente sus funciones.

En referencia a ello, Oseda (2020) en su estudio, denominado *Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el empowerment y desempeño laboral, se recopilaron datos cuantitativos, el estudio fue de tipo básico, correlacional simple, transversal; en su estudio se ultimó que al aumentar el empowerment incrementa el desempeño laboral, el cual, ayuda al colaborador a desempeñarse con mayor confianza y eficiencia en las funciones asignadas, se observó las necesidades de los empleados, siendo vital hacerlos sentir parte esencial de la institución, de ese modo alcanzarán objetivos,

mejorarán su carga laboral; favoreciendo así al empleador y a los usuarios que requirieran de respuestas útiles e inmediatas.

Machaca (2020), en su publicación *La estrategia del empowerment y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna, año 2017*; su finalidad fue comprobar si la estrategia del empowerment influyó en el desempeño laboral de sus maestros, su método usado fue cuantitativo, descriptivo, transversal y nivel explicativo; tuvo como población a 460 docentes; concluyendo que el hecho de seguir una estructura organizacional rígida, planteada por algunas autoridades como el no permitir la implementación del empowerment, genera que el desempeño de los docentes continúe siendo deficiente, por ello al implementar la herramienta estratégica de empowerment se demostró que se ha influido en el desempeño laboral de los educadores; mostrando más eficiencia.

Para La Torre Gómez (2020), en su estudio, *Empowerment y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de la provincia de Huaylas, Áncash 2020*, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el empowerment y desempeño de sus empleados; cuyo enfoque fue cuantitativo, descriptiva correlacional, su diseño fue no experimental – transversal, tomó como población a 60 profesionales, se dispuso como técnica empleada la encuesta; se dictaminó que existe una relación entre el las variables mencionadas, ya que al hacer uso del empowerment, el personal estará óptimamente preparado para realizar sus actividades, cumplir las metas, se sentirá parte del ente y al mismo tiempo conforme con el trato de sus jefes, razón por la cual, se comprometerá con cumplir una buena labor.

Como parte de la investigación, entre los trabajos previos internacionales, podemos mencionar: Cho et al., (2020), en la publicación *How and When Humble Leadership Facilitates Employee Job Performance: The Roles of Feeling Trusted and Job Autonomy*, la cual estuvo basada que respecto al empowerment, la autoridad debe ser un líder humilde para de ese modo lograr un desempeño laboral positivo en sus trabajadores, el procedimiento ha sido de enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 233 colaboradores, los

instrumentos utilizados fueron recolección de información y encuestas. Se determinó que en el empowerment se debe contar con jefes que sean líderes humildes, pues, de esa forma, les generan confianza, facilitan y fortalecen la relación trabajador - empleador, lo cual se refleja a través de un buen desempeño laboral.

Manjarrez et al., (2020), en su artículo La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador, cuyo estudio fue diagnosticar la motivación como influencia en el desempeño laboral de sus trabajadores; la metodología tuvo un enfoque descriptivo, evaluada mediante recopilación de datos a través de cuestionarios, se usó el programa estadístico SPSS 22.0. Resultando que los factores de motivación, han influido positivamente en el desempeño de trabajo y en la competitividad de sus trabajadores, siendo base fundamental la formación de los trabajadores para con su desempeño laboral en beneficio de sus habitantes, del organismo.

Asimismo, Román (2017), en su estudio Empowerment estructural: potenciando la capacidad innovadora de las organizaciones, cuyo objetivo fue identificar el nivel de empowerment estructural en colaboradores pertenecientes a instituciones con características innovadoras; la metodología utilizada fue descriptivo, exploratorio-correlacional; utilizaron un enfoque cuantitativo, se recopilaron a través de cuestionarios, con una muestra de 90 trabajadores del distrito de Viseu, Portugal; en su estudio se concluyó que el empowerment otorga generar impacto en los colaboradores, permitiendo que el desempeño laboral crezca de manera significativa, se creó un clima innovador, con libertad en ideas, estimulando el trabajo de sus colaboradores.

De acuerdo a Ahmend y Yousif (2020), en su publicación The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation, señalaron como objetivo evaluar el impacto de la evaluación del desempeño laboral centrándose en el papel de motivación en el sector gubernamental en Qatar, la metodología fue cuantitativa, de carácter descriptivo, la técnica que se utilizó fue la encuesta; concluyendo que el factor motivacional influyó de manera positiva en el desempeño laboral de su personal; los superiores

del sector de recursos humanos de la institución podrán hacer uso de la información concerniente al desempeño de los empleados, para así resguardarlos, destacarlos y motivarlos por igual, siendo propicio para ello realizar una evaluación mensual que permitirá observar si la producción y desempeño de cada trabajador incrementa o no.

Quinde y Guamán (2022), en su publicación *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* ha indicado como objetivo revelar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, fue cuantitativa, descriptivo y correlacional, la población de análisis fue 326 colaboradores, llegando a la conclusión que el liderazgo es un elemento indispensable para el buen desempeño laboral de los empleados de la institución; ante ello se encontrarán motivados en cuanto a la responsabilidad y compromiso de mejorar y enfrentarse a los desafíos que pueden suscitarse dentro del organismo; siendo necesario aumentar el nivel de comodidad en los colaboradores basándose en compensaciones y no solamente en obtener resultados.

Chiavenato (2017), definió al *empowerment* como la herramienta que concede autonomía, motivación, liderazgo y desarrollo a los individuos para un mejor desempeño en sus funciones, implicando que los colaboradores posean mayor seguridad en sí mismos; debiendo ser tomados en cuenta y ser escuchados; por lo que, la institución debe proporcionar mecanismos estratégicos necesarios y de ese modo podrán desarrollarse de manera satisfactoria en los asuntos de trabajo; Tristán et al., (2021), lo definieron como la manera de conceder responsabilidades a los subordinados; implicando confiar en sus decisiones; Palacios (2018), lo describió como una forma de dirigir el talento humano; implicando delegar autoridad y responsabilidades, ocasionando el crecimiento de creatividad, responsabilidades, autoridad y empeño para con los usuarios que recurren a la entidad; también impulsa el liderazgo y trabajo de los colaboradores.

Para que se enmarque el tema materia de estudio, es ineludible conocer la bases teóricas del pensamiento crítico, respeto a la primera variable, Chiavenato

(2017); lo observó desde un enfoque de estrategia de gestión, ello ha implicado contar con una visión institucional, es decir, la institución debe tener presente que es lo que se desea y busca desarrollar, que necesidades deben ser cubiertas respecto a los servicios que ofrece; ya que lo que se busca es prosperar, diferenciarse de otros entes y ofrecer lo mejor a los ciudadanos; debiendo ello ser divulgado a los trabajadores, también se les debe ceder poder, liderazgo, desarrollo y motivación por medio del empowerment; por consiguiente, poseerán la capacidad de saber lo que la institución espera de ellos, de esa manera el ente, podrá tomar medidas certeras a través de la gestión de sus talentos, pensando en el bien común de la sociedad.

Amezcueta et al., (2019), consideró como características de los equipos con empowerment: 1) compartir el liderazgo, 2) posibilidad de apreciar y perfeccionar la calidad del desempeño de los empleados, 3) el grupo provee ideas para la estrategia en los servicios, 4) son responsables e ingeniosos, 5) organizan y cambian ideas con otros grupos, 6) renuevan sus relaciones con terceras personas (relativo a la confianza y honestidad), 7) tienen una conducta positiva y son entusiastas.

Con respecto a los principios del empowerment, Chiavenato (2017), indicó que existen tres principios fundamentales para proponer empowerment a los individuos, siendo estos los siguientes: 1) brindando a los seres humanos un trabajo que estime importante, 2) cediendo a los trabajadores autoridad, responsabilidades, independencia y autonomía en sus ocupaciones, 3) otorgando a los colaboradores tomar decisiones respecto a su propia actividad.

Flores et al., (2021) mencionaron como los beneficios del empowerment los que se presentan a continuación: 1) incremento del agrado hacia el empleo, pues existe una transformación en la actitud, ya no implica “trabajar por obligación de cumplir con sus labores” sino es un “querer realizar sus funciones con entusiasmo”, 2) los empleados se sienten más comprometidos, 3) se genera una adecuada comunicación entre empleador y trabajador, 4) mejora la calidad de los servicios que brindan.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) refirió que toda institución que desee efectuar el empoderamiento necesita tomar en cuenta algunos aspectos, por lo que mencionaremos los más destacados; a) Planes de desarrollo de habilidades: en donde los líderes no solamente preparan a sus empleados, sino también le generan confianza, entre tanto se preparan para el éxito, c) Técnicas y trabajo: en el mencionado proceso se entrena a los individuos para nuevas responsabilidades, d) Resolver problemas interpersonales: por lo que se debe contar con un el equipo empoderado, ya sea de modo individual o en grupo, ellos deben relacionarse de manera consecutiva y activa con sus compañeros de trabajo, usuarios, etc., e) Tecnología de la información: su rol es crucial para el desarrollo de la capacitación.

Las dimensiones de la variable 1 Empowerment en la presente investigación fueron citados por Chiavenato (2017): Poder, motivación, liderazgo y desarrollo.

En cuanto a la primera dimensión, Chiavenato (2017) refirió que el poder es la capacidad que tiene una persona para influenciar en otra. En una entidad donde brinden poder será posible controlar las disposiciones y acciones de otros sujetos. Rodríguez (2021) identificó al poder como la capacidad de proporcionar autoridad y responsabilidades en los individuos o equipos, siendo esencial depositar confianza en las capacidades y habilidades de los trabajadores.

Como tácticas de poder mencionó; a) La razón, residiendo ésta en usar hechos y datos para elaborar una presentación lógica sobre las ideas, b) la amabilidad, siendo adecuado utilizar elogios, para así generar un buen ambiente de trabajo, c) la coalición, busca que otras personas del organismo alienten una idea, d) la negación, busca acuerdos por medio de beneficios o favores, e) la afirmación, consiste en recordar las ordenes que se solicitaron, f) las autoridades superiores, significa lograr que los niveles más altos de la entidad apoyen una idea, g) las sanciones; son las promesas, castigos o amenazas respecto a los salarios o ascensos. (Chiavenato, 2017).

Chiavenato (2017), clasificó el poder en: a) coerción: involucrando obligar a otra persona a que realice algo que se le solicita, b) conexión: cuando el que

manda se sostiene en aquello que está vinculado con una fuente de poder, c) recompensa: un individuo ejecuta algo a cambio de una compensación, d) legitimidad: incita a ser, o no, a un sujeto de determinada manera, ya que, identifica en una persona la fuerza de la ley, e) información: Los superiores tendrán información del perfil del subordinado, f) negociación: por medio de sus cualidades, el individuo podrá ganarse la voluntad de los demás para que colaboren en beneficio de sus aspiraciones, g) experto: consiste en hacer que el sujeto efectúe lo que se le pide porque se ha distinguido en él sus capacidades, h) afecto: el sujeto cumple lo que le solicitan porque existen lazos afectivos de su parte.

En relación a la dimensión motivación Chiavenato (2017) precisó que ésta permite entender el comportamiento de los individuos, ejecutándose de la siguiente manera; a) las necesidades y privaciones provocan en los sujetos ciertas molestias, lo que origina un proceso que intenta expulsar o reducir esa molestia o tensión, b) tomando el sujeto acción para satisfacer necesidades o insolvencias surgiendo como objetivo en su conducta llegar a una meta, c) si logra conseguir satisfacer la necesidad, habrá obtenido resultados exitosos; d) la evaluación en el desempeño del personal establece una recompensa o sanción para los individuos, e) produciendo un nuevo proceso de motivación. Peña y Villón (2018) enfatizaron que está relacionada con la fuerza que alienta, conduce, estimula, incentiva y conserva el empeño y ahínco de los individuos; esforzándose en obtener y cumplir sus metas.

Por su parte, Balbuena (2020) mencionó los impulsos de la motivación: 1) la motivación de logro, es aquella reacción que incentiva a las personas a enfocarse en lograr conseguir sus metas , 2) motivación de afiliación, siendo éste una acción para conocer a otras personas con las cuales exista compatibilidad y experimentar un vínculo de afecto con otros individuos, 3) motivación de poder, es aquel impulso que sirve para inducir en las personas, tomar el control y cambiar situaciones a favor del organismo. Teniendo en cuenta estos tres impulsos, podemos denotar que ante diversas situaciones cada empleado tiene diferentes impulsos, por lo que los empleadores deben ampliar su visión y comprender las

actitudes de cada empleado, dichos impulsos lograrán hacer posible el cumplimiento de las expectativas de la institución.

Por su parte, Peña y Villón (2018) mencionaron entre los factores más destacados de motivación en el trabajo los siguientes: en todo vínculo laboral debe procurarse buena satisfacción, motivación y desempeño por parte de los trabajadores; asimismo, un ambiente laboral apropiado, es decir, que el subordinado se encuentre, a gusto y conforme para realizar sus actividades, ya que eso interviene para que las metas del ente sean alcanzadas.

En cuanto a la dimensión liderazgo, Chiavenato (2017), lo definió como aquel poder personal que concede a un individuo influenciar en otros por medio de relaciones ya existentes; ello implica un compromiso interpersonal, en la que un sujeto actúa para producir o transformar una conducta. López et. al. (2020), aludieron que un líder es aquel que influye en otros individuos; de esa manera lograrán adquirir objetivos; el líder tiene la capacidad de anticiparse a ciertos hechos por lo cual crea estrategias, causando más competitividad, influyendo así en el desarrollo y crecimiento de las personas como el de los organismos.

Para Clinton (2021) las características más sobresalientes de un líder son: motivar a los equipos de trabajo suscitando que se relacionen entre sí, que alcancen realizar todas sus labores, se encuentren seguros de las habilidades que aportan; finalmente el líder debe transmitir su mensaje de manera clara y precisa.

Con respecto a la dimensión desarrollo, Chiavenato (2017), lo ha definido como aquella expresión que busca suministrar a los trabajadores recursos de capacitación y desarrollo individual como profesional, otorgándoles así conocimientos, instruyéndolos en nuevas herramientas y desarrollando sus talentos; asimismo, Sánchez (2017), indicó que el desarrollo hace referencia al destaque de habilidades y conocimientos tanto personales como en conjunto, siendo estos considerados aspectos esenciales en las labores de los trabajadores.

Ingunza (2019) señaló que la gestión pública en nuestro país se encuentra en proceso de fortalecimiento, el estado tiene funciones importantes como son la producción de servicios públicos; empero, observamos carencias en los servicios ofrecidos, no es suficiente innovar en altas tecnologías, sino también en otras

herramientas que puedan ayudar a que exista servicios de alta calidad. Por ello, es imprescindible delegar poder, hacer líder, autónomos, motivar a sus colaboradores, así la gestión de las entidades mejorará de forma eficiente a favor de los trabajadores y por ende de la población; la importancia del empowerment se base en que se conceda mejorar la efectividad y el desempeño de sus empleados, implementando cambios significativos en la cultura de la entidad, manejando las diversas capacidades de los colaboradores.

En cuanto al desempeño laboral, Gabini (2018) lo definió como el desempeño de las tareas, conductas y habilidades que debe tener un colaborador, debiendo ser evaluado y posterior a ello calificado para ser parte del equipo de una institución; debiendo cumplir las expectativas que se espera con su labor. Por otro lado, Argoti (2020) conceptualizó al desempeño laboral como aquel valor que las personas imparten en una institución a través de sus labores, buscando cumplir con las metas establecidas. Ramírez y Nazar (2019) lo definieron como aquellos comportamientos de los empleados que se encuentran conducentes al logro de las metas, es decir aquellas que conforman un valor esperado por el ente para una efectividad mayor, esto es clave en el logro de objetivos.

En atención a la variable desempeño laboral, y acorde con la teoría de Gabini (2018), este modelo surgió para tener conocimiento del desempeño laboral de los empleados; como se desenvuelven; debiendo la entidad para la que laboran exponer estrategias dirigidas al cumplimiento de los objetivos; teniendo en cuenta que se enfoca en el comportamiento de los empleados, ello a través de su desempeño de tareas, contextual y contraproducente.

Las dimensiones de la variable 2 desempeño laboral en el presente estudio tenemos lo citado por Gabini (2018): El desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproductivo.

Con respecto a la primera dimensión Gabini (2018), lo definió como comportamientos y habilidades que tiene un empleado (lo cual puede inferir para contratar de sus servicios); debiendo llevar a cabo su labor y satisfacer las expectativas que se espera de ellos. Para Camiloaga (2018), se encuentra basado en el rendimiento de los empleados, relacionándose con el compromiso, esfuerzo

y puntualidad en sus actividades de trabajo con lo cual se espera destacar en la calidad del mismo.

En cuanto a la dimensión desempeño contextual, Gabini (2018) indicó que son actividades que no se encuentran contempladas por el ente; ya que se encuentra relacionado al comportamiento y valores de los trabajadores, donde los colaboradores asumen retos, crean soluciones, tienen iniciativa propia, impulsan la empatía y colaboran con su entorno; creando un buen ambiente laboral, el cual debe ser adecuado para el desarrollo de la entidad. Por su lado, Flores (2018) manifestó que, en esta dimensión, los trabajadores deben ser atentos, educados, cuidadosos y respetuosos con sus labores; actuar con lealtad y buena fe hacia sus jefes y todos los compañeros, así se logrará obtener éxito.

Referente a la dimensión desempeño contraproducente, Gabini (2018) lo señaló como comportamientos negativos; abarcando incumplimiento de normas que ponen en peligro el bienestar de la institución o de sus colaboradores (intrigas, preferencias hacia ciertas personas, sabotajes).

Entre las características más distinguidas del desempeño laboral conforme a lo señalado por Sumba y Moreno (2022), tenemos las siguientes: a) adaptabilidad, se vincula con el hecho de mantener efectividad en las distintas áreas y responsabilidades; b) comunicación, es la capacidad de manifestar ideas de forma clara, ya sea de manera grupal o individual; c) iniciativa, aquella que nace de la voluntad, de la intención de intervenir en ciertos asuntos para alcanzar objetivos, brindar nuestros propios aportes y así generar situaciones en beneficio de la entidad, ir más allá de lo que se puede haber solicitado.

Matamachoy et al. (2018) manifestó que su importancia radica en identificar las fortalezas de los trabajadores, ya que es el elemento primordial en toda entidad, de esa manera la institución se podrá desarrollar exitosamente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica acorde a lo referido por Hernández et al., (2017), puesto que este estudio está dirigido a describir, conocer y explicar los fenómenos que acontecen en una investigación. La finalidad de la presente investigación fue de comprobar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Lima, 2022.

El diseño de esta investigación fue no experimental. Cabezas et al., (2018) manifestaron que este tipo de diseño se debe a que las variables establecidas no son manipulables.

El método manejado fue hipotético - deductivo, Hernández y Mendoza (2018), indicaron ello, puesto que se fomenta a partir de una hipótesis estimable, la cual se ha generado de consecuencias lógicas para adquirir conclusiones particulares, siendo posteriormente comprobadas experimentalmente. Rodríguez y Pérez (2017) mencionaron que dicho método establece que la hipótesis fue el comienzo para proceder a distintas deducciones; esto quiere decir, que una indagación siempre inicia de la hipótesis general, posterior a ello es analizada y comprobada, alcanzando efectuar las conclusiones específicas que confirmen o rechacen la hipótesis general.

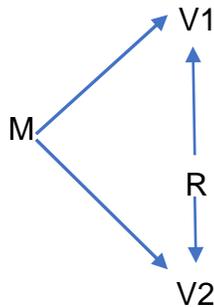
De la misma manera, fue de corte transversal, porque se recogieron datos en un establecido periodo de tiempo Hernández y Mendoza (2018); asimismo, contemplaron como descriptivo correlacional, debido a que se ha pretendido medir la relación entre las variables en un tiempo establecido.

Hernández et al., (2017) tuvo un alcance descriptivo correlacional, dado que, con la investigación se ha buscado medir si existe relación entre las variables propuestas, probando el grado de correlación que existe entre ambas.

Este estudio contó con un enfoque cuantitativo, debido a que las variables fueron medidas por medio de técnicas estadísticas, según Hernández y Mendoza (2018), este enfoque se ha interesado por corroborar hipótesis a través de herramientas numéricas y estadísticas, se utilizó la recolección y análisis de los datos; para así contar con las preguntas y objetivos de investigación.

Teniendo en cuenta lo manifestado, se pretende evaluar la relación que existe entre las variables mencionadas en la presente indagación, el cual se ha determinado de la siguiente manera:

Figura 1



Dónde:

M: Muestra

V1: Empowerment

V2: Desempeño laboral

R: Correlación entre las variables

3.2 Variables y Operacionalización

Respecto a la variable de empowerment de acuerdo a Chiavenato (2017), enmarcó su significado como la herramienta que concede poder, motivación, liderazgo y desarrollo a aquellos participantes de una entidad con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones; Tristán et al., (2021), lo definieron como la manera de conceder responsabilidades a los subordinados; implicando confiar en las decisiones que tomen, sean éstas buenas o malas, debiendo animarlos por las malas decisiones, o en su defecto, felicitarlos por sus decisiones certeras.

En cuanto a la operacionalización de la variable ésta fue de naturaleza cuantitativa, y se encuentra formada por cuatro dimensiones: poder, motivación, liderazgo y desarrollo, los mismos que serán observados por medio de 13 indicadores los cuales han dado origen a un cuestionario constituido por 20 preguntas o ítems. Los valores se obtuvieron a través de sus niveles: 1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =Algunas veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre; valorada por la

escala de Likert por lo que se evaluó y midió los factores. Asimismo, los instrumentos fueron validados por tres especialistas en la materia. (Ver anexo 1).

Con respecto a la variable desempeño laboral Gabini (2018), lo señaló como el comportamiento de los trabajadores de una institución, debiendo ellos cumplir con la productividad, lograr los objetivos y cumplir con las perspectivas que se espera de ellos. Ramírez y Nazar (2019) lo definieron como aquellas conductas de los empleados, correspondiéndoles conducirse hacia logro de metas.

En cuanto a lo relacionado a la operacionalización de la variable ésta es de naturaleza cuantitativa, compuesta por tres dimensiones: El desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño contraproductivo, los cuáles serán observados por medio de 10 indicadores, dando inicio a un cuestionario compuesto por 21 preguntas o ítems, en una escala valorativa ordinal de tipo Likert. En cuanto a los instrumentos estos han sido validados por tres expertos en la materia. (Ver anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

Andrade et al., (2018) definieron como población al grupo de datos considerados para poder utilizar diversos procedimientos, desarrollar una investigación y que este tenga características semejantes, debiendo ser adecuada para la determinación estadística; para Triola (2018), está conformada por un conjunto de sujetos, cosas o sucesos de los cuales se pretende realizar una investigación. Se ha considerado como población censal a setenta y cinco (75) servidores públicos que laboran en una Corte Superior de Justicia.

En cuanto la muestra, se definió como el subconjunto que representa un porcentaje extraído de una población, reflejando características de la población para realizar una investigación, en donde se identificarán criterios definidos (Gallardo, 2017).

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

En el presente estudio se realizó encuestas, Baena (2017) señaló que éstas se componen como una serie de interrogantes cuyo fin consiste en averiguar toda la información indispensable para una investigación; de acuerdo a Cabezas, et al.,

(2018) el instrumento es la herramienta que emplea un investigador para recolectar toda la información obtenida de la muestra que se ha seleccionado y poder resolver el problema que se ha determinado en la investigación.

Validez

Sánchez et al., (2018), lo definieron como medir con efectividad lo que realmente se desea, para obtener resultados afines a la investigación. Para ello se empleó la técnica de “Juicio de expertos”, que radicó en requerirles encontrarse instruidos en el tema, de esa forma cumplieron con brindar su opinión respecto a las preguntas que se les proporcionó, haciéndose cargo también de determinar su validez. Esta evaluación se ha realizado teniendo presente tres pautas: claridad, pertinencia y relevancia.

Tabla 1.

Validación de juicio de expertos

Expertos	Cuestionario	Resultado de Aplicabilidad
Dra. Alejandrina Magdalena Carhuachín Herrera	El Empowerment El desempeño Laboral	Aplicable
Mg. Rolando Joel Figueroa Plácido Mg. Carrasco Moreno Ángel Saturnino		Aplicable Aplicable

Confiabilidad

En cuanto la técnica y recolección de instrumentos, sobre la confiabilidad del instrumento Sánchez et al., (2018) lo señalaron como la capacidad del instrumento para efectuar resultados que sean más correlacionales entre variables estudiadas. Para hallar confiabilidad de variables, primero se aplicó prueba piloto a 20 trabajadores de una institución del Estado, aplicando un cuestionario, éste se realizó de manera presencial; posterior a ello se aplicó una encuesta a 75 trabajadores en la institución materia de la investigación; la confiabilidad se efectuó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, en el programa estadístico SPSS V.26, también con la hoja de cálculo Excel; en el trabajo de investigación se

usó la técnica encuesta, el instrumento usado fue el cuestionario, se efectuó de manera presencial como virtual (Google form).

3.5 Procedimiento

Ramos et al., (2018) indicó que se debe tener en cuenta algunos parámetros en la formación del estudio, por esa razón se realizaron las subsiguientes actividades; 1) se exploró en fuentes irrefutables para el soporte teórico de las variables, 2) se crearon los instrumentos para la colección de la información; después se efectuó solicitar el permiso correspondiente en una Corte Superior de Justicia de Lima mediante una solicitud; para la ejecución del proyecto, se reunió la información, siendo ésta procesada, por último los resultados obtenidos se encuentran en la parte de resultados para su respectiva observación; además, para alcanzar aplicar el instrumento, el cuestionario fue proporcionado a los servidores públicos tanto de manera virtual (vía google form) como presencial, una vez respondida la encuesta se procedió a realizar las investigaciones respectivas.

3.6 Métodos de análisis de datos

Por su parte, Cabezas et al., (2018) indicaron que estos consisten en especificar cuánto y cómo se ha indagado; en el presente estudio los datos conseguidos fueron por obtenidos por medio de los instrumentos de recolección de datos, en este caso, se realizó encuestas, después se efectuó su procesamiento mediante el IBM SPSS Statistics 26, continuando con la producción de figuras y tablas de frecuencia con sus respectivas interpretaciones; finalmente, se realizó la prueba de hipótesis utilizando el estadístico correspondiente.

3.7 Aspectos éticos

Esta exploración tuvo en cuenta el derecho de propiedad intelectual perteneciente a los diversos autores consultados; determinó la relación entre las variables definidas en la investigación. Igualmente, debo indicar que las referencias consultadas en el presente estudio, la han respaldado y dado consistencia, permitió sustentar y conocer cada variable objeto de estudio. La investigación ha utilizado la norma APA versión séptima para las citas y

referencias, la redacción se ejecutó teniendo en cuenta lo estipulado por la Universidad César Vallejo, acorde a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 110- 2022-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020, se acató con respetar el código de ética en investigación de la mencionada casa de estudios; asimismo se cumplió con pasar turnitin para corregir las similitudes que pudieran existir.

IV. RESULTADOS

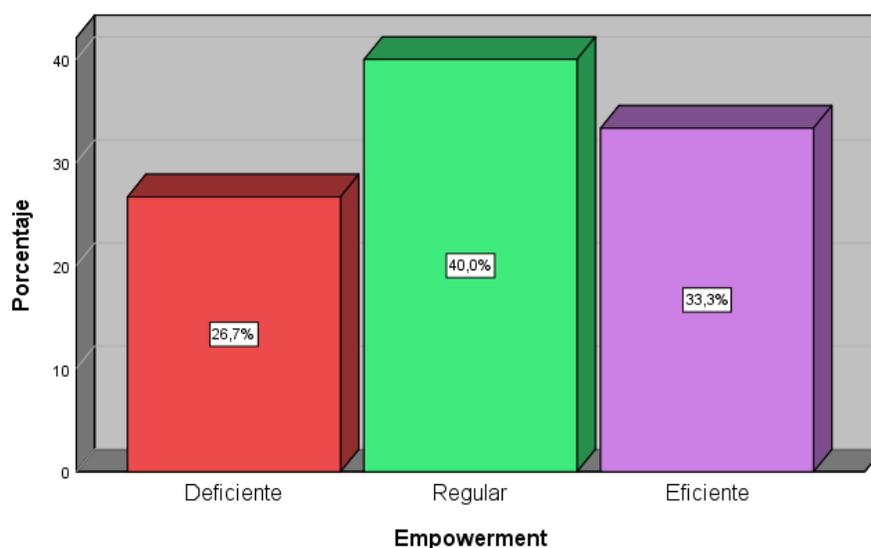
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable empowerment

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	26,7%
	Regular	30	40,0%
	Eficiente	25	33,3%
	Total	75	100,0%

Figura 2

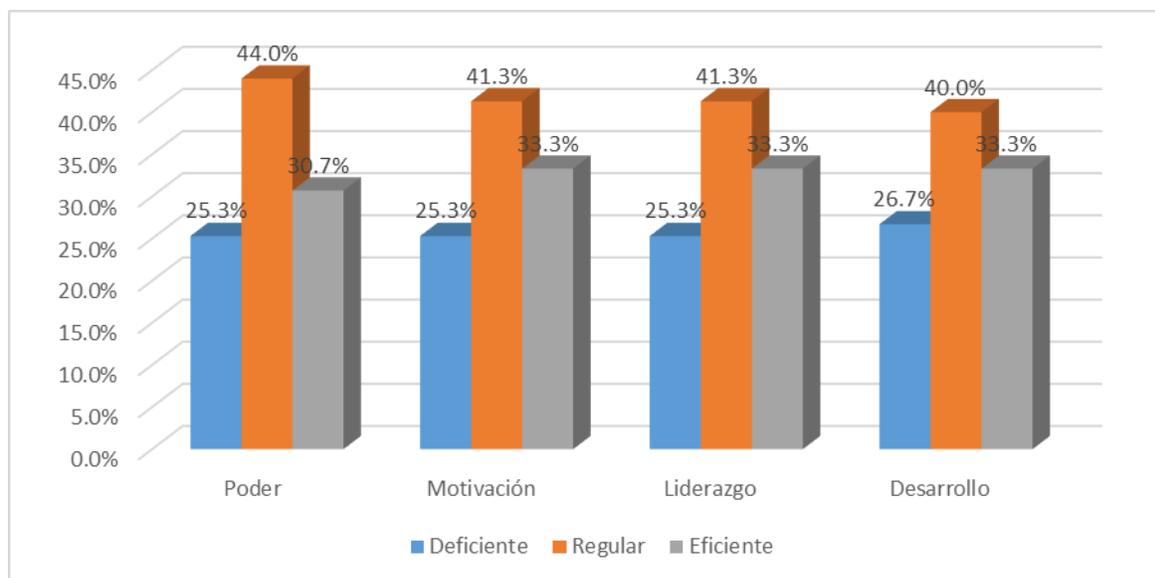
Niveles de empowerment



De acuerdo a la figura, se percibe que el 40.0% de los encuestados señalan que el empowerment es regular, el 33.3% de los encuestados muestran que es eficiente y el 26.7% expresan que es deficiente.

Tabla 3*Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones de empowerment*

Niveles	Poder		Motivación		Liderazgo		Desarrollo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	19	25,3%	19	25,3%	19	25,3%	20	26,7%
Regular	33	44,0%	31	41,3%	31	41,3%	30	40,0%
Eficiente	23	30,7%	25	33,3%	25	33,3%	25	33,3%
Total	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%

Figura 3*Niveles de las dimensiones de empowerment*

Teniendo en cuenta los resultados se observan que el 44.0% de los encuestados manifiestan que la dimensión del poder es regular, el 30.7% que es eficiente y el 25.3% que es deficiente. Asimismo, el 41.3% de los encuestados ostentan que la dimensión de motivación es regular, el 33.3% de los encuestados dicen que es eficiente y el 25.3% de los encuestados señalan que es deficiente. Por otro lado, el 41.3% de los encuestados ostentan que la dimensión de liderazgo es regular, el 33.3% de los encuestados dicen que es eficiente y el 25.3% de los encuestados señalan que es deficiente. Y finalmente, el 40.0% de los encuestados manifiestan que la dimensión de desarrollo es regular, el 33.3% de los

encuestados indican que es eficiente y el 26.7% de los encuestados expresan que es deficiente.

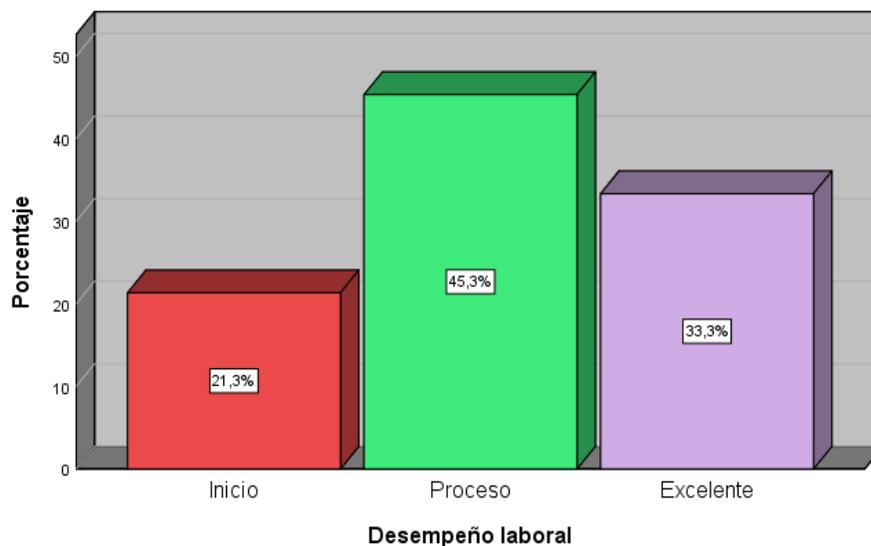
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inicio	16	21,3%
	Proceso	34	45,3%
	Excelente	25	33,3%
	Total	75	100,0%

Figura 4

Niveles de desempeño laboral



De acuerdo a los resultados, se observa que el 45.3% de los encuestados señalan que el desempeño laboral está en proceso, el 33.3% de los encuestados mencionan que es excelente y el 21.3% de los encuestados expresan que está en inicio.

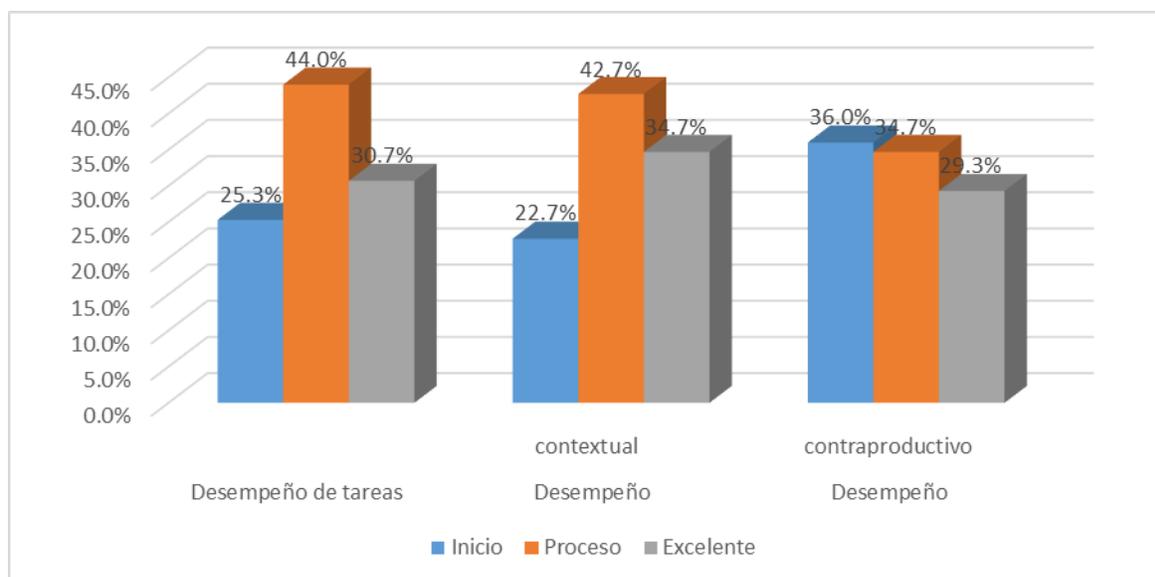
Tabla 5

Frecuencia y porcentaje de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral

Niveles	Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño contraproductivo	
	f	%	F	%	f	%
Inicio	19	25,3%	17	22,7%	27	36,0%
Proceso	33	44,0%	32	42,7%	26	34,7%
Excelente	23	30,7%	26	34,7%	22	29,3%
Total	75	100,0%	75	100,0%	75	100,0%

Figura 5

Niveles de las dimensiones de desempeño laboral



Tomando en cuenta los resultados se plantea que el 44.0% de los encuestados manifiestan que la dimensión de desempeño de tareas está en proceso, el 30.7% de los encuestados refieren que es excelente y el 25.3% de los encuestados dicen que está en inicio. Asimismo, el 42.7% de los encuestados presentan que la dimensión de desempeño contextual es está en proceso, el 34.7% de los encuestados revelan que es excelente y el 22.7% de los encuestados expresan que está en inicio. Finalmente, el 36.0% de los encuestados manifiestan que la dimensión de trabajo contraproductivo está en inicio, el 34.7% de los encuestados expresan que está en proceso y el 29.3% de los encuestados opinan que es excelente.

Tabla 6*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	,120	75	,010
Desempeño laboral	,118	75	,012

De acuerdo la significación que es menor a 0.05, proviene de una distribución no normal; por lo cual es no paramétrica. Asimismo, lo usual es el Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₁= El empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima 2022.

H₀= El empowerment no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima 2022.

El nivel de significación =0.05

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 7*Relación de las variables empowerment y desempeño laboral*

			Empowerment	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Se evidencia la relación entre el empowerment y el desempeño laboral (r=0,837), con una relación positiva moderada, es decir a mayor empowerment mayor desempeño laboral y el p valor es de 0.000 menor que 0.05 por lo tanto se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específicas

Variables y dimensiones				Sig. (bilateral)	Coeficiente de correlación	Nivel
Rho Spearman	Poder y desempeño laboral			0.000	0.618**	Positiva moderada
	Motivación laboral	y	desempeño		0.696**	
	Liderazgo laboral	y	desempeño		0.831**	Positiva alta
	Desarrollo laboral	y	desempeño		0.730**	

Se evidencia en las hipótesis específicas que existe relación entre el poder y el desempeño laboral p-valor de $0.000 < 0.05$, y un Rho de Spearman de ($r=0,618$), es decir una relación positiva moderada. Asimismo, se percibe que hay una correlación positiva moderada en la segunda p-valor de $0.000 < 0.05$, y un Rho de Spearman de ($r=0,696$), tercera hipótesis específicas p-valor de $0.000 < 0.05$, y un Rho de Spearman de ($r=0,831$), y finalmente en la cuarta hipótesis específica p-valor de $0.000 < 0.05$, y un Rho de Spearman de ($r=0,730$), existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral obteniendo un grado de relación que es positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

Se demuestra que el 40% opinan que el empowerment en la institución es regular y el 45,3% dice que el desempeño laboral se encuentra en proceso, se asemeja al estudio de Flores (2020), ya que existe una relación significativa entre el empowerment y el desempeño laboral; el coeficiente obtenido de la mencionada fue de 0.893 %, lo cual señala que la presente investigación es confiable, demostrándose que es posible de ser aplicable; los resultados de la presente revelaron una relación positiva muy fuerte entre las variables, el nivel de empowerment es significativo; en consecuencia, se reafirma que el uso de empowerment es una herramienta trascendental a favor de los trabajadores, toda vez, que al aplicar y reforzar los mecanismos de las funciones laborales de los empleados los resultados serán positivos.

De la misma forma, en la tesis de Oseda (2020), se observó una relación entre la variable independiente, es decir, el empowerment y la variable dependiente desempeño laboral, siendo la significancia bilateral menor de $0,000 < 0,05$; el coeficiente de correlación es igual a 0,944, lo cual implica como respuesta una correlación positiva perfecta; el implementar el empowerment en una entidad aumentará la eficacia de los trabajadores con respecto a sus labores, siendo éste uno de los pilares que contribuirán a que los empleados prioricen las metas para ser servidores públicos de primera, ya que sienten que cuentan con acceso a crecer, aprender, a contar con mejores oportunidades de esa forma el desarrollo de sus funciones serán más productivas.

En su estudio, Gabini (2018) indicó que los trabajadores deben ser observados como personas valiosas dentro del ente donde ofrecen sus servicios; no sólo deben ser vistos como autores de producción, pues al otorgarles valor, su rendimiento laboral acrecienta, y ello puede establecerse con el uso de nuevas formas de trabajo, como es el empoderarlos, teniendo en cuenta que ellos son los autores fundamentales para garantizar el éxito y efectividad en una institución; también, Piguave-Bello y Vegas-Meléndez (2021) enfatizaron que el empoderar a los trabajadores permite que ellos se encuentren cómodos, orientados hacia los objetivos de la entidad; el capacitarlos, hacerlos responsables en asuntos de la

institución y explorar sus habilidades; contribuirá con la confianza en sí mismos, en su autoestima, así poseerán mayores conocimientos y estímulos elevándose su nivel de trabajo.

El hecho de contar con trabajadores que se desenvuelvan de manera efectiva en su desempeño de labores es una de los valores más importantes para toda entidad, puesto que todos los logros que obtenga la institución depende del desempeño laboral de los subordinados; ello podría elevarse si aplican en su gestión el empowerment, beneficiando a los colaboradores, involucrándose todo el equipo, coordinando sus funciones, estableciendo estrategias de mejora y sobre todo trabajando en función de los mismos objetivos; por lo que es indispensable dejar de lado el modelo habitual jerárquico y brindar la potestad a los colaboradores de tomar decisiones, impartir ideas, asumir nuevas responsabilidades y confiar en sus capacidades de dar solución a ciertos inconvenientes que podrían ocurrir.

Loli y Navarro (2017), los profesionales que son parte del equipo de una institución que aplica el empoderamiento, aprenderán de sus compañeros, de su cultura, visiones, como observan los problemas para posterior a ello otorgar soluciones; del mismo modo, su ambiente laboral debe contar con un clima de confianza, respeto, apoyo entre jefes, subordinados y compañeros; así se fomentará la participación activa de los empleados aumentando su rendimiento, conllevando que el servicio que ofrecen a favor de la colectividad ciudadana pueda socorrerlos resolviendo sus inconvenientes o supliendo sus necesidades. Es importante hacer énfasis que, con ello, el personal contratado tendrá la posibilidad de evaluar, organizarse, planificar sus actividades, estrategias, será capaz de evaluar con que medios proporcionados por el organismo son con los que cuenta para alcanzar la ansiada victoria.

Contemplando la hipótesis general sobre si el empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022, conforme a los resultados obtuvieron en prueba Rho de Spearman $r = 0,837$ que existe relación significativa positiva alta, lo cual ha quedado demostrado con el valor de significancia de 0.000, es decir menor de 0.05, por lo que se acepta

la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto comprueba que el empowerment es una herramienta útil que contribuirá a mejorar el desempeño de los trabajadores, ellos trabajarán con mayor ánimo y esfuerzo para lograr las metas institucionales y en aras de brindar una mejor atención a los usuarios, generando un efecto positivo a favor de los servidores públicos.

Sobre la hipótesis específica 1, el, se muestra un valor en la relación de las variables de valor Rho de Spearman de ($r=0,618$), es decir, una relación positiva alta; los trabajadores podrían mejorar su grado de poder dentro de la Entidad, para ejercer más responsabilidades, brindar opiniones, soluciones, delegar funciones, entre otros; pudiendo ejercer mejoras en su lugar de trabajo; asemejándose al estudio de Machaca (2020) donde muestra que el 37, 8% de los colaboradores del ente perciben que el empowerment no es utilizado dentro del equipo institucional, mientras que en el desempeño laboral el 36, 8% manifestaron que éste es deficiente. El empowerment influye altamente en el desempeño de los jornaleros, por lo que, el empleador debe tomar medidas inmediatas para que el desempeño sea óptimo; capacitarlos permanentemente, otorgarles autonomía sobre asuntos netamente laborales, entre otros.

Yapias et a.l., (2020), el delegar poder implica que los miembros de un equipo puedan obtener nuevas oportunidades, localizar inconvenientes a tiempo y desarrollarse conforme a las estrategias que se ofrecen en la actualidad, impresionar a sus jefes (que reciban más de lo que esperan de ellos), trabajar en equipo; el poder tener control en sus labores les permitirá desarrollarse con confianza y libertad, apreciando el trabajo no como una carga sino como un reto de oportunidades; ya que tendrán la posibilidad de actuar en nombre de la institución conforme a sus responsabilidades; el empleador debe analizar que muchas veces el jefe a cargo de una función cuenta con poco tiempo para realizar todo en un solo momento, ya que muchas veces suceden actos inesperados; como consecuencia debe delegar funciones para no verse perjudicado y cumplir con las demandas del público.

En referencia a la hipótesis específica 2, se muestra un grado de relación con un valor de $0.000 < 0.05$, $r=0,696$, lo cual señala que existe una relación

positiva moderada entre las variables. Se asemeja a los estudios de Chenet et al. (2019) demostrando que existe una relación directa entre las variables, ésta obtuvo un resultado 0,787 y significancia de 0,01 (bilateral); ante lo mencionado, es adecuado que la institución aumente su comportamiento motivacional para con el prestador público; siendo éste un factor que va a diferenciarlo de otra entidad; el contar con dicha cualidad refleja que lo que se busca son resultados positivos, pero partiendo de un enfoque de capital humano, observando sus actitudes, ya que muchas veces los niveles de motivación pueden variar conforme a la forma de trabajo de su centro laboral, debiendo crecer conjuntamente la institución y sus empleados.

Calix et al. (2016), respaldaron la necesidad de generar cambios en todo centro prestador de servicios; hacer uso de nuevas estrategias de mejora, a fin de que el personal se sienta estimulado, satisfecho y motivado; que desborde entusiasmo, ánimo positivo y sea leal a su empleador, siendo ello posible, siempre y cuando la institución cumpla con establecer estándares tales como contar con un ambiente laboral espacioso, adecuado, una estructura institucional debidamente equiparada, donde también se reconozca su trabajo a través de las felicitaciones debidas, incentivos, premios o ascensos; el hecho de empoderar al colaborador incrementa la posibilidad de éxito en la institucionalidad.

Respecto a la hipótesis específica 3, se identifica una relación con un valor de $r=0,831$, lo cual muestra una relación positiva alta entre las variables. En tal sentido se asimila con el estudio Quinde y Guamán (2022), ya que su coeficiente Rho de Spearman fue de $Rho= 0,48$, por lo que existe una correlación positiva media; lo cual prueba que los individuos reconocen a los líderes como sujetos que estimulan, incitan e inspiran al personal de trabajo, enfrentarse a nuevos panoramas en el trabajo va a empoderar e incentivar a los empleados, los cambios serán efectivos a favor del empleador y trabajador.

Ríos et. al. (2019), mencionan que los líderes buscan que las personas generen confianza en ellos mismos, es crucial fortalecer relaciones con el entorno que convivimos, pues el liderazgo resulta del hecho de involucrar no sólo a un empleado, sino a todo el grupo; es necesario compartir información relacionada al

trabajo con los compañeros y personas a nuestro cargo, delegar, confiar y cultivar talento, observar las capacidades y debilidades de la persona e intentar mejorar ello es lo que hace un buen líder, éste brinda valor de continuar en la búsqueda de construir y lograr metas; al empoderar a los trabajadores, estos asumirán mayores retos, se les apoyará en su confianza emocional.

Añazco et al. (2018), mencionaron que, para un mejor trabajo por parte del personal, la parte empleadora debe cambiar ciertos aspectos, tales como el implantar el liderazgo en el ente; ya que ello permitirá impulsar a los colaboradores y estimularlos en sus compromisos laborales; con el liderazgo el nivel de motivación será mayor; por otro lado, hay compromiso de trabajo en equipo, buscando mejorar en conjunto; al contar con un buen líder motivará al equipo, corregirá los desaciertos, motivándolos a demostrar todas sus habilidades, captando lo aprendido y podrán convertirse también en líderes, asumir nuevos desafíos en su carrera y en su área de trabajo.

En referencia a la hipótesis específica 4, muestra una relación de un valor de rho de 0,730, mostrando una relación positiva alta entre las variables. Se inclina a investigación de La Torre Gómez (2020), con su estudio se ha comprobado que existe una relación de significancia positiva entre las variables empowerment y desempeño, ya en que su estadística se determinó un rho de 0.379, con lo que se estableció que los participantes en los que se ha implementado el empowerment han destacado y mejorado en el desempeño de sus tareas; se les otorgará mayores conocimientos, tendrán la convicción de que realizan un buen trabajo y además confiarán en sí mismos, por lo que su labor será percibido de calidad.

Suárez (2017), considera que toda entidad debe contar con estrategias y centrarse en poseer una cultura institucional que estimule al colaborador a cumplir sus labores desarrollando y compartiendo todo su potencial intelectual así como sus habilidades en beneficio de toda la entidad, por ello, es importante que aquellos que son parte de la institución desarrollen sus competencias e intenten aprender nuevos conocimientos, de ese modo, los colaboradores contarán cada vez con mejores condiciones de trabajo, una de las formas para lograrlo es a

través de la capacitación, así el empleado podrá explotar sus talentos intelectuales, siendo beneficioso para sí mismo como para el ente donde brinda sus servicios, pues el capacitarlos de manera continua, enriquecerlos de conocimientos los hará más eficientes, evolucionarán de manera individual, serán profesionales competitivos y mostrarán su calidad de servicio al usuario.

VI.CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre el empowerment y desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.837). Con lo cual se acepta la hipótesis alterna, con lo que se señala que al implementar el empowerment en una Corte Superior de Justicia de Lima – CSJL los resultados del desempeño de los servidores de Estado serán mucho mejor.

Segunda: Existe relación entre el poder y desempeño laboral con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.618). Con la cual se acepta la hipótesis alterna, lo que indica que, al delegar poder, los resultados en el desempeño serán significativos.

Tercera: Existe relación entre la motivación y desempeño laboral con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva moderada (Rho de Spearman de 0.696). Con lo cual se acepta la hipótesis alterna, dicho en otro modo, entre más se impulse la motivación los resultados de desempeño serán mayores.

Cuarta: Existe relación entre el liderazgo y desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.831). Con la cual se acepta la hipótesis alterna, vale decir, el que una CSJL cuente con líderes va a repercutir en mejorar los resultados de desempeño en los servidores públicos.

Quinta: Existe relación entre el desarrollo y el desempeño laboral, con una significancia de p valor de 0.00 y una relación positiva alta (Rho de Spearman de 0.730). Con la cual se acepta la hipótesis alterna, en tanto, el gestionar el proceso de desarrollo ayudará a que los resultados de desempeño laboral de los colaboradores de una CSJL sean mucho mejor.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a una Corte Superior de Justicia de Lima, implementar capacitaciones de empoderamiento (asignación de nuevas responsabilidades, autonomía para toma de decisiones, oportunidades laborales, comunicación asertiva) para así lograr que los servidores del Estado puedan demostrar sus destrezas, de esta manera concretarán metas, mejorarán su rendimiento y satisfacerán las necesidades de los usuarios.

Segundo: Se aconseja que el ente delegue poder a sus colaboradores (partiendo de las funciones en las que se desempeñan y de los conocimientos que poseen), por medio de la transmisión de potestades, debiendo admitir con responsabilidad sus obligaciones laborales, ayudando con ello a adquirir mejoras en la entidad; así por ejemplo trabajar en equipo y con mayor eficiencia.

Tercero: Se recomienda fomentar técnicas de integración de personal, incentivos, recompensas, talleres motivacionales que logren trabajar en la inteligencia emocional de los servidores del Estado, implicando que la institución identifique y entienda las emociones de cada integrante, para obtener de esa forma grandes resultados en su desempeño.

Cuarto: Se recomienda, efectuar cursos de habilidades blandas, conllevando una capacitación en temas de liderazgo, para que los trabajadores puedan plantear estrategias de trabajo, busquen soluciones y obtengan resultados alentadores.

Quinto: Se aconseja capacitar continuamente a todos los servidores públicos en temas especializados concerniente al poder judicial, así estarán más informados de todo lo que acarrea ello y podrán orientar a los ciudadanos de manera más proactiva.

REFERENCIAS

- Ahmed, M. y Yousif, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation, 10 (9), 2077-2088.
<https://acortar.link/Ff3SYZ>
- Amezcuca, E., Pérez, V. y Quiroz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano, 1.
<https://acortar.link/dY3dwZ>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. Ciencia y Salud.
- Añazco, k., Valdivieso, R., Sánchez, O. y Guerrero, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. Revista UID, 3 (10), 142-148. <https://acortar.link/abvUU>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. (3.a ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland. Cluster mexicano de comercio. <https://acortar.link/BPzdn>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. y Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, 7 (1), 109-121.
<https://acortar.link/eTfFaW>
- Cabezas, M., Andrade, N. y Torres, S. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Quito, Ecuador: Editorial ESPE.
- Calix, C., Martínez, L., Vigier, H., Nuñez, J. (2016). The Role of the Empowerment in Business Success. SciELO Analytics, 45 (117), 1870-6614.
<https://acortar.link/8n4cpl>
- Camiloaga, J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los de los servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] <https://acortar.link/qforfB>

- Clinton, J.R. (2021). La formación de un líder. (2. a ed). Nav Press.
- Chenet, M., Ramírez, F., Vargas, J. y Canchari, E. (2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica – Perú. Revista de investigación científica – Pucallpa Perú, 4 (3), 1-9.
file:///C:/Users/Juan/Downloads/153-Texto%20del%20art%C3%ADculo-652-1-10-20200128.pdf
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento Organizacional. (3.a ed.). México: McGraw-Hill.
- Cho, J., Schilpzand, P., Huang, L. y Paterson, T. (2020). How and When Humble Leadership Facilitates Employee Job Performance: The Roles of Feeling Trusted and Job Autonomy, 28 (2), 169-184.
<https://acortar.link/3KH0cn>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante. Naciones Unidas.
[//efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- Flores, C. (2018). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua – 2018. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]
<https://acortar.link/29wNxB>
- Flores, C. (2020). El empowerment y el desempeño laboral en el área de producción de la empresa Plastimiq S.R.L - San Juan de Lurigancho 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://acortar.link/QxKSsL>
- Flores, I., Tristán, B. y Martínez, F. (2021). Prácticas del pensamiento estratégico 2021, 1 (1), 377.
<https://acortar.link/DOi8RC>
- Gabini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. UAI editorial.
file:///C:/Users/Juan/Desktop/DISCUSI%C3%93N%202.pdf

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Huancayo, Perú: Editorial Universidad Continental.
- Giraldo, P. A., Monroy, F.J. y Santamaria, L.X. (2019). Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. Creative Commons, 1 (1).
<https://acortar.link/d5bfLx>
- Hernández R., Fernández C. y Baptista, M. (2017). Metodología de la Investigación. (6. a ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, Z. y Mendoza, C. (2018). Metodologías de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: MCGRAW-HILL.
- Ingunza, M. (2019). Empowerment y la modernización de la gestión pública en la municipalidad provincial de ambo 2019. [Tesis de Posgrado, Universidad de Huánuco] <https://acortar.link/FcNAUs>
- La Torre Gómez, R. (2020). Empowerment y desempeño docente en dos Instituciones Educativas de la provincia de Huaylas, Áncash 2020. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] <https://acortar.link/0aiHA4>
- Loli, A., y Navarro, V. (2017). Confianza y empoderamiento de los empleados en organizaciones públicas y privadas de Lima. Revista de Investigación en Psicología -UNMSM, 19(2), 163 - 177.
<https://acortar.link/SRXcoY>
- López, J., De la Garza, M. y Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. Portal de revista UN, 30 (75), 6989-1065.
<https://acortar.link/CKDERM>
- Machaca, W. (2020). La estrategia del empowerment y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna, año 2017. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].
<https://acortar.link/wUX6b8>

- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador, 12 (1), 2218-3620.
<https://acortar.link/wkXkOR>
- Matamachoy-Tulcán, S., Álvarez Pabón, K. y Riobamba-Jiménez, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. UNDENAR, 21 (2), 176-187.
<https://acortar.link/bQBA6X>
- MCLarty, B.D., Muldoon, J., Matthew, Q. y King, R.A. (2021). Journal of Business Research, 130 (1), 308-317.
<https://acortar.link/MUEUji>
- Noboa, M., Torres, G., Estrella, I. y Vizúete, W. (2020). Motivational language and psychological empowerment of workers in the city of Guayaquil, Ecuador. Revista RSC, 16 (2), 206-224.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431017/html/>
- Oseda, E. (2020). Empowerment y desempeño laboral en los colaboradores de una universidad privada del Cono Norte. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional.
<https://acortar.link/x2F2nh>
- Palacios-Molina, D. (2018). Empowerment as a strategy for business management. FIPCAEC 9 (3), 3-18.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/50>
- Peña, H. y Villón, S. (2018) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3 (7), 177-1992.
http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Piguave-Bello, M. y Vegas Meléndez, H. (2021). Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN, 5 (8), 2697-3456.
file:///C:/Users/Juan/Desktop/discusion%201_files/212.html

- Quinde, J. y Guamán, M. (2022). Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35280>
- Ramírez-Vielma, R. y Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología. Organizaciones y el Trabajo*.
- Ramos, M., Placencia, B., Hernández, A., Qumis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación*. Alicante: Ciencias.
- Ríos-Manríquez, R., López-Mateo, C. y Sánchez-Fernández. (2019). Human capital as a key factor for company performance. A vision from an empowerment perspective. *Revista de Gestión y secretariado*, 10 (3), 69-88.
<https://acortar.link/sEdsO6>
- Rodríguez, A. y Pérez, A. (2017). Scientific methods of surveying and building knowledge. *Escuela de Administración de Negocios* ,82.
<https://acortar.link/vXnHaQ>
- Rodríguez, J. (2021). El poder de decidir y actuar (empowerment). *Criterios digitales*.
<https://acortar.link/8ir6jT>
- Román, J. (2017). Empowerment estructural: potenciando la capacidad innovadora de las organizaciones. [Tesis de maestría, Universidad Católica Portuguesa Centro Regional de Viseu].
<https://acortar.link/NwFd33>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez-Vidal, A. (2017). Empowerment, liberation and human development. *Psychosocial Intervention*, 26 (3), 2173-4712.
<https://acortar.link/SInQof>

- Suárez, H. (2017). Empowerment como estrategia gerencial para mejorar la efectividad laboral. *Revista FIPCAEC*, 2 (3), 64-81.
file:///C:/Users/Juan/Downloads/26-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26-1-10-20191014.pdf
- Sumba-Bustamante, R. y Moreno-Gonzabay. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8 (1), 234-261.
///C:/Users/Juan/Downloads/Dialnet
ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360%20(1).pdf
- Triola, M. (2018). *Estadística*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (12nd. ed.).
- Yapias-Rivera, D., Gemally-Rojas, C. y Elias-Jarama, R. (2020). Validation of the "EP" psychological empowerment instrument in workers at the Atento call center company, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*, 7 (1), 01-20. de autor Yapias.pdf
- Zegarra, D. (2018, mayo 1). Día del trabajo: el 74% de peruanos cambiaría de empleo para ser más feliz. *Diario Andina*. <https://acortar.link/Y>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización del Empowerment

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango
Chiavenato (2017), lo definió como la herramienta que concede autonomía, motivación, liderazgo y desarrollo a los individuos para un mejor desempeño en sus funciones de trabajo.	La naturaleza de la variable es cuantitativa; conformada por cuatro dimensiones, 13 indicadores, constituido por 20 preguntas, valorada mediante escala de Likert	Poder	Otorgar responsabilidad	1,2	Escala ordinal (Escala tipo Likert). Donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 -47 Regular 48-74 Eficiente 75-100
			Confianza por parte de los jefes	3		
			Autonomía de los trabajadores para absolver problemas.	4,5		
		Motivación	Reconocimiento de los logros los colaboradores	6		
			Creatividad	7		
			Premios y estímulos	8,9		
			Automotivación.	10		
		Liderazgo	Establecimiento de datos	11,12		
			Retroalimentación de las actividades	13,14		
			Medición del desempeño	15		
		Desarrollo	Factibilidad de capacitación.	16		
			Promover diferentes métodos	17,18		
			Generación de talentos	19,20		

Tabla 1

Operacionalización del desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Gabini (2018) lo definió como desempeño de las tareas, conductas y habilidades que debe tener un colaborador, el cual deberá ser evaluado y posterior a ello calificado para ser parte del equipo de una institución.	Constituida por tres dimensiones, 10 indicadores y 21 preguntas, cuya escala valorativa fue de tipo Likert.	Desempeño de tareas	Comportamiento	1,2	Escala ordinal (Escala tipo Likert). Donde: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio 21-49 Proceso 50-77 Excelente 78-105
			Comunicación afectiva	3,4		
			Toma de decisiones	5,6		
			Habilidades interpersonales, cognitivas y psicomotoras	7		
		Desempeño contextual	Control emocional	8,9		
			Trabajo en equipo	10,11,12		
			Clima laboral y compromiso	13,14		
		Desempeño contraproductivo	Amenaza al servicio	15,16,17		
			Omisión a las normas	18,19		
			Bajo ritmo laboral	20,21		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: El Empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.							
Autor: Cerna Garnique, Pierina Prisila							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el poder y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el poder y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El empowerment se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El poder se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p> <p>El liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	Variable 1: El empowerment				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Poder	Otorgar responsabilidad	1,2	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
				Confianza por parte de los jefes	3		
				Autonomía de los trabajadores para absolver problemas.	4,5		
			Motivación	Reconocimiento de los logros los colaboradores	6		
				Creatividad	7		
				Premios y estímulos	8,9		
				Automotivación.	10		
			Liderazgo	Establecimiento de datos	11,12		
Retroalimentación de las actividades	13,14						
Medición del desempeño	15						
Desarrollo	Factibilidad de capacitación	16					
	Promover diferentes métodos	17,18					
	Generación de talentos	19,20					
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Desempeño de tareas	Comportamiento	1,2	Escala: Ordinal				

<p>Superior de Justicia de Lima,2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022?</p>	<p>Superior de Justicia en Lima,2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>	<p>El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022.</p>		Comunicación afectiva	3,4	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Inicio Proceso Excelente</p>
				Toma de decisiones	5,6		
				Habilidades interpersonales, cognitivas y psicomotoras	7		
			Desempeño contextual	Control emocional	8,9		
				Trabajo en equipo	10,11,12		
				Clima laboral y compromiso	13,14		
			Desempeño contraproductivo	Amenaza al servicio	15,16,17		
				Omisión a las normas	18,19		
				Bajo ritmo laboral	20,21		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población censo: Estuvo conformada por 75 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de Lima.</p>	<p>Variable 1: El empowerment</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario del empowerment.</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones 			
		<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario del desempeño laboral</p>		<p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>			

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Empowerment

Estimado (a) el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el empowerment.

Instrucciones: Por ello solicito su colaboración para contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada **será confidencial** y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES /ITEMS	
DIMENSIÓN 1: Poder	
1	Considera que las responsabilidades laborales son compartidas entre trabajadores y jefes inmediatos.
2	La institución le otorga poder para tomar decisiones con respecto a sus responsabilidades.
3	El jefe inmediato confía en su capacidad de solucionar problemas.
4	El personal cuenta con libertad para brindar soluciones ante problemas sin la necesidad de preguntar a los jefes inmediatos.
5	Considera que las autoridades de la institución implantan el poder para cumplir con los objetivos.
DIMENSIÓN 2: Motivación	
6	La institución reconoce en público tanto sus logros como los de sus compañeros.
7	Considera que cuenta con habilidades y creatividad para aportar en la entidad.
8	La institución brinda incentivos para motivar a los empleados.
9	Considera que la institución ofrece ascensos al personal.
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con sus compañeros de trabajo para el para el logro de metas.

	DIMENSIÓN 3: Liderazgo
11	El jefe inmediato da a conocer las metas de la institución.
12	Los jefes lo motivan para lograr las metas.
13	Cuando se cometen errores; los jefes de las diferentes áreas establecen mejoras de solución.
14	Los jefes realizan reuniones constantes para dar a conocer el progreso de las metas.
15	Se compromete en alcanzar las metas del organismo público.
	DIMENSIÓN 4: Desarrollo
16	La institución ofrece constantes (las suficientes y necesarias) capacitaciones al personal para el desarrollo de sus labores.
17	La entidad implementa nuevas formas de trabajo para que realice sus labores.
18	Los trabajadores de la institución pueden presentar ideas y formas de trabajo con libertad, sin restricciones.
19	La institución entrena lo suficiente a su personal antes de ascenderlos.
20	La institución incentiva al personal a desarrollar nuevos talentos para que de esa forma puedan desempeñarse eficientemente.

Cuestionario del desempeño laboral

Estimado (a) el presente cuestionario constituye un instrumento básico para recoger opiniones sobre el desempeño laboral.

Instrucciones: Solicito su colaboración en contestar todas las preguntas marcando con (X) la opción que considere es la respuesta, no existen respuestas buenas ni malas.

La información suministrada **será confidencial** y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar. Se agradece su valiosa colaboración.

Escala de Likert:				
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

DIMENSIONES /ITEMS		Escala de valoración				
DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas		1	2	3	4	5
1	Las consultas, solicitudes o escritos de los usuarios son atendidas dentro del plazo establecido.					
2	Se siente comprometido con la entidad.					
3	La institución lo incentiva para desarrollar sus funciones de forma eficiente.					
4	El jefe inmediato y compañeros reconocen el trabajo que realiza.					
5	Emplea diferentes habilidades y destrezas para cumplir sus tareas.					
6	Planifica estrategias para así cumplir un buen desempeño de trabajo.					
7	Considera que logra cumplir las metas de la institución.					
DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual		1	2	3	4	5
8	Aprende de los comentarios de sus compañeros con respecto a asuntos de trabajo.					
9	Considera que la comunicación entre las áreas de la institución es fluida.					

10	Logra entender con facilidad la información que le proporcionan sus compañeros de trabajo.					
11	Considera que logra cumplir con los compromisos laborales					
12	Considera que la colaboración de sus compañeros es acertada					
13	Considera que actúa con empatía hacia sus compañeros en temas laborales.					
14	Considera que apoya a sus compañeros cuando no logran entender algún tema de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproductivo	1	2	3	4	5
15	Considera que trabaja con empeño					
16	Ante comentarios negativos y malintencionados por parte de sus compañeros sobre su trabajo se siente desanimado.					
17	Considera que existe buena comunicación con su jefe.					
18	Considera que tarda en entregar lo que le solicita su jefe inmediato.					
19	Los resultados negativos sobre su trabajo repercuten significativamente en la vida o bienestar de sus compañeros					
20	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
21	Considera que su jefe inmediato tiene preferencias hacia algunos de sus compañeros.					

Anexo 4: Prueba de Confiabilidad

Prueba con Alpha de Cronbach

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Empowerment	20	0,941
Desempeño laboral	21	0,933

The screenshot shows the SPSS output window for the variable 'Fiabilidad'. The left pane displays a tree view of the project structure, including 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARI...', 'Título', 'Resumen de', 'Estadísticas', and 'Estadísticas'. The main window displays the following information:

Fiabilidad
[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		75	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

The screenshot shows the SPSS output window for the variable 'Desempeño laboral'. The left pane displays a tree view of the project structure, including 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de dato', 'Escala: ALL VARI...', 'Título', 'Resumen de', 'Estadísticas', and 'Estadísticas'. The main window displays the following information:

Desempeño laboral
[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		75	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		75	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	21

Base de datos de la variable: Empowerment

	Empowermet																								
	Poder					Motivación					Liderazgo					Desarrollo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
1	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	3	2	3	14	3	4	5	4	20	69		
2	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	3	4	3	16	5	5	4	5	4	23	73	
3	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	9	1	3	1	5	5	15	41	
4	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	55	
5	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	2	2	1	1	1	7	2	4	2	4	4	16	42
6	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	55	
7	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38	
8	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	24	69	
9	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39
10	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	81	
11	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14	46
12	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23	79
13	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	57
14	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	5	23	84
15	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	5	24	76
16	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	3	4	3	3	2	15	2	4	2	2	3	13	49
17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	74
18	2	1	2	3	2	10	3	1	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	4	5	3	4	5	21	50
19	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	69
20	4	3	4	4	4	19	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	6	2	3	1	2	2	10	42	
21	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	21	40	
22	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	3	1	1	5	3	13	5	5	4	5	4	23	60
23	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	3	2	3	3	14	43
24	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	4	3	2	5	4	18	35	
25	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	5	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	58
26	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	4	3	3	2	15	3	4	4	4	4	19	59
27	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21	73
28	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	4	3	2	5	4	18	5	5	1	1	4	16	65
29	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	89
30	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	3	3	3	3	15	5	5	3	5	5	23	66	
31	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	90
32	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	3	4	5	5	20	5	5	5	5	5	25	84
33	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	3	2	3	14	3	4	4	5	4	20	69	
34	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	3	3	4	3	16	5	5	4	5	4	23	73
35	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	3	9	1	3	1	5	5	15	41
36	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	55
37	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	2	2	1	1	7	2	4	2	4	4	4	16	42
38	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	55	
39	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38	
40	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	5	24	69
41	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39
42	5	5	3	1	5	19	5	3	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	81
43	3	3	3	2	3	14	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14	46
44	4	3	4	3	4	18	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	5	23	79
45	1	4	3	1	3	12	3	1	2	3	2	11	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	4	19	57
46	5	4	5	3	5	22	4	5	5	4	3	21	4	3	3	4	4	18	5	5	4	4	5	23	84
47	4	3	3	2	3	15	5	2	4	4	3	18	4	4	4	4	3	19	5	5	4	5	5	24	76
48	3	3	2	1	3	12	1	2	1	2	3	9	3	4	3	3	2	15	2	4	2	2	3	13	49
49	3	4	4	3	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	74
50	2	1	2	2	3	10	3	1	1	1	1	7	2	3	2	3	2	12	4	5	3	4	5	21	50
51	4	4	3	4	4	19	5	3	2	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18	69
52	4	3	4	4	4	19	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	2	3	1	2	2	10	42	
53	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	21	40	
54	5	3	1	1	1	11	5	1	2	3	2	13	3	1	1	5	3	13	5	5	4	5	4	23	60
55	1	1	3	2	2	9	4	3	1	1	1	10	1	2	2	2	3	10	3	3	2	3	3	14	43
56	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	5	4	3	2	5	4	18	35	
57	1	1	1	1	4	8	5	1	1	1	1	9	1	5	3	3	4	16	5	5	5	5	5	25	58
58	3	2	3	3	3	14	3	2	2	2	2	11	3	4	3	3	2	15	3	4	4	4	4	19	59
59	4	4	3	2	3	16	4	4	4	2	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	5	4	21	73
60	5	4	3	2	3	17	5	1	2	5	1	14	4	3	2	5	4	18	5	5	1	1	4	16	65
61	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	3	17	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	89
62	5	4	3	2	3	17	2	2	3	3	1	11	3	3	3	3	15	5	5	3	5	5	23	66	
63	5	5	5	4	5	24	5	4	4	1	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	90
64	4	5	5	4	4	22	4	3	4	3	3	17	3	3	4	5	5	20	5	5	5	5	5	25	84
65	5	5	4	4	5	23	4	3	1	1	3	12	3	3	3	2	3	14	3	4	4	5	4	20	69
66	5	5	4	4	5	23	3	3	1	1	3	11	3	3	3	4	3	16	5	5	4	5	4	23	73
67	2	2	1	1	3	9	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	3	9	1	3	1	5	5	15	41
68	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	3	3	3	14	2	4	3	3	3	15	55
69	3	3	2	2	2	12	3	1	1	1	1	7	2	2	1	1	7	2	4	2	4	4	4	16	42
70	3	2	3	2	3	13	3	1	1	1	3	9	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	55	
71	2	2	2	1	2	9	3	1	1	1	2	8	2	2	2	2	10	3	3	2	1	2	11	38	
72	4	5	1	2	4	16	3	4	3	2	3	15	2	3	2	3	4	14	5	5	4	5	5	24	69
73	2	1	2	3	2	10	3	3	2	3	2	13	1	2	1	1	3	8	2	1	2	1	2	8	39
74	5	5	3	1	5	19	5																		

Base de datos de la variable: Desempeño Laboral

	Desempeño laboral																								
	Desempeño de tareas							Desempeño contextual							Desempeño contraproductivo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21				
1	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	4	5	33	1	5	5	4	1	3	3	22	76
2	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	5	5	32	1	5	5	4	1	3	3	22	81
3	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	3	5	28	1	5	5	5	1	1	1	19	56
4	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	4	5	30	3	5	5	5	3	3	3	27	81
5	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	4	3	19	2	4	3	3	2	3	3	20	48
6	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	3	3	21	3	4	3	4	1	2	2	19	58
7	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	4	1	18	1	2	2	2	1	1	1	10	41
8	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	3	5	27	3	5	1	5	3	4	4	25	70
9	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	10	36
10	4	3	3	5	4	1	5	25	5	5	5	3	3	5	5	31	3	5	4	4	5	5	5	31	87
11	3	3	1	3	1	1	1	13	2	5	5	1	1	1	1	16	1	3	2	2	3	2	2	15	44
12	4	3	4	5	5	3	2	26	4	5	5	2	3	5	4	28	2	4	3	4	3	3	3	22	76
13	4	3	2	4	4	3	4	24	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	78
14	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	2	2	4	5	27	3	4	4	4	4	4	4	27	81
15	5	4	2	3	3	2	2	21	5	5	5	1	2	3	4	25	2	3	3	5	2	3	3	21	67
16	5	3	1	5	1	1	3	19	2	4	5	1	1	2	3	18	3	3	3	4	4	2	2	21	58
17	5	4	2	3	3	3	4	24	5	4	5	3	3	3	5	28	2	3	5	5	3	4	4	26	78
18	4	2	1	5	2	3	2	19	3	4	5	2	3	3	3	23	1	2	5	5	3	2	2	20	62
19	5	3	3	1	3	3	4	22	5	4	4	3	1	3	5	25	3	3	4	1	4	4	4	23	70
20	4	3	2	2	1	1	3	16	4	2	2	1	1	1	4	15	2	5	2	1	1	1	1	13	44
21	5	1	1	5	1	1	5	19	5	5	5	1	1	1	5	23	5	5	5	1	1	1	1	19	61
22	5	3	4	1	1	1	5	20	3	1	5	4	1	1	5	20	1	1	5	5	4	2	2	20	60
23	3	1	2	3	1	1	2	13	3	3	4	3	3	2	3	21	1	3	2	3	2	2	2	15	49
24	3	2	1	2	1	1	1	11	3	4	5	1	1	2	2	18	2	4	4	4	1	2	2	19	48
25	5	5	3	4	4	1	3	25	5	5	5	3	1	4	5	28	5	5	5	3	4	4	4	30	83
26	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	3	4	3	4	23	3	4	4	4	2	4	4	25	71
27	3	4	3	3	3	2	3	21	5	4	5	3	2	4	5	28	3	4	4	5	3	4	4	27	76
28	5	1	5	3	4	1	1	20	3	3	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	33	84
29	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	99
30	5	3	3	3	3	2	3	22	2	4	4	1	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	3	22	64
31	5	4	5	4	5	3	5	31	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	98
32	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	33	101
33	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	4	5	33	1	5	5	4	1	3	3	22	76
34	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	5	5	32	1	5	5	4	1	3	3	22	81
35	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	3	5	28	1	5	5	5	1	1	1	19	56
36	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	4	5	30	3	5	5	5	3	3	3	27	81
37	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	4	3	19	2	4	3	3	2	3	3	20	48
38	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	3	3	21	3	4	3	4	1	2	2	19	58
39	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	4	1	18	1	2	2	2	1	1	1	10	41
40	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	3	5	27	3	5	1	5	3	4	4	25	70
41	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	2	1	16	2	1	2	1	2	1	1	10	36
42	4	3	3	5	4	1	5	25	5	5	5	3	3	5	5	31	3	5	4	4	5	5	5	31	87
43	3	3	1	3	1	1	1	13	2	5	5	1	1	1	1	16	1	3	2	2	3	2	2	15	44
44	4	3	4	5	5	3	2	26	4	5	5	2	3	5	4	28	2	4	3	4	3	3	3	22	76
45	4	3	2	4	4	3	4	24	4	4	4	4	3	3	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	78
46	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	2	2	4	5	27	3	4	4	4	4	4	4	27	81
47	5	4	2	3	3	2	2	21	5	5	5	1	2	3	4	25	2	3	3	5	2	3	3	21	67
48	5	3	1	5	1	1	3	19	2	4	5	1	1	2	3	18	3	3	3	4	4	2	2	21	58
49	5	4	2	3	3	3	4	24	5	4	5	3	3	3	5	28	2	3	5	5	3	4	4	26	78
50	4	2	1	5	2	3	2	19	3	4	5	2	3	3	3	23	1	2	5	5	3	2	2	20	62
51	5	3	3	1	3	3	4	22	5	4	4	3	1	3	5	25	3	3	4	1	4	4	4	23	70
52	4	3	2	2	1	1	3	16	4	2	2	1	1	1	4	15	2	5	2	1	1	1	1	13	44
53	5	1	1	5	1	1	5	19	5	5	5	1	1	1	5	23	5	5	5	1	1	1	1	19	61
54	5	3	4	1	1	1	5	20	3	1	5	4	1	1	5	20	1	1	5	5	4	2	2	20	60
55	3	1	2	3	1	1	2	13	3	3	4	3	3	2	3	21	1	3	2	3	2	2	2	15	49
56	3	2	1	2	1	1	1	11	3	4	5	1	1	2	2	18	2	4	4	4	1	2	2	19	48
57	5	5	3	4	4	1	3	25	5	5	5	3	1	4	5	28	5	5	5	3	4	4	4	30	83
58	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	3	4	3	4	23	3	4	4	4	4	2	4	25	71
59	3	4	3	3	3	2	3	21	5	4	5	3	2	4	5	28	3	4	4	4	5	3	4	27	76
60	5	1	5	3	4	1	1	20	3	3	5	5	5	5	5	31	5	5	5	5	5	4	4	33	84
61	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	99
62	5	3	3	3	3	2	3	22	2	4	4	1	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	3	22	64
63	5	4	5	4	5	3	5	31	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	4	4	33	98
64	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	33	101
65	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	4	5	33	1	5	5	4	1	3	3	22	76
66	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	5	5	32	1	5	5	4	1	3	3	22	81
67	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	3	5	28	1	5	5	5	1	1	1	19	56
68	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	4	5	30	3	5	5	5	3	3	3	27	81
69	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	4	3	19	2	4	3	3	2	3	3	20	48
70	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	3	3	21	3	4	3	4	1	2	2	19	58
71	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	4	1	18	1	2	2	2	1	1	1	10	41
72	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	3	5	27	3	5	1	5	3	4	4	25	70
73	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	2	1	16</									

Anexo 5: Certificados de validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Poder								
1	Considera que las responsabilidades laborales son compartidas entre trabajadores y jefes inmediatos	X		X		X		
2	La institución le otorga poder para tomar decisiones con respecto a sus responsabilidades.	X		X		X		
3	El jefe inmediato confía en su capacidad de solucionar problemas	X		X		X		
4	El personal cuenta con libertad para brindar soluciones ante problemas sin la necesidad de preguntar a los jefes inmediatos	X		X		X		
5	Considera que las autoridades de la institución implantan el poder para cumplir con los objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
6	La institución reconoce en público tanto sus logros como los de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera que cuenta con habilidades y creatividad para aportar en la entidad	X		X		X		
8	La institución brinda incentivos para motivar a los empleados	X		X		X		
9	Considera que la institución ofrece ascensos al personal	X		X		X		
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con sus compañeros de trabajo para el para el logro de metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo								
11	El jefe inmediato da a conocer las metas de la institución	X		X		X		
12	Los jefes lo motivan para lograr las metas	X		X		X		
13	Cuando se cometen errores; los jefes de las diferentes áreas establecen mejoras de solución	X		X		X		
14	Los jefes realizan reuniones constantes para dar a conocer el progreso de las metas	X		X		X		
15	Se compromete en alcanzar las metas del organismo público	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo								
16	La institución ofrece constantes (las suficientes y necesarias) capacitaciones al personal para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
17	La entidad implementa nuevas formas de trabajo para que realice sus labores	X		X		X		
18	Los trabajadores de la institución pueden presentar ideas y formas de trabajo con libertad, sin restricciones.	X		X		X		
19	La institución entrena lo suficiente a su personal antes de ascenderlos	X		X		X		
20	La institución incentiva al personal a desarrollar nuevos talentos para que de esa forma puedan desempeñarse eficientemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carhuachín Herrera Alejandrina Magdalena DNI: 15857031

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

10 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desempeño de tareas							
1	Las consultas, solicitudes o escritos de los usuarios son atendidas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la entidad.	x		x		x		
3	La institución lo incentiva para desarrollar sus funciones de forma eficiente.	x		x		x		
4	El jefe inmediato y compañeros reconocen el trabajo que realiza	x		x		x		
5	Emplea diferentes habilidades y destrezas para cumplir sus tareas	x		x		x		
6	Planifica estrategias para así cumplir un buen desempeño de trabajo	X		X		X		
7	Considera que logra cumplir las metas de la institución	X		X		X		
	DIMENSION 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprende de los comentarios de sus compañeros con respecto a asuntos de trabajo.	X		X		X		
9	Considera que la comunicación entre las áreas de la institución es fluida.	x		x		x		
10	Logra entender con facilidad la información que le proporcionan sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Considera que logra cumplir con los compromisos laborales	x		x		x		
12	Considera que la colaboración de sus compañeros es acertada	x		x		x		
13	Considera que actúa con empatía hacia sus compañeros en temas laborales							
14	Considera que apoya a sus compañeros cuando no logran entender algún tema de trabajo.							
	DIMENSION 3: Desempeño contraproductivo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que trabaja con empeño	x		x		x		
16	Ante comentarios negativos y malintencionados por parte de sus compañeros sobre su trabajo se siente desanimado.	X		X		X		
17	Considera que existe buena comunicación con su jefe.	x		x		x		
18	Considera que tarda en entregar lo que le solicita su jefe inmediato.	x		x		x		
19	Los resultados negativos sobre su trabajo repercuten significativamente en la vida o bienestar de sus compañeros.	X		X		X		
20	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
21	Considera que su jefe inmediato tiene preferencias hacia algunos de sus compañeros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Carhuachín Herrera Alejandrina Magdalena

DNI: 15857031

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

10 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Poder								
1	Considera que las responsabilidades laborales son compartidas entre trabajadores y jefes inmediatos	X		X		X		
2	La institución le otorga poder para tomar decisiones con respecto a sus responsabilidades.	X		X		X		
3	El jefe inmediato confía en su capacidad de solucionar problemas	X		X		X		
4	El personal cuenta con libertad para brindar soluciones ante problemas sin la necesidad de preguntar a los jefes inmediatos	X		X		X		
5	Considera que las autoridades de la institución implantan el poder para cumplir con los objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
6	La institución reconoce en público tanto sus logros como los de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera que cuenta con habilidades y creatividad para aportar en la entidad	X		X		X		
8	La institución brinda incentivos para motivar a los empleados	X		X		X		
9	Considera que la institución ofrece ascensos al personal	X		X		X		
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con sus compañeros de trabajo para el para el logro de metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo								
11	El jefe inmediato da a conocer las metas de la institución	X		X		X		
12	Los jefes lo motivan para lograr las metas	X		X		X		
13	Cuando se cometen errores; los jefes de las diferentes áreas establecen mejoras de solución	X		X		X		
14	Los jefes realizan reuniones constantes para dar a conocer el progreso de las metas	X		X		X		
15	Se compromete en alcanzar las metas del organismo público	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo								
16	La institución ofrece constantes (las suficientes y necesarias) capacitaciones al personal para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
17	La entidad implementa nuevas formas de trabajo para que realice sus labores	X		X		X		
18	Los trabajadores de la institución pueden presentar ideas y formas de trabajo con libertad, sin restricciones.	X		X		X		
19	La institución entrena lo suficiente a su personal antes de ascenderlos	X		X		X		
20	La institución incentiva al personal a desarrollar nuevos talentos para que de esa forma puedan desempeñarse eficientemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Figueroa Plácido Rolando Joel

DNI: 33341609

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

10 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño de tareas							
1	Las consultas, solicitudes o escritos de los usuarios son atendidas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la entidad.	X		X		X		
3	La institución lo incentiva para desarrollar sus funciones de forma eficiente.	X		X		X		
4	El jefe inmediato y compañeros reconocen el trabajo que realiza	X		X		X		
5	Emplea diferentes habilidades y destrezas para cumplir sus tareas	X		X		X		
6	Planifica estrategias para así cumplir un buen desempeño de trabajo	X		X		X		
7	Considera que logra cumplir las metas de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprende de los comentarios de sus compañeros con respecto a asuntos de trabajo.	X		X		X		
9	Considera que la comunicación entre las áreas de la institución es fluida.	X		X		X		
10	Logra entender con facilidad la información que le proporcionan sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Considera que logra cumplir con los compromisos laborales	X		X		X		
12	Considera que la colaboración de sus compañeros es acertada	X		X		X		
13	Considera que actúa con empatía hacia sus compañeros en temas laborales							
14	Considera que apoya a sus compañeros cuando no logran entender algún tema de trabajo.							
	DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproductivo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que trabaja con empeño	X		X		X		
16	Ante comentarios negativos y malintencionados por parte de sus compañeros sobre su trabajo se siente desanimado.	X		X		X		
17	Considera que existe buena comunicación con su jefe.	X		X		X		
18	Considera que tarda en entregar lo que le solicita su jefe inmediato.	X		X		X		
19	Los resultados negativos sobre su trabajo repercuten significativamente en la vida o bienestar de sus compañeros.	X		X		X		
20	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
21	Considera que su jefe inmediato tiene preferencias hacia algunos de sus compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Figueroa Plácido Rolando Joel

DNI: 33341609

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

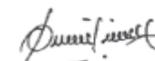
10 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL EMPOWERMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Poder								
1	Considera que las responsabilidades laborales son compartidas entre trabajadores y jefes inmediatos	X		X		X		
2	La institución le otorga poder para tomar decisiones con respecto a sus responsabilidades.	X		X		X		
3	El jefe inmediato confía en su capacidad de solucionar problemas	X		X		X		
4	El personal cuenta con libertad para brindar soluciones ante problemas sin la necesidad de preguntar a los jefes inmediatos	X		X		X		
5	Considera que las autoridades de la institución implantan el poder para cumplir con los objetivos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Motivación								
6	La institución reconoce en público tanto sus logros como los de sus compañeros	X		X		X		
7	Considera que cuenta con habilidades y creatividad para aportar en la entidad	X		X		X		
8	La institución brinda incentivos para motivar a los empleados	X		X		X		
9	Considera que la institución ofrece ascensos al personal	X		X		X		
10	Aporta y comparte ideas, habilidades, información con sus compañeros de trabajo para el para el logro de metas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Liderazgo								
11	El jefe inmediato da a conocer las metas de la institución	X		X		X		
12	Los jefes lo motivan para lograr las metas	X		X		X		
13	Cuando se cometen errores, los jefes de las diferentes áreas establecen mejoras de solución	X		X		X		
14	Los jefes realizan reuniones constantes para dar a conocer el progreso de las metas	X		X		X		
15	Se compromete en alcanzar las metas del organismo público	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo								
16	La institución ofrece constantes (las suficientes y necesarias) capacitaciones al personal para el desarrollo de sus labores	X		X		X		
17	La entidad implementa nuevas formas de trabajo para que realice sus labores	X		X		X		
18	Los trabajadores de la institución pueden presentar ideas y formas de trabajo con libertad, sin restricciones	X		X		X		
19	La institución entrena lo suficiente a su personal antes de ascenderlos	X		X		X		
20	La institución incentiva al personal a desarrollar nuevos talentos para que de esa forma puedan desempeñarse eficientemente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carrasco Moreno Ángel Saturnino DNI: 06101183

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desempeño de tareas							
1	Las consultas, solicitudes o escritos de los usuarios son atendidas dentro del plazo establecido.	X		X		X		
2	Se siente comprometido con la entidad.	X		X		X		
3	La institución lo incentiva para desarrollar sus funciones de forma eficiente.	X		X		X		
4	El jefe inmediato y compañeros reconocen el trabajo que realiza	X		X		X		
5	Emplea diferentes habilidades y destrezas para cumplir sus tareas	X		X		X		
6	Planifica estrategias para así cumplir un buen desempeño de trabajo	X		X		X		
7	Considera que logra cumplir las metas de la institución	X		X		X		
	DIMENSION 2: Desempeño contextual	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Aprende de los comentarios de sus compañeros con respecto a asuntos de trabajo.	X		X		X		
9	Considera que la comunicación entre las áreas de la institución es fluida.	X		X		X		
10	Logra entender con facilidad la información que le proporcionan sus compañeros de trabajo	X		X		X		
11	Considera que logra cumplir con los compromisos laborales	X		X		X		
12	Considera que la colaboración de sus compañeros es acertada	X		X		X		
13	Considera que actúa con empatía hacia sus compañeros en temas laborales							
14	Considera que apoya a sus compañeros cuando no logran entender algún tema de trabajo.							
	DIMENSION 3: Desempeño contraproducente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Considera que trabaja con empeño	X		X		X		
16	Ante comentarios negativos y malintencionados por parte de sus compañeros sobre su trabajo se siente desanimado.	X		X		X		
17	Considera que existe buena comunicación con su jefe.	X		X		X		
18	Considera que tarda en entregar lo que le solicita su jefe inmediato.	X		X		X		
19	Los resultados negativos sobre su trabajo repercuten significativamente en la vida o bienestar de sus compañeros.	X		X		X		
20	Considera que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
21	Considera que su jefe inmediato tiene preferencias hacia algunos de sus compañeros.	X		X		X		

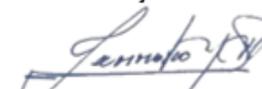
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Carrasco Moreno Ángel Saturnino
Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

DNI: 06101183

10 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 6: Constancias de la SUNEDU de los validadores Especialistas en Gestión Pública.



REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARHUACHIN HERRERA, ALEJANDRINA MAGDALENA DNI 15857031	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO ESPECIALIZADO Fecha de diploma: 11/03/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
CARHUACHIN HERRERA, ALEJANDRINA MAGDALENA DNI 15857031	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/12/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
CARHUACHIN HERRERA, ALEJANDRINA MAGDALENA DNI 15857031	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/02/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
CARHUACHIN HERRERA, ALEJANDRINA MAGDALENA DNI 15857031	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 28/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CARHUACHIN HERRERA, ALEJANDRINA MAGDALENA DNI 15857031	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/04/2019 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FIGUEROA PLACIDO, ROLANDO JOEL DNI 33341609	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 18/12/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
FIGUEROA PLACIDO, ROLANDO JOEL DNI 33341609	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 10/11/15 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
FIGUEROA PLACIDO, ROLANDO JOEL DNI 33341609	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 07/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2016 Fecha egreso: 25/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARRASCO MORENO, ANGEL SATURNINO DNI 06101183	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 28/03/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARRASCO MORENO, ANGEL SATURNINO DNI 06101183	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 28/03/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARRASCO MORENO, ANGEL SATURNINO DNI 06101183	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARRASCO MORENO, ANGEL SATURNINO DNI 06101183	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2015 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Anexo 7: Carta de autorización



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ate, 25 de Junio del 2022

CARTA N° 000013-2022-P-CSJLE-PJ



Firmado digitalmente por OSORIO
ARCE Maximo Dionicio FAU
20621774954 soft
Presidente De La Csj De Lima Este
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.06.2022 16:22:54 -05:00

Doctora.
ESTRELLA A. ESQUIAGOLA ARANDA
Jefa de la Escuela de Posgrado UCV – Filial Lima Campus Los Olivos

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA OBTENER INFORMACIÓN PARA TESIS.

Referencia : CARTA P.0445-2022-UCV-VA-EPG-F01/J
EXPEDIENTE 007769-2022-MUP-CS
HOJA DE ENVÍO 002071-2022-SG-P-CSJLE (23 JUN 2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, se autoriza a la señorita PIERINA PRISILA CERNA GARNIQUE, identificada con DNI N° 44561253, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de su representada, para que pueda recabar información de la CSJ Lima Este para su trabajo de investigación titulado: "EL EMPOWERMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA -2022".

Para tal efecto, deberá identificarse debidamente con su DNI, Carnet de Vacunación con el esquema completo de vacunación, así como respetar los protocolos de bioseguridad, debiendo programar su visita con antelación a fin de no interrumpir las labores de las áreas donde obtendrá información.

Cabe señalar, que una vez sustentada la tesis propuesta por la docente y aprobada la misma, se remita copia de la misma a la Presidencia de la Corte de Lima Este, para conocimiento de esta Institución.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

MAXIMO DIONICIO OSORIO ARCE
Presidente de la CSJ de Lima Este
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Este





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "El Empowerment y el desempeño laboral en una Corte Superior de Justicia de Lima, 2022", cuyo autor es CERNA GARNIQUE PIERINA PRISILA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 la Tesis 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.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHIPANA FERNANDEZ YOLANDA MARIBEL MERCEDES DNI: 08674883 ORCID 0000-0002-8609-3409	Firmado digitalmente por: MCHIPANAFER el 12-08- 2022 17:34:48

Código documento Trilce: TRI - 0403537