



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Habilidades gerenciales y rendimiento laboral en trabajadores administrativos del
Registro Nacional Judicial, 2022**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Proyectos y Desarrollo Empresarial

Autor
Hugo Giancarlos Lino León

Asesor
Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez

Huacho – Perú
2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lino León Hugo Giancarlos	70746122	27/03/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Danilo Hugo Carreño Ramírez	15589843	0000-0002-4854-2779
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Jesús Jacobo Coronado Espinoza	15591398	0009-0008-7555-0409
Policarpo Diomedes Márquez Valencia	15759625	0000-0001-7697-5064
Ana María Peralta Minchola	71130086	0000-0003-0266-4962

HABILIDADES GERENCIALES Y RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL REGISTRO NACIONAL JUDICIAL, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

4%

★ Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Gracias a mis seres queridos por apoyarme en esta trayectoria profesional.

Lino Leon Hugo Giancarlo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad por lo aprendido.

Lino Leon Hugo Giancarlos

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	5
1.6 Viabilidad del estudio	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Bases filosóficas	14
2.4 Definición de términos básicos	15
2.5 Hipótesis de investigación	17
2.5.1 Hipótesis general	17

2.5.2 Hipótesis específicas	17
2.6 Operacionalización de las variables	17
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1 Diseño metodológico	19
3.2 Población y muestra	20
3.2.1 Población	20
3.2.2 Muestra	20
3.3 Técnicas de recolección de datos	20
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	21
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	22
4.2 Contrastación de hipótesis	29
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	32
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	33
6.2 Recomendaciones	33
REFERENCIAS	35
7.1 Fuentes bibliográficas	35
7.2 Fuentes hemerográficas	35
7.3 Fuentes electrónicas	35
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Niveles de las Habilidades Gerenciales</i>	22
Tabla 2. <i>Niveles de las Habilidades Técnicas</i>	23
Tabla 3. <i>Niveles de las Habilidades Humanas</i>	24
Tabla 4. <i>Niveles de las Habilidades Conceptuales</i>	24
Tabla 5. <i>Niveles del Rendimiento Laboral</i>	25
Tabla 6. <i>Niveles del Clima Organizacional</i>	26
Tabla 7. <i>Niveles de Gestión de Competencias</i>	27
Tabla 8. <i>Niveles de la Motivación Laboral</i>	28
Tabla 9. <i>Correlación entre las Habilidades Gerenciales y el Rendimiento Laboral</i>	29
Tabla 10. <i>Correlación entre las Habilidades Técnicas y el Rendimiento Laboral</i>	30
Tabla 11. <i>Correlación entre las Habilidades Humanas y el Rendimiento Laboral</i>	30
Tabla 12. <i>Correlación entre las Habilidades Conceptuales y el Rendimiento Laboral</i>	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Niveles de las Habilidades Gerenciales</i>	22
Figura 2. <i>Niveles de las Habilidades Técnicas</i>	23
Figura 3. <i>Niveles de las Habilidades Humanas</i>	24
Figura 4. <i>Niveles de las Habilidades Conceptuales</i>	25
Figura 5. <i>Niveles del Rendimiento Laboral</i>	26
Figura 6 . <i>Niveles del Clima Organizacional</i>	27
Figura 7. <i>Niveles de Gestión de Competencias</i>	28
Figura 8. <i>Niveles de la Motivación Laboral</i>	29

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022. **Materiales y métodos:** fue de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental transversal, se consideró como población a 50 trabajadores administrativos del Registro Nacional Judicial, de los cuales se consideró como muestra a todas las unidades que conforman la población, con lo cual corresponde a una muestra censal, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. **Resultados:** Se obtuvo una correlación entre ambas variables, teniendo como valor: 0.745 y un Sig.<0.05. **Conclusiones:** Se evidenció una correlación positiva alta significativa entre las variables.

Palabras claves: Habilidades Gerenciales, Rendimiento Laboral, Habilidades Técnicas.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship that exists between management skills and work performance of administrative workers of the national judicial registry, 2022. **Materials and methods:** it was applied, correlational level and cross-sectional non-experimental design, the population was considered to be 50 administrative workers of the National Judicial Registry, of which all the units that make up the population were considered as a sample, which corresponds to a census sample, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. **Results:** A correlation was obtained between both variables, with a value of: 0.745 and a Sig.<0.05. **Conclusions:** A significant high positive correlation was evident between the variables.

Keywords: Management Skills, Work Performance, Technical Skills.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se considera como problemática a dos variables, siendo tanto en primer lugar las Habilidades gerenciales, siendo las capacidades de los directivos de una organización para guiar los procedimientos, estrategias, recursos, esfuerzos y a los trabajadores en el camino del logro de los resultados esperados, resultando fundamental su liderazgo y comunicación.

Y en segundo lugar se tiene al rendimiento laboral, siendo el rendimiento de cada trabajador o de cada área de trabajo en una organización, siendo concebido u originado como la opinión o percepción de los trabajadores sobre lo que recibe de la mencionada, como en términos de condiciones laborales, etc; representando su aporte para el logro de los objetivos establecidos.

La estructura utilizada fue la siguiente:

- Capítulo I: Se presenta el Planteamiento del problema, con sus respectivos elementos.
- Capítulo II: Se presenta el Marco Teórico, con sus respectivos elementos.
- Capítulo III: Se presenta la Metodología, con sus respectivos elementos.
- Capítulo IV: Se presenta los Resultados obtenidos en la investigación.
- Capítulo V: Se presenta la Discusión de los resultados obtenidos.
- Capítulo VI: Se presenta tanto las Conclusiones como las Recomendaciones elaboradas.
- Luego se muestra las referencias utilizadas en la investigación.
- Finalmente se muestra los anexos utilizados para la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Se debe abordar y enfatizar los cambios significativos que han ocurrido en el mundo sobre determinadas situaciones o ámbitos de la vida, es así como en uno donde ha impactado con fuerza es en las organizaciones y empresas, ya que se ha ido resaltando la relevancia de la gerencia para dirigir al personal, para que mediante sus habilidades y conocimientos puedan llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y según lo esperado. Ello contribuye a consolidar un nuevo enfoque o perspectiva para superar a los anteriores o dicho de otra manera, del pasado, para adaptarse a los cambios del entorno y orientarse en un gestión exitosa.

Una adecuada gestión emocional y una comunicación más objetiva, ayudará a transformar el desempeño de las actividades gerenciales, con un liderazgo eficiente y propositivo. Por tanto; el logro de los propósitos institucionales y personales serán posibles si el individuo desarrolla habilidades para dominar herramientas multidisciplinarias adecuadas, que le permitirán adaptarse a los cambios.

Para Luján (2018), los que poseen habilidades gerenciales en Latinoamérica deberán caracterizarse por ser capaces de sentirse en armonía con el ambiente laboral, asumir riesgos y adaptarse a los cambios del entorno con creatividad, transmitiendo seguridad y confianza a los colaboradores y mostrar capacidad absoluta para las buenas relaciones interpersonales.

Según D'Agostino (2015) hoy en día en el Perú, los empresarios están forzando a sus colaboradores a cambiar sus expectativas laborales, con lo cual se basan en desarrollar nuevas formas de realizar sus labores, también de producir y consumir bienes o servicios. Ello está generando reacciones en las organizaciones, que no todas logran adecuarse debido a sus deficientes habilidades gerenciales, que impiden un mejor nivel de dirección.

En el escenario actual, con el surgir de nuevas tendencias, enfoques, paradigmas, se ha generado un impacto social, lo que conllevó al cambio significativo en las conductas y percepciones de las personas. Con lo cual, las instituciones públicas, después de haber tenido un periodo de atención de sus servicios mediante la virtualidad, hoy han retornado a la presencialidad, el personal administrativo nuevamente está interactuando con los usuarios y recibiendo información diferente de parte de ellos, lo que ha congestionado el servicio, incrementando el porcentaje de reclamos, lo que indica que se debe mejorar el rendimiento laboral mediante una adecuada gestión gerencial. Ello aclarando que el motor de una organización son sus trabajadores, con lo cual para lograr los resultados esperados deben potenciar las capacidades, toma de decisiones, conocimientos y actitudes de estos, además de mostrar e incentivar a mantener una adecuada comunicación interna entre los niveles jerárquicos que componen a la organización. En caso no se tenga preocupación por mejorar estos aspectos la organización podrá ser afectada en el rendimiento laboral de su personal, generando que no se brinde un correcto servicio al público.

Por lo tanto; las instituciones públicas deben preocuparse por realizar una mejor gestión y optimizar los recursos públicos, para lograr la satisfacción de las demandas de la sociedad y brindar servicios públicos a los usuarios mediante una mejor atención de los trabajadores administrativos. Asimismo, se evidencia en la actualidad una brecha entre la cobertura de las instituciones públicas con la calidad de servicios que se entrega a la sociedad, por lo cual resulta pertinente identificar las necesidades de los servicios que se requiere y los factores que impiden lograr brindar un adecuado servicio.

Considerando lo mencionado, se aborda esta problemática en la Oficina Registral Judicial de Lima, siendo una institución pública que se encarga de brindar servicios públicos relacionados con las recaudaciones judiciales y administrativas en el ámbito de su competencia, tanto a usuarios externos (justiciables y abogados) inmerso o que forma parte de alguna investigación fiscal o proceso judicial, así como el apoyo interno administrativo, operativo y técnico a los despachos judiciales. Al recopilar la información para la presente investigación se pudo evidenciar la falta de competencias gerenciales para mejorar los diversos servicios prestados a los usuarios, ya que estos se encuentran en un estado incipiente debido a la inexistencia de un efectivo control y supervisión.

Todo esto motivó el desarrollo del presente trabajo de investigación, lo que llevó a determinar la relación que existe entre ambas variables y formular la siguiente pregunta del problema: ¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera las habilidades técnicas se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?

¿De qué manera las habilidades humanas se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?

¿De qué manera las habilidades conceptuales se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

Determinar la relación que existe entre las habilidades humanas y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia: Permite identificar la importancia de las habilidades gerenciales y sus características en el Registro Nacional Judicial, y cómo estas se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos.

Relevancia social: Radica en beneficiar a las diversas instituciones públicas, como al Registro Nacional Judicial, ya que abordando la problemática y al proponer recomendaciones se podrá tratar de solucionarla, generando que se mejore las habilidades gerenciales y en base a ello poder lograr un mejor rendimiento laboral del personal administrativo.

Implicancia práctica: El trabajo de investigación propuesto tiene un importante aporte para las entidades públicas, ya que todas ellas se deben a una adecuada gestión interna de sus recursos, actividades y procesos, para un buen desempeño de los trabajadores administrativos, con el propósito de mejorar su rendimiento y que esto permita el logro de los objetivos trazados por la institución.

Valor teórico: La investigación se basará en teorías relacionadas con las habilidades gerenciales y su relación con el rendimiento laboral. También servirá de antecedentes para futuras investigaciones relacionadas a las variables mencionadas, ya que la investigación se ajusta a la realidad.

Valor metodológico: Para elaborar la investigación se partió de una metodología, indicando que también se utilizó técnicas para la recolección de datos de la muestra, y se utiliza softwares para procesar la información obtenida, siendo mediante el programa Excel y Software SPSS v.25.0. La metodología es seleccionada de acuerdo al contexto del problema, a fin de facilitar la investigación, orientada por una estrategia apropiada en la elección del instrumento para la recolección de los datos.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Esta investigación se realizó en la oficina del Registro Nacional Judicial Lima.

Delimitación temporal: El plazo de tiempo establecido es de diciembre del 2022 a agosto del 2023.

Delimitación social: Se consideró a los trabajadores administrativos.

Delimitación conceptual: El estudio se basa en teorías relacionadas con las Habilidades gerenciales y Rendimiento laboral.

1.6 Viabilidad del estudio

Se cuenta con la autorización para el acceso a las instalaciones de la oficina del Registro Nacional Judicial en Lima, con el propósito de recopilar la información requerida y aplicar los instrumentos de investigación a los trabajadores administrativos. Los recursos económicos serán costeados en su totalidad por el investigador y se cuenta con la disponibilidad de los recursos humanos considerados, siendo el asesor, autor y demás personas que colaboran para los fines correspondientes. Asimismo, se cuenta con el tiempo necesario para llevarla a cabo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

González (2020) en su artículo: Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela, consideró como objetivo: evaluar el liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes. Sobre la metodología, fue descriptiva, contó con enfoque cualitativo, se consideró como población a docentes y directores de instituciones de la mencionada ciudad, asimismo se utilizó como técnica a la entrevista, de la cual se obtuvo que se requiere de estrategias para que se cuente con un gerente con un liderazgo orientado a la actualidad, que pueda desarrollar relaciones efectivas con los trabajadores y crear un ambiente para generar sinergia y se puedan lograr los resultados esperados. Asimismo, se requiere que pueda incentivar a los docentes, para que puedan propiciar un mejor entorno para los estudiantes en el aula y que pueda cumplir su rol de mediador de la enseñanza en estos, para orientar y generar que los estudiantes puedan guiar su propio aprendizaje con los resultados esperados. Se concluyó que los participantes deben recibir capacitaciones para mejorar su práctica pedagógica y su liderazgo, asimismo se requiere de la decisión y dirección del gerente para lograr ello.

Mamani (2018) en su investigación: Habilidades Gerenciales y el Compromiso Organizacional de los agregados de la oficina Centralogic San Juan de Miraflores, refirió como objetivo: dar a conocer la interpretación de los problemas entre la gerencia habitual y los colaboradores de la organización. Considerando los rasgos metodológicos, fue descriptiva correlacional, de tipo no experimental y transversal, contó con enfoque cuantitativo. Se obtuvo que las variables presentaron

correlación, teniendo como valor: 0.793 y un Sig. <0.05, demostrando una relación fuerte.

Pereda (2016) en su investigación: Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba, refirió como objetivo: identificar las habilidades directivas más valoradas por los empleados públicos considerados. Metodológicamente, la investigación se refirió como de campo, descriptiva, exploratoria, de nivel descriptiva, se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual fue de tipo Likert. Se concluyó que las habilidades directivas tienen una importancia significativa en el mando y futuro de las organizaciones.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Luyo (2022) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha, enfatizó como objetivo: establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la muestra considerada. Con respecto a la metodología, la investigación fue básica, correlacional, contó con diseño no experimental transversal, contó con enfoque cuantitativo, se utilizó como técnica a la encuesta y una escala. Según lo obtenido, se mostró que las variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.796 y un Sig. <0.01, indicando que la relación fue significativa; refiriendo que si se mejora la primera variable también mejora la segunda.

Gonzales (2021) en su estudio: Clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Vocati Consulting SAC 2021, consideró el objetivo de determinar la relación entre las variables consideradas en la empresa mencionada. Metodológicamente, la investigación fue aplicada, descriptiva correlacional, contó con diseño no experimental, la población fue de 40 trabajadores, se utilizó como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario. Según lo obtenido, se evidenció que la primera variable fue considerada como regular, por el 70% de la población, y a la segunda como regular, con un 65%. Se concluyó que ambas variables presentaron correlación, teniendo como valor: 0.859, junto a un Sig. ≤ 0.05 , con lo cual se indica que ésta fue directa y significativa; mediante lo cual se puede determinar que si mejora la primera variable también la segunda.

Mendoza (2021) en su investigación: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chinchabaja 2019, estableció como objetivo hallar la relación que existe entre las variables en la empresa mencionada. Sobre la metodología, se evidenció que la investigación fue básica, contó con diseño no experimental, contó con enfoque cuantitativo, consideró como técnica a la encuesta, asimismo consideró como población a 50 trabajadores, de los cuales la totalidad conformó la muestra. Se concluyó que fue muy importante que la empresa estudiada pueda ser consciente sobre la relevancia de propiciar un adecuado clima organizacional, con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores, para lograr o mejorar los resultados esperados.

Castellano (2021) en su estudio: Habilidades gerenciales y rendimiento laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa María, 2021, aclaró como objetivo hallar la relación entre las variables consideradas. Sobre los rasgos metodológicos, la investigación se enmarcó como aplicada, correlacional, contó con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo, se consideró como población a 50 trabajadores, asimismo se utilizó como técnica a la encuesta, junto con el instrumento el cuestionario. Según lo obtenido, se evidenció que las variables presentaron correlación, siendo su valor: 0.585, junto a un Sig. <0.05, indicando que la relación fue significativa.

Mariño (2020) en su investigación: Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL - El Porvenir, Trujillo 2020, refirió como objetivo determinar la relación entre las variables consideradas. Metodológicamente, la investigación fue aplicada, correlacional, descriptiva, contó con diseño no experimental y fue transversal, la población fue conformada por 15 trabajadores, asimismo, se utilizó como instrumento al cuestionario, el cual fue de tipo Likert. Según lo obtenido, se evidenció que las variables de estudio mostraron correlación, teniendo como valor 0.646, y un Sig.<0.91, con lo que se indica que fue positiva moderada directa y altamente significativa; representando que si mejora la primera variable también mejora la segunda, beneficiando a la empresa en mención.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Habilidades Gerenciales

A. Definiciones

Peiró (2020) consideran que son las capacidades de una persona para poder dirigir o liderar una organización de manera correcta.

Drucker (2011, citado en Romero, 2018) refiere que son las capacidades de una persona encargada de analizar la situación de una organización, para identificar los hechos más importantes que involucran el futuro de la misma, para poder formular estrategias pertinentes y aplicarlas según una visión general, así como para establecer metas o resultados por lograr y de determinar los procedimientos, recursos, relaciones y coordinación para que pueda ser posible obtener el éxito esperado.

Sánchez (2017) manifiesta que son los instrumentos de un directivo o gerente para asegurar y encaminar el logro de los resultados esperados por la organización que dirige en el periodo de tiempo asignado. Asimismo, especificó que las principales habilidades que debe tener un gerente es un adecuado liderazgo, la capacidad para manejar y dirigir a los trabajadores y forjar relaciones públicas efectivas.

B. Clasificación de las habilidades gerenciales

Toledo (2022) las clasifica de la siguiente manera:

- **Habilidades técnicas:** Implica la capacidad del directivo de saber utilizar los recursos técnicos que dispone la organización donde labora para desarrollar su trabajo de manera eficiente. Ejemplificando ello, puede ser el caso de manejar o saber utilizar un ordenador y los programas que se utilizan para realizar operaciones o actividades en la organización, representando a un informático; además implica comunicar las actividades a realizar y desarrollar esos conocimientos en los grupos de trabajo.
- **Habilidades humanas:** Implica la capacidad del directivo de saber establecer y mantener una adecuada y fluida comunicación con todos los trabajadores de la organización, asimismo corresponde conformar los equipos de trabajo según sus características o especialidades para que con la afinidad y cooperación puedan cumplir las labores delegadas. En adición abarca la comunicación que establece con agentes externos como los proveedores que se tiene o con los clientes.

- **Habilidades conceptuales:** Implica la capacidad del directivo para entender temas, situaciones o ideas y poder consolidar conceptos nuevos, para relacionarlos con los ámbitos que abarquen y a partir de ello elaborar planes de acción para solucionar las problemáticas de manera ágil.

C. Importancia de las habilidades gerenciales

García, Boom y Molina (2017) enfatizan que los cargos de gerentes en determinadas ocasiones suelen ser ocupados por personas que no cuentan con habilidades gerenciales, sino que se centran o cuentan con una sola especialización; lo cual genera cambios y distorsiones al momento de dirigir a la organización y deficiencias para lograr los resultados esperados en el periodo de tiempo determinado, pudiendo llegar hasta el fracaso o desaparición de la misma.

Vázquez y Zarate (2009) como se citó en Carreño (2020) señalan que estas habilidades son las que permiten a los gerentes o directivos de empresas y organizaciones guiar el rumbo de estas, también para poder abordar problemas e idear estrategias para solucionarlos de manera eficaz y rápida. Con lo cual, se requiere en estos trabajadores contar con la formación o capacitación pertinente, además de contar con habilidades para liderar al grupo de trabajadores, de mostrar una adecuada comunicación y debe ser capaz de motivar y mantenerlos motivados para que puedan mostrar un mejor rendimiento.

D. Los tres componentes de las habilidades gerenciales

Comunicación: Muñoz (2015) como se citó en Salas (2021) manifiesta que es la asociación o relación que se establece entre las personas, pudiendo ser mediante diferentes contextos, mensajes, canales, con lo cual se permite el intercambio de información u opiniones entre los participantes sobre determinados temas. Implica también la necesidad de relacionarnos para satisfacer las necesidades y para mantener contacto con el entorno que rodea al ser vivo. Entre otros elementos que se incluyen para llevar a cabo la comunicación es la codificación y la decodificación, para poder entender el mensaje y formular ideas para responder a este.

Liderazgo: Uzurriaga, Osorio y Arias (2020) comentan que implica guiar o conducir a una persona en un determinado viaje, situación, proceso, acción, ello desde una perspectiva etimológica. Asimismo, manifiesta que es un rasgo fundamental de todo gerente sobresaliente, ya que implica conocer y guiar a los trabajadores para que realicen sus labores correctamente, además de entenderlos y apoyarlos en lo que requieran para sentirse considerados. Y representa ser una compañía o un ejemplar, lo cual indica que se preocupa con que pueda contribuir al logro de la meta esperada.

Motivación: Lazarte (2016) como se citó en Salas (2021) opina que es una fuerza que incita a una persona o grupo a realizar ciertas actividades para lograr su satisfacción o el logro de un determinado resultado. Motivar al personal depende de la capacidad del jefe o directivo de la organización de utilizar los medios y estrategias adecuadas.

E. Dimensiones de las habilidades gerenciales

Arroyo (2016) señala las siguientes:

- a) **Habilidades técnicas:** Abarca la capacidad, conocimientos y destrezas de los gerentes con respecto a procesos y métodos, o específicamente implica utilizar sus conocimientos y experiencia para actuar ante determinadas situaciones y tomar las decisiones correctas para solucionarlas o lograr lo esperado. Esta habilidad no se obtiene en poco tiempo, ya que mayormente se forja a partir de la experiencia propia cuando lidera a la organización y cuando se comunica con los trabajadores y estos le comunican problemas, siendo en esos momentos donde se pone a prueba esta habilidad.
- b) **Habilidades humanas:** Abarca la capacidad del gerente de poder entablar comunicación con los demás compañeros o colaboradores, además de hacerlos sentir considerados, entendidos, e implica fomentar un adecuado ambiente para forjar la unión y cooperación, potenciando el trabajo en equipo y el apoyo entre los miembros para que puedan cumplir sus labores correctamente. Esta habilidad posee una gran relevancia para las organizaciones, ya que implica considerar y orientar a los trabajadores para el logro de los resultados esperados, enfatizando la importancia de su involucramiento y participación; ello debido a que son ellos los que realizan las principales actividades, como las de producción, operación, atención al cliente o público, etc. Por lo cual, resulta pertinente brindarles capacitaciones, incentivos para

fomentar su motivación y compromiso con la organización. Y también se incluye la capacidad para poder trabajar en equipo con los demás miembros de la organización.

- c) Habilidades conceptuales:** Abarca la capacidad de análisis del gerente o directivo de la organización, que le permite tener un panorama general sobre la situación de la misma y poder idear estrategias que puedan solucionarla o lograr el éxito esperado, además de resaltar los elementos más importantes que pueden repercutir en el resultado esperado. En adición, representa que un directivo debe poder reaccionar de manera inteligente ante situaciones o problemas que puedan afectar el rumbo de la organización, identificando las causas, separando los elementos según la relevancia para la misma, idear soluciones y aplicar las más eficaces siguiendo el procedimiento adecuado. Y con esta habilidad el gerente puede comprender cómo se desarrolla o desenvuelve la organización en el entorno, y puede detectar las situaciones o elementos que pueden afectar su rumbo u ocasionar cambios que impidan lograr el éxito esperado.

2.2.2 Rendimiento laboral

A. Definiciones

Zans (2016) menciona que es el valor final o total logrado por un trabajador o grupo de trabajadores con respecto al cumplimiento de sus objetivos y de la contribución para el logro de los resultados esperados a nivel de la organización en el periodo de tiempo determinado. Y mediante ello se puede medir el aporte de cada trabajador o área que integra a la organización.

Vargas (2018) refiere que esta variable posee una relevancia considerable en las organizaciones, debido a que permite determinar el aporte de los trabajadores y cómo estos consideran u opinan sobre estas, con lo cual resulta pertinente elaborar estrategias para mantener motivados a los trabajadores, para que sintiéndose cómodos y felices puedan esforzarse en mostrar un mejor desempeño, lo que contribuirá al logro de mejores resultados para la organización.

Chiavenato (2014) menciona que el rendimiento de cada trabajador se relaciona y depende de la motivación que sienta con la organización, incluyendo la supervisión y el liderazgo del gerente, con lo cual guardan una relación cercana.

B. Importancia del rendimiento laboral

Werther y Davis (2008) mencionan que con la evaluación del rendimiento de los trabajadores se posibilita a las organizaciones saber sus capacidades, desarrollo y afinidad, para poder adecuarlo al perfil de trabajo requerido y propiciar que se realicen las labores correctamente. Asimismo, permite a las organizaciones mejorar o solucionar los problemas o deficiencias de los trabajadores, también mejorar la coordinación de los procesos que se ejecutan, además permite saber qué incentivos utilizar para mejorar la motivación y poder mejorar la productividad a nivel general de la organización. También se involucra mejorar aspectos de otras áreas como las de desarrollo, reclutamiento y selección, siendo estas muy relacionadas al logro de los resultados esperados contratando al personal con el perfil que se requiere, lo cual impacta en la rentabilidad y productividad.

C. Objetivos de la evaluación del rendimiento laboral

Chiavenato (2014) planteó como objetivos de la evaluación del desempeño de los trabajadores los que se presentan a continuación:

- Medir el potencial de cada trabajador o grupo de trabajadores, para en base a ello colocarlos y asignarles tareas adecuadas para que puedan ser cumplidas correctamente.
- Permite enlazar el rendimiento del trabajador con el nivel de productividad que se desea lograr, para ser una mejora para la organización.
- Al determinar la situación o aporte de cada trabajador se generan oportunidades para solucionar sus problemas o inconvenientes, para que puedan realizar sus labores de manera efectiva y se puedan establecer metas nuevas tanto individuales como organizacionales.

D. Dimensiones del rendimiento laboral

- a) **Clima organizacional:** Abarca el ambiente que se vive o siente en una organización, incluyendo la relación entre los trabajadores, su comunicación, su cooperación, empatía, respeto, etc., con lo cual es un factor considerado como una característica distintiva de la organización, y que también representa la percepción u opinión de los trabajadores sobre lo que les ofrece la organización en términos de condiciones laborales (Vargas, 2018).
- b) **Gestión de competencias:** Abarca el proceso de coordinar, administrar y utilizar los recursos humanos, que vienen a ser los trabajadores de una organización, para orientarlos a la estrategia empresarial, y poder lograr los resultados esperados de manera efectiva y eficiente; ello mediante el desarrollo de sus capacidades, habilidades, actitudes y toma de decisiones (Vargas, 2018).
- c) **Motivación laboral:** Es el conjunto de estímulos o factores que impactan en la actitud y comportamiento de un trabajador, generando en este la decisión y el esfuerzo para realizar las tareas asignadas correctamente. Ello provoca un aumento en la productividad de la organización, además de incitarlos a seguir esforzándose en cumplir sus labores correctamente. Asimismo, incluye brindar condiciones laborales para propiciar que los trabajadores se sientan cómodos para cumplir sus funciones, siendo pertinente contar con políticas efectivas que puedan guiar y orientar su fuerza laboral en el logro de los objetivos establecidos; pudiendo impulsar a lograr resultados exitosos para la organización. (González, 2016)

2.3 Bases filosóficas

En las organizaciones resulta muy importante el rol que desempeñan los gerentes o directivos, ya que son los que orientan y guían a los trabajadores a lograr los resultados esperados. Por lo cual, resulta pertinente que se cuente con las habilidades gerenciales necesarias que puedan permitir ese logro, siendo que estas se forman y forjan a partir del liderazgo del directivo o gerente, representando su capacidad para comunicarse con el personal, ser empático y orientar su esfuerzo en el logro de los objetivos establecidos. Este tema surgió desde la evolución de las civilizaciones antiguas, donde se asignaba a un encargado o responsable de priorizar la supervivencia del grupo humano y de organizar el trabajo para la satisfacción de las necesidades, para lo cual el líder tenía que saber estas necesidades y demostrar ser un modelo ejemplar (Estrada, 2017). Considerando ello, se puede mencionar que

una organización puede lograr un alto potencial y ventajas competitivas dependiendo de la habilidad de los gerentes y de su toma de decisiones para abordar y tratar las situaciones o circunstancias que se vive en el entorno. Es por ello que los líderes deben estar capacitados y tener una formación buena que permita considerar diferentes enfoques y elementos para mejorar la situación de la organización que dirige, invirtiendo y enfatizando la tecnología, el talento humano, la calidad, finanzas, para diferenciar sus competencias y permitir acceder a las tendencias para lograr el éxito esperado. Por lo tanto, se puede mencionar que cada organización se distingue y se orienta según las capacidades distintivas o habilidades de sus gerentes, utilizando sus recursos, generando valor y midiendo y mejorando el rendimiento laboral de los trabajadores, con lo cual se le permitirá diferenciarse y lograr ventajas competitivas.

2.4. Definición de términos básicos

- **Ambiente de trabajo:** Abarca las condiciones de las instalaciones que brinda las organizaciones a sus trabajadores para llevar a cabo sus labores, siendo condiciones técnicas, físicas, ambientales.
- **Capacidades:** Son las cualidades intelectuales de una persona que le permiten aprender o desarrollar una actividad.
- **Capacitaciones:** Es el conjunto de actividades o tareas orientadas en desarrollar los conocimientos y capacidades de los trabajadores en una organización.
- **Compromiso:** Es la preocupación o disposición de una persona por cumplir situaciones o tareas que le competen.
- **Comunicación:** Es el proceso donde dos o más personas intercambian información mediante canales, contextos y mensajes, para propiciar la transmisión de opiniones.
- **Conocimientos:** Abarca los saberes, información o noticias que se tiene sobre determinados temas, materias.
- **Control:** Abarca el proceso para supervisar y evaluar el progreso o desarrollo de un determinado grupo de trabajadores con respecto al departamento o área donde laboran, para determinar si se está cumpliendo lo solicitado o no.

- **Desempeño:** Es el rendimiento o esfuerzo mostrado por una persona o grupo de personas sobre la realización de una tarea determinada, incluyendo su toma de decisiones, aptitudes y actitudes.
- **Escucha activa:** Implica mostrar disposición a escuchar las opiniones de los demás en un determinado entorno.
- **Habilidades:** Son las capacidades de una persona para realizar una determinada tarea de manera correcta y con facilidad.
- **Incentivos:** Son los estímulos que le ofrece una organización a sus trabajadores, para poder motivarlos y generar que se esfuercen para cumplir sus labores de manera correcta, y también para reducir costos y lograr una mayor productividad.
- **Mejora continua:** Implica procesos y toma de decisiones constante para poder analizar problemas, idear y aplicar mecanismos correctivos o para aplicar estrategias y poder racionalizar recursos con la finalidad de optimizar los procedimientos y lograr el resultado esperado.
- **Organización:** Es la coordinación y distribución de recursos, personas, lineamientos y acciones a ejecutar para lograr un determinado fin.
- **Planificación:** Implica el conjunto de tareas orientadas en lograr resultados esperados, especificando los recursos, lineamientos, normas y procedimientos necesarios para lograr ello.
- **Planificar compras:** Abarca identificar las necesidades de una organización en términos de recursos o materiales y adquirirlos para realizar determinados fines en un periodo de tiempo considerado.
- **Proceso:** Es el conjunto de actividades estructuradas y consecutivas que permiten lograr un determinado resultado o fin.
- **Resultados:** Es el fruto o las consecuencias de una determinada situación o proceso.
- **Salario:** Es la remuneración o cantidad de dinero que se le asigna a una persona por brindar servicios y por su tiempo y esfuerzo para cumplir determinadas tareas o actividades.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

Las habilidades humanas se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Habilidades Gerenciales	Habilidades técnicas	Conocimientos	Likert
		Destrezas	
		Capacitación	
	Habilidades humanas	Liderazgo	
		Empatía	
		Motivación	
	Habilidades conceptuales	Competitividad	
		Eficiencia	
		Eficacia	
Rendimiento Laboral	Clima organizacional	Liderazgo	Likert
		Reconocimiento	
		Desarrollo	

	Gestión de competencias	Experiencia	
		Habilidades	
		Oportunidades	
	Motivación laboral	Rendimiento	
		Productividad	
		Crecimiento	

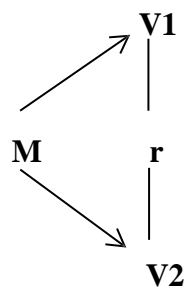
CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Tipo: La investigación se enmarcó como de tipo aplicada, y su nivel fue correlacional porque se pretendió hallar la relación de las variables consideradas.

Diseño: La investigación tuvo el diseño no experimental transversal, ya que no se manipularon o modificaron las variables consideradas para beneficio del investigador. Asimismo, fue transversal, ya que la recopilación de datos se llevó a cabo una sola vez. (Hernández, Fernández y Baptista, 2011).

Se presenta a continuación de manera gráfica el diseño empleado:



Dónde:

M = Población (50 trabajadores administrativos)

V1= Variable: Habilidades gerenciales.

V2= Variable: Rendimiento laboral.

r = Coeficiente de correlación entre variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En este caso, se consideró a 50 trabajadores administrativos del Registro Nacional Judicial. Carrasco (2014) manifiesta que es el conjunto de elementos o unidades que poseen determinados rasgos que se desea investigar.

3.2.2 Muestra

Se consideró como muestra a todas las unidades que conforman la población (50 trabajadores administrativos), con lo cual corresponde a una muestra censal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3 Técnicas de recolección de datos

Técnica: Se utilizó la encuesta, ya que es una de las más utilizadas, debido a que permite mantener contacto con los elementos de la población. Carrasco (2014) menciona que es una técnica con la cual se puede recopilar datos de una determinada población.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario, siendo estructurado por un conjunto de interrogantes objetivas y coherentes sobre las variables consideradas, con sus respectivos indicadores mostrando las dimensiones utilizadas. Este se rigió con la escala de Likert. Carrasco (2014) manifiesta que representa aplicar a los participantes de la población una hoja conteniendo preguntas coherentes, ordenadas y objetivas sobre la problemática de investigación, con la finalidad de obtener sus datos.

Confiabilidad de Habilidades Gerenciales:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	9

Confiabilidad de Rendimiento Laboral:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	9

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó tanto la estadística descriptiva, con la cual se elaboró y presentó los resultados obtenidos en tablas y figuras estadísticas, utilizando el software SPSS v.25; y la estadística inferencial, con la cual se contrastó las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. Niveles de las Habilidades Gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	10	20,0	20,0	20,0
Nivel Regular	35	70,0	70,0	90,0
Nivel Bueno	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

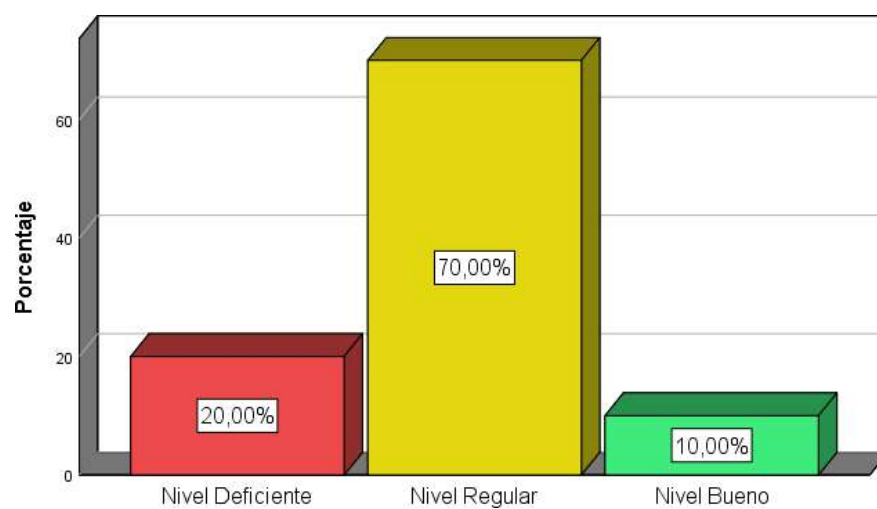


Figura 1. Niveles de las Habilidades Gerenciales

Interpretación: En la tabla y figura 1, el 20,00% mencionan que el nivel de las habilidades gerenciales es deficiente, mientras que el 70,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 2. Niveles de las Habilidades Técnicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	14	28,0	28,0	28,0
Nivel Regular	34	68,0	68,0	96,0
Nivel Bueno	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

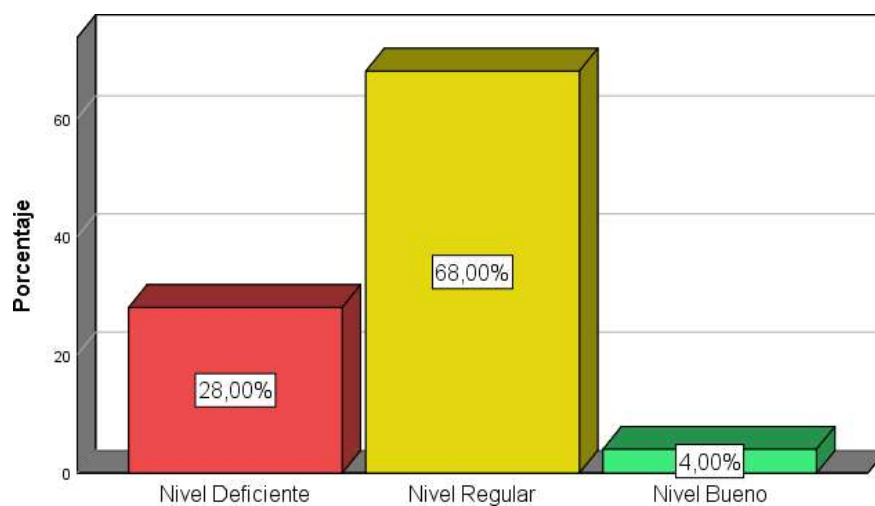


Figura 2. Niveles de las Habilidades Técnicas

Interpretación: En la tabla y figura 2, el 28,00% mencionan que el nivel de las habilidades técnicas es deficiente, mientras que el 68,00% lo calificaron como nivel regular, y un 4,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 3. Niveles de las Habilidades Humanas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	12	24,0	24,0	24,0
Nivel Regular	33	66,0	66,0	90,0
Nivel Bueno	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

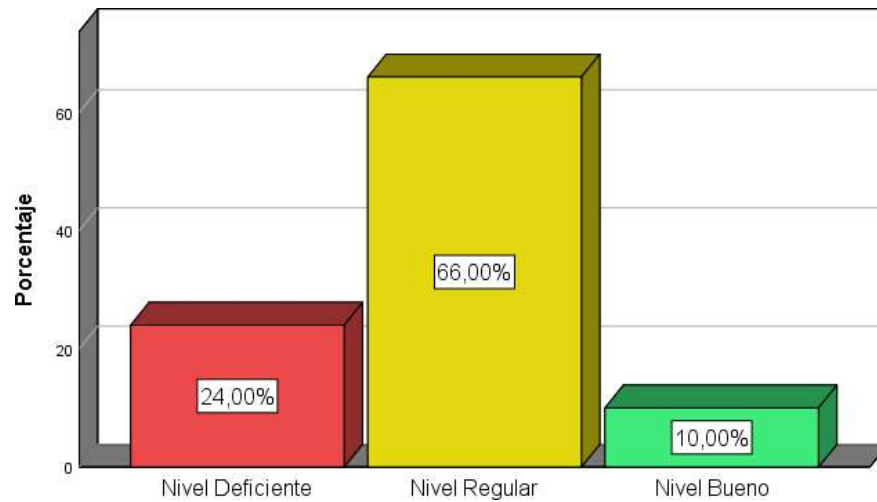


Figura 3. Niveles de las Habilidades Humanas

Interpretación: En la tabla y figura 3, el 24,00% mencionan que el nivel de las habilidades humanas es deficiente, mientras que el 66,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 4. Niveles de las Habilidades Conceptuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	12	24,0	24,0	24,0
Nivel Regular	33	66,0	66,0	90,0
Nivel Bueno	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

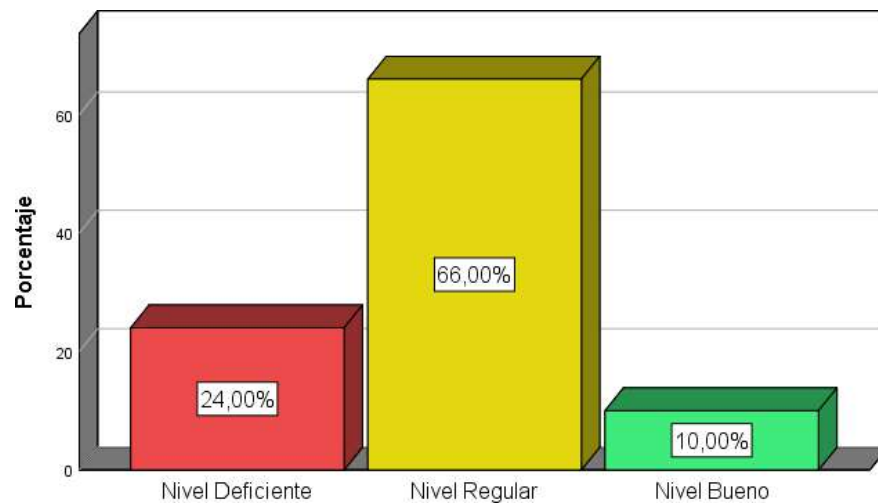


Figura 4. Niveles de las Habilidades Conceptuales

Interpretación: En la tabla y figura 4, el 24,00% mencionan que el nivel de las habilidades conceptuales es deficiente, mientras que el 66,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 5. Niveles del Rendimiento Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	18	36,0	36,0	36,0
Nivel Regular	27	54,0	54,0	90,0
Nivel Eficiente	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

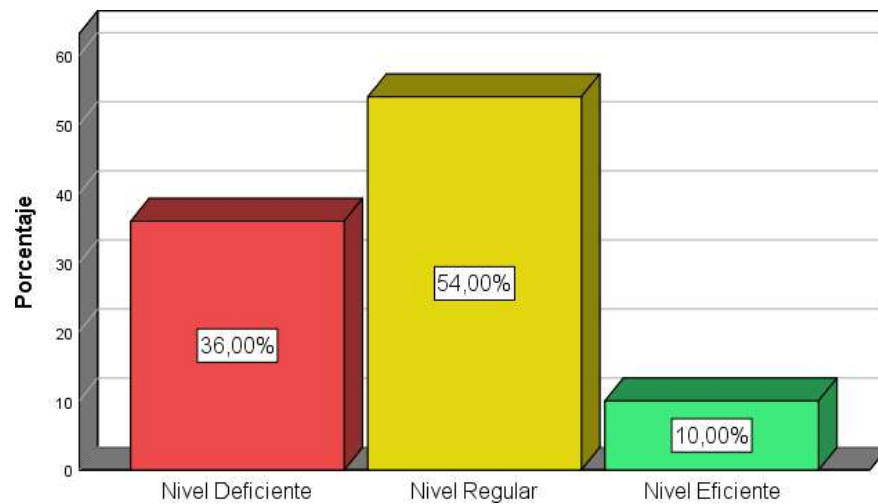


Figura 5. Niveles del Rendimiento Laboral

Interpretación: En la tabla y figura 5, el 36,00% mencionan que el nivel del rendimiento laboral es deficiente, mientras que el 54,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 6. Niveles del Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	17	34,0	34,0	34,0
Nivel Regular	28	56,0	56,0	90,0
Nivel Eficiente	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

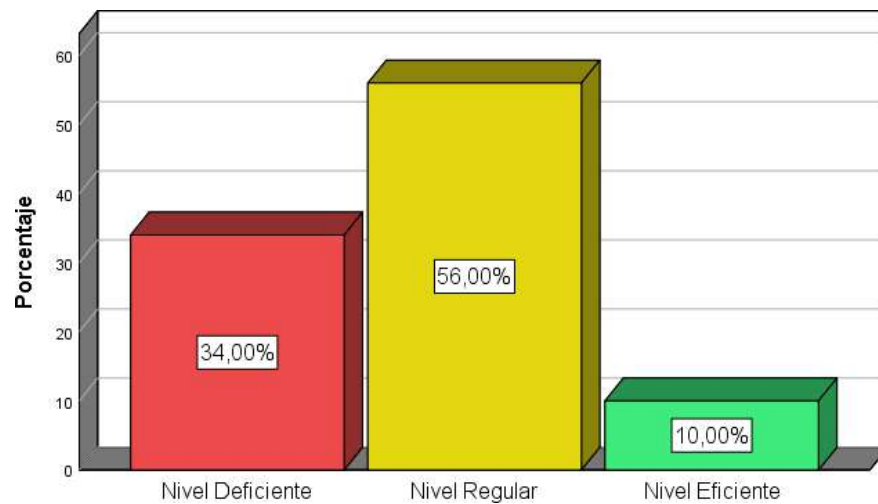


Figura 6 . Niveles del Clima Organizacional

Interpretación: En la tabla y figura 6, el 34,00% mencionan que el nivel del clima organizacional es deficiente, mientras que el 56,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 7. Niveles de Gestión de Competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	29	58,0	58,0	58,0
Nivel Regular	2	4,0	4,0	62,0
Nivel Eficiente	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

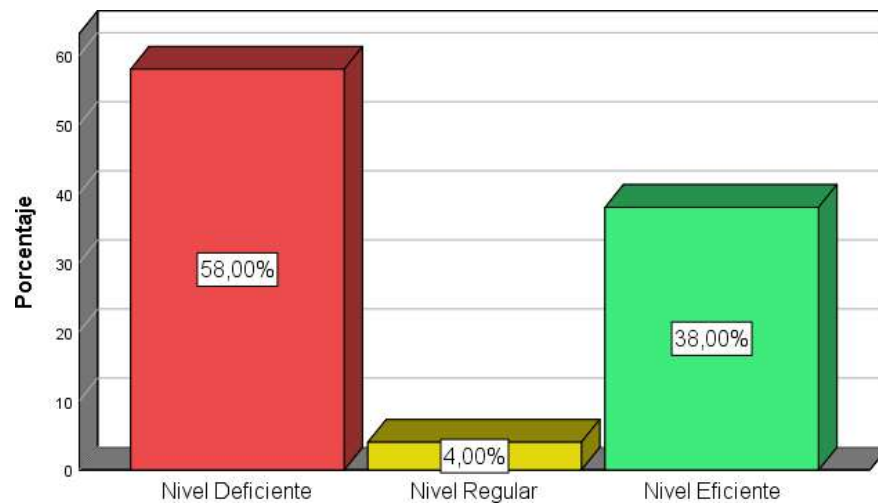


Figura 7. Niveles de Gestión de Competencias

Interpretación: En la tabla y figura 7, el 58,00% mencionan que el nivel de gestión de competencias es deficiente, mientras que el 4,00% lo calificaron como nivel regular, y un 38,00% lo evaluaron como bueno.

Tabla 8. Niveles de la Motivación Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel Deficiente	14	28,0	28,0	28,0
Nivel Regular	31	62,0	62,0	90,0
Nivel Eficiente	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

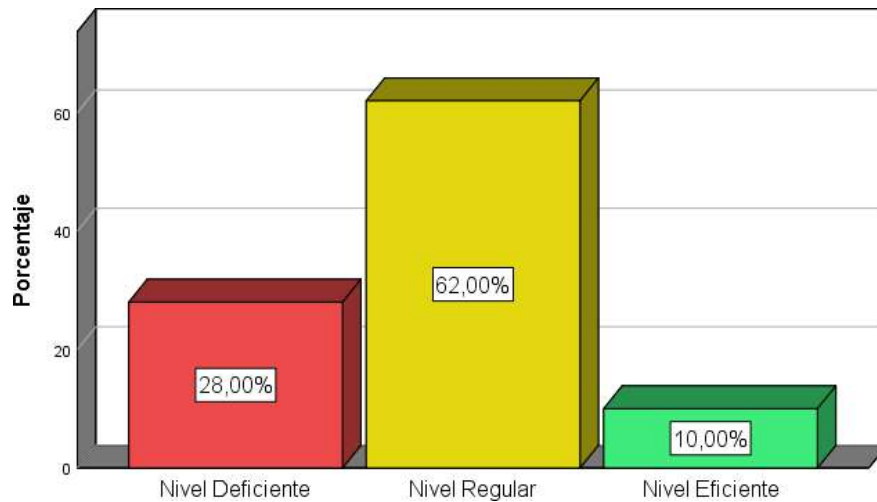


Figura 8. Niveles de la Motivación Laboral

Interpretación: En la tabla y figura 8, el 28,00% mencionan que el nivel de la motivación laboral es deficiente, mientras que el 62,00% lo calificaron como nivel regular, y un 10,00% lo evaluaron como bueno.

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 9. Correlación entre las Habilidades Gerenciales y el Rendimiento Laboral

			Habilidades Gerenciales	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: En la tabla 9, se obtuvo como valor: 0,745, junto a una significancia de 0,000 siendo menor a 0.05 entre ambas variables, indicando que la correlación es positiva alta significativa.

Tabla 10. Correlación entre las Habilidades Técnicas y el Rendimiento Laboral

			Habilidades Técnicas	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Técnicas	Coefficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: En la tabla 10, se obtuvo como valor: 0,566, junto a una significancia de 0,000 siendo menor a 0.05 entre la dimensión y la variable, indicando que la correlación es positiva moderada significativa.

Tabla 11. Correlación entre las Habilidades Humanas y el Rendimiento Laboral

			Habilidades Humanas	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Humanas	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: En la tabla 11, se obtuvo como valor: 0,519, junto a una significancia de 0,000 siendo menor a 0.05 entre la dimensión y la variable, indicando que la correlación es positiva moderada significativa.

Tabla 12. Correlación entre las Habilidades Conceptuales y el Rendimiento Laboral

			Habilidades Conceptuales	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Habilidades Conceptuales	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota: Datos procesados en el SPSS 25

Interpretación: En la tabla 12, se obtuvo como valor: 0,560, junto a una significancia de 0,000 siendo menor a 0.05 entre la dimensión y la variable, indicando que la correlación es positiva moderada significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Hipótesis general: Se obtuvo una correlación de 0.745 entre las variables: Habilidades gerenciales y rendimiento laboral, con un Sig.<0.05, indicando que correlación fue positiva alta significativa. Ello se relaciona con lo obtenido por Castellano (2021). Asimismo, las habilidades gerenciales se relacionan también con el compromiso organizacional según Mamani (2018), también con el desempeño laboral según Mariño (2020).

Hipótesis específica 1: Se obtuvo una correlación de 0.566 entre la dimensión: Habilidades Técnicas y el Rendimiento Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la correlación fue positiva moderada significativa. Ello se relaciona con lo obtenido por Castellano (2021).

Hipótesis específica 2: Se obtuvo una correlación de 0.519 entre la dimensión: Habilidades Humanas y el Rendimiento Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la correlación fue positiva moderada significativa. Ello se relaciona con lo obtenido por Castellano (2021).

Hipótesis específica 3: Se obtuvo una correlación de 0.560 entre la dimensión: Habilidades Conceptuales y el Rendimiento Laboral, con un Sig.<0.05, indicando que la correlación fue positiva moderada significativa. Ello se relaciona con lo obtenido por Castellano (2021).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- Se evidenció que las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral presentaron una correlación positiva alta significativa, teniendo como valor de correlación: 0.745 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que las habilidades técnicas y el rendimiento laboral presentaron una correlación positiva moderada significativa, teniendo como valor de correlación: 0.566 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que las habilidades humanas y el rendimiento laboral presentaron una correlación positiva moderada significativa, teniendo como valor de correlación: 0.519 y un Sig.<0.05.
- Se evidenció que las habilidades conceptuales y el rendimiento laboral presentaron una correlación positiva moderada significativa, teniendo como valor de correlación: 0.560 y un Sig.<0.05.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al Registro Nacional Judicial:

- Elaborar estrategias para mejorar las habilidades gerenciales de sus directivos, pudiendo ser mediante capacitaciones, con la finalidad de orientar y mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos para el logro de los resultados esperados.
- Llevar a cabo talleres para desarrollar las habilidades técnicas de sus directivos, con la finalidad de potenciar los conocimientos, destrezas y llevar a cabo capacitaciones más profundas, para mejorar el rendimiento de los trabajadores administrativos.

- Llevar a cabo talleres para desarrollar las habilidades humanas de sus directivos, con la finalidad de potenciar el liderazgo, empatía y mejorar la motivación que se brinda, para incentivar a los trabajadores administrativos para que puedan mostrar un mejor rendimiento laboral.
- Llevar a cabo talleres para desarrollar las habilidades conceptuales de sus directivos, con la finalidad de potenciar su competitividad, eficiencia y eficacia, para aportar en desarrollar a los trabajadores administrativos para que puedan mostrar un mejor rendimiento laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arroyo, B. (2016). *Habilidades Gerenciales Aplicadas en el sector público para la toma de decisiones Caso venta ISAGEN* [Diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]
- Carrasco, S. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. San Marcos E. I. R. L.
- Carreño, O. (2020). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de limones peruanos SRL en la ciudad de Piura 2018* [tesis de título, Universidad Señor de Sipán]
- Castellano, D. (2021) *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Santa María, 2021* [tesis de título, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos (8º, ed.)*. Mcgraw-Hill Interamericana.
- Gonzales, M. (2016). *Habilidades Directivas*. Innovacion y Cualificacion S.L.
- Gonzales, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Empresa Vocati Consulting SAC 2021* [tesis de título, Universidad César Vallejo]
- Gutierrez, E. (2016). *Competencias Gerenciales*. Ecoe Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGrwall Hill Education.
- Luyo Ormeño, C. J. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de una empresa privada textil de la provincia de Chincha* [tesis de título, Universidad César Vallejo]
- Mamani, J. (2018). *Habilidades gerenciales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Centralogic E.I.R.L. San Juan de Miraflores – 2018* [tesis de título, Universidad Autónoma del Perú]

- Mariño, E. (2020). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Pollería Súper Dorado EIRL-El Porvenir, Trujillo 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Mendoza, N. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa agroindustrial Beta en el distrito de Chincha baja en el año 2019* [tesis de título, Universidad Autónoma de Ica]
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades y el rendimiento laboral del sector público de la provincia de Córdoba* [tesis de doctorado, Universidad de Córdoba]
- Romero, D. (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]
- Salas, M. (2021). *Habilidades gerenciales y el rendimiento laboral del personal de la gerencia de recursos humanos de una empresa de transporte, 2020* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Sánchez, J. (2017). *Habilidades gerenciales para alcanzar el éxito* [especialización de alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granda]
- Vargas, Z. (2018). *Competencias directivas y compromiso laborales en la Red N° 5 del Nivel Primario de Lima Metropolitana 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos. (5ª ed.)*. Mc Graw-Hill.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Mc Graw Hill.
- Zans, A. (2016) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Matagalpa*. Arimana

7.2 Fuentes hemerográficas

- Estrada, S. (2017). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 1(34), 343-348
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el departamento del Cesar – Colombia. *Revista Científica " Vision de Futuro"*, 21 (2), 1-21
- González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53
- Luján, G. (2018). Habilidades directivas como predictor de la gestión del cambio Organizacional. *UCV – Scientia*, 10(1), 24-36
- Uzurriaga, M., Osorio, C. y Arias, O. (2020). Liderazgo: Definiciones y estilos. *Universidad Santiago de Cali*, 13

7.3 Fuentes electrónicas

- D'Agostino, A. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Peiró, R. (2020). *Habilidades gerenciales*. <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>
- Toledo, G. (2022). *¿Cuales son las claves para comunicar e influir en todos los niveles de tu organizacion?*. <https://es.linkedin.com/pulse/cuales-son-las-claves-para-comunicar-e-influir-en-los-toledo-toledo>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera las habilidades gerenciales se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera las habilidades técnicas se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?</p> <p>¿De qué manera las habilidades humanas se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades técnicas y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades humanas y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las habilidades técnicas se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p> <p>Las habilidades humanas se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>HABILIDADES GERENCIALES</p> <p>S</p> <p>DEPENDIENTE</p> <p>RENDIMIENTO LABORAL</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimientos ✓ Destrezas ✓ Capacidades ✓ Liderazgo ✓ Empatía ✓ Motivación ✓ Competitividad ✓ Eficiencia ✓ Eficacia <p>DEPENDIENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Reconocimiento ✓ Desarrollo ✓ Experiencia ✓ Habilidades ✓ Oportunidades ✓ Rendimiento 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Población: 50 trabajadores administrativas</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>¿De qué manera las habilidades conceptuales se relacionan con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades conceptuales y el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p>	<p>Las habilidades conceptuales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos del registro nacional judicial, 2022</p>		<p>✓ Productividad ✓ Crecimiento</p>	
---	---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE LAS HABILIDADES GERENCIALES

El presente cuestionario tiene como propósito, recopilar información sobre las Habilidades Gerenciales, centrándose en los trabajadores administrativos del registro nacional judicial. Deberá usted marcar con una “X” su respuesta, la misma que deberá tener el mayor grado de veracidad. Utilice la valoración escalar establecida.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Habilidades Técnicas						
01	Percibe usted que su jefe inmediato muestra conocimiento suficiente para dar órdenes, dirigir y apoyar a sus colaboradores durante el desarrollo de sus actividades laborales.					
02	Los jefes en su institución laboral muestran destreza para comunicarse, motivar y liderar a sus colaboradores.					
03	El jefe responsable de su área está capacitado para resolver casos fortuitos o rutinarios en cualquier momento que la circunstancia laboral lo requiera.					
DIMENSIÓN: Habilidades Humanas						
04	Percibe usted que los jefes en su institución laboral poseen un liderazgo incluyente y participativo con sus colaboradores.					
05	Su jefe inmediato se muestra empático y promueve el trabajo en equipo para mejorar la eficiencia laboral en su institución laboral.					
06	Usted siente que su jefe inmediato es un líder respetuoso y honesto que como práctica en el horario de trabajo motiva a sus colaboradores.					
DIMENSIÓN: Habilidades Conceptuales						
07	Los jefes en su institución laboral muestran capacidad competitiva de adaptación y respuesta rápida frente a los constantes cambios.					
08	Su jefe inmediato promueve reducir errores, ser rápido y prestar un servicio con calidad como política para mejorar el quehacer laboral en su área de trabajo					
09	El logro de las tareas encomendadas en su área de trabajo alcanza el nivel de eficacia esperado.					

CUESTIONARIO SOBRE EL RENDIMIENTO LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito, recopilar información sobre el Rendimiento Laboral, centrándose en los trabajadores administrativos del registro nacional judicial. Deberá usted marcar con una “X” su respuesta, la misma que deberá tener el mayor grado de veracidad. Utilice la valoración escalar establecida.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Clima Organizacional						
01	Su rendimiento laboral se debe al liderazgo que comparte su jefe inmediato con ustedes en su área de trabajo.					
02	Percibe usted que su trabajo realizado tiene un reconocimiento emocional por parte de su jefe inmediato.					
03	Siente usted satisfacción y crecimiento en torno a su vida laboral por la atención y reconocimiento que recibe por parte de su jefe inmediato.					
DIMENSIÓN: Gestión de Competencias						
04	Las actividades laborales en su área de trabajo están en relación a sus competencias y experiencia laboral.					
05	Frente a situaciones fortuitas en su quehacer laboral se vale de sus habilidades personales o recurre usted a su jefe inmediato para que le aporte soluciones.					
06	Siente usted tener oportunidad para crecer laboral y profesionalmente en la institución donde se encuentra trabajando actualmente.					
DIMENSIÓN: Motivación Laboral						
07	En su institución como política se evalúa el rendimiento laboral de los colaboradores para promover un plan de reforzamiento y mejora.					
08	El promedio de productividad en su trabajo cumple con los objetivos proyectados por su área.					
09	Sabías que para tu crecimiento laboral requiere de establecerte metas claras y concisas.					

Anexo 3: Base de datos

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V1: HABILIDADES GERENCIALES									
DIMENSIONES	HABILIDADES TÉCNICAS			HABILIDADES HUMANAS			HABILIDADES CONCEPTUALES		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
2	1	2	1	2	1	1	3	1	4
3	1	2	1	3	3	1	3	1	4
4	1	2	1	3	3	1	3	1	4
5	1	2	1	3	3	1	3	1	4
6	1	2	1	3	3	1	3	1	4
7	2	3	2	3	3	3	3	2	3
8	2	3	2	3	3	3	3	2	3
9	2	3	2	3	3	3	3	2	3
10	2	3	2	3	3	3	3	2	3
11	2	3	2	3	3	3	3	2	3
12	2	3	2	3	3	3	3	2	3
13	2	3	2	3	3	3	3	2	3
14	2	3	2	3	3	3	3	2	3
15	2	3	2	3	3	3	3	2	3
16	1	2	1	2	1	1	1	1	1
17	1	2	1	2	1	1	1	1	1
18	1	2	1	2	1	1	1	1	1
19	1	2	1	2	1	1	1	1	1
20	1	2	1	2	1	1	1	1	1
21	1	2	1	2	1	1	1	1	1
22	1	2	1	2	1	1	1	1	1
23	1	2	1	2	1	1	1	1	1
24	3	4	3	2	1	1	1	1	1
25	3	4	3	2	1	1	1	1	1
26	3	2	1	4	5	4	4	3	4
27	3	2	1	4	5	4	4	3	4
28	3	2	1	4	5	4	4	3	4
29	3	2	1	4	5	4	4	3	4
30	3	2	1	4	5	4	4	3	4
31	2	3	1	4	1	3	1	1	4
32	2	3	1	4	1	3	1	1	4
33	2	3	1	4	1	3	1	1	4
34	2	3	1	4	1	3	1	2	4
35	2	3	1	4	1	3	1	2	4
36	2	3	1	4	1	3	1	2	4
37	1	4	2	3	3	1	3	2	4
38	1	4	2	3	3	1	3	2	4
39	1	4	2	3	3	1	3	2	4
40	1	4	2	3	3	1	3	2	4
41	1	4	2	3	3	1	3	1	4
42	1	4	2	3	3	1	3	1	4
43	1	4	2	3	3	1	3	1	4
44	2	3	1	4	1	3	3	1	4
45	2	3	1	4	1	3	1	1	1
46	2	3	1	4	1	3	1	1	4
47	2	3	1	4	1	3	1	1	4
48	2	3	1	4	1	3	1	1	4
49	2	3	1	4	1	3	1	1	4
50	2	3	1	4	1	3	1	1	4

MATRIZ BASE DE DATOS REFERIDOS POR LOS INSTRUMENTOS

BASE DE DATOS V2: RENDIMIENTO LABORAL									
DIMENSIONES	CLIMA ORGANIZACIONAL			GESTION DE COMPETENCIAS			MOTIVACION LABORAL		
N°	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9
1	1	2	1	1	2	2	2	1	1
2	1	2	1	1	2	2	2	1	1
3	1	2	1	1	2	2	2	1	1
4	1	2	1	1	2	2	2	1	1
5	1	2	1	1	2	2	2	1	1
6	1	2	1	1	2	2	2	1	1
7	3	3	2	3	3	3	3	2	2
8	3	3	2	3	3	3	3	2	2
9	3	3	2	3	3	3	3	2	2
10	3	3	2	3	3	3	3	2	2
11	3	3	2	3	3	3	3	2	2
12	3	3	2	3	3	3	3	2	2
13	3	3	2	3	3	3	3	2	2
14	3	3	2	3	3	3	3	2	2
15	3	3	2	3	3	3	3	2	2
16	1	2	1	1	2	2	2	1	4
17	1	2	1	1	2	2	2	1	4
18	1	2	1	1	2	2	2	1	4
19	1	2	1	1	2	2	2	1	4
20	1	2	1	1	2	2	2	1	4
21	1	2	1	1	2	2	2	1	4
22	1	2	1	1	2	2	2	1	4
23	1	2	1	1	2	2	2	1	4
24	1	2	1	1	2	2	2	1	4
25	1	2	1	1	2	2	2	1	4
26	4	5	3	5	4	1	4	5	1
27	4	5	3	5	4	1	4	5	1
28	4	5	3	5	4	1	4	5	1
29	4	5	3	5	4	1	4	5	1
30	4	5	3	5	4	1	4	5	1
31	1	2	2	1	2	1	3	1	1
32	1	2	2	1	2	1	3	1	2
33	1	2	2	1	2	1	3	1	2
34	1	2	2	1	2	1	3	1	2
35	1	2	2	1	2	1	3	1	2
36	1	2	1	3	2	3	3	2	2
37	3	3	1	3	3	3	4	2	2
38	3	3	1	3	3	3	4	2	2
39	3	3	1	3	3	3	4	2	1
40	3	3	1	3	3	3	4	2	1
41	3	3	2	3	3	3	4	2	1
42	3	3	2	3	3	1	4	2	1
43	1	3	2	1	3	1	4	1	1
44	1	2	2	1	2	1	3	1	1
45	1	2	2	1	2	1	3	1	1
46	1	2	2	1	2	1	3	1	1
47	1	2	2	1	2	1	3	1	1
48	1	2	2	1	2	1	3	1	1
49	1	2	2	1	2	1	3	1	1
50	1	2	2	1	2	1	3	1	1

Dr. Danilo Hugo Carreño Ramírez
ASESOR

Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza
PRESIDENTE

Dr. Policarpo Diomedes Márquez Valencia
SECRETARIO

M(a). Ana María Peralta Minchola
VOCAL