



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS:

**HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS FUNCIONARIOS Y LA
SATISFACCIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE, 2020.**

PRESENTADO POR:

**BACH. JUAN OSBALDO GARAY SALAZAR
BACH. BONIFACIO GREGORIO SABINO SANTOS**

ASESOR:

MGR. DANIEL ALBERTO GARCIA RODRIGUEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problema específico.	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	6
1.5 Variables	8

1.5.1	Operacionalización	9
1.6	Hipótesis de la Investigación	10
1.6.1	Hipótesis general	10
1.6.2.	Hipótesis específica	10
CAPÍTULO II	11
2.1	Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales	11
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	13
2.2	Bases Teóricas	15
2.2.1	Habilidades directivas	15
2.2.2	Satisfacción profesional.....	25
2.3	Marco Conceptual	31
CAPITULO III:	35
3.1.	Tipo de investigación	35
3.2.	Diseño de investigación	35
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	37
CAPITULO IV	38
4.1.	Presentación de resultados por variable y dimensiones	38

4.2. Contratación de hipótesis	52
4.3. Discusión de resultados.....	60
CAPITULO V	62
5.1. Conclusiones	62
5.1. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	70
ANEXO N °1 CUESTIONARIO HABILIDADES DIRECTIVAS	70
ANEXO N °2 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PROFESIONAL....	72

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	9
Tabla 2 Muestra Corte Superior de Justicia	36
Tabla 3 <i>Dimensión 1 Habilidades técnicas – Habilidades directivas</i>	38
Tabla 4 <i>Dimensión 2 Habilidades humanas – Habilidades directivas</i>	40
Tabla 5 <i>Dimensión 3 Habilidades conceptuales – Habilidades directivas</i>	41
Tabla 6 <i>Variable 1 habilidades directivas del funcionario</i>	43
Tabla 7 <i>Dimensión 1 reto del trabajo – satisfacción profesional</i>	44
Tabla 8 <i>Dimensión 2 recompensas – satisfacción profesional</i>	46
Tabla 9 <i>Dimensión 3 supervisión – satisfacción profesional</i>	47
Tabla 10 <i>Dimensión 4 compatibilidad con el puesto – satisfacción profesional</i>	49
Tabla 11 <i>Variable 2 satisfacción profesional</i>	50
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov – Shapiro – Wilk</i>	53
Tabla 13 <i>Prueba Rho Spearman entre Habilidades directivas y la satisfacción profesional</i>	54
Tabla 14 <i>Prueba Rho Spearman entre habilidades técnicas y satisfacción profesional</i>	55
Tabla 15 <i>Prueba Rho Spearman entre habilidades humanas y satisfacción profesional</i>	57
Tabla 16 <i>Prueba Rho Spearman entre habilidades conceptuales y satisfacción profesional</i>	58

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 <i>Dimensión 1 Habilidades técnicas – Habilidades directivas</i>	39
Gráfico 2 <i>Dimensión 2 Habilidades humanas – Habilidades directivas</i>	40
Gráfico 3 <i>Dimensión 3 Habilidades conceptuales – Habilidades directivas</i>	42
Gráfico 4 <i>Variable 1 habilidades directivas del funcionario</i>	43
Gráfico 5 <i>Dimensión 1 reto del trabajo – satisfacción profesional</i>	45
Gráfico 6 <i>Dimensión 2 recompensas – satisfacción profesional</i>	46
Gráfico 7 <i>Dimensión 3 supervisión – satisfacción profesional</i>	48
Gráfico 8 <i>Dimensión 4 compatibilidad con el puesto – satisfacción profesional</i>	49
Gráfico 9 <i>Variable 2 satisfacción profesional</i>	51

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad poder buscar relación que puede existir entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en cuanto a la metodología que se empleó al estudio fue de tipo aplicada de un nivel descriptivo correlacional, siendo el mismo de diseño no experimental, al cual se aplicó encuestas referentes a las dos variables siendo de corte transversal, se trabajó con una muestra de 100 colaboradores entre ellos funcionarios y administrativos.

Se pudo identificar de manera precisa a través del procesamiento de datos y obtención de resultados se observó que el 86% de los administrativos perciben que las habilidades directivas de los funcionarios de la Corte Suprema se encuentran en nivel regular, en este aspecto sobresalieron las habilidades humanas como dimensión más perceptible, mientras el 68% de los administrativos perciben que la satisfacción profesional se da de forma regular, en este aspecto sobresalieron la compatibilidad con el puesto como dimensión más perceptible.

La investigación llega a la siguiente conclusión, que existe una baja relación entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional de la Corte Superior de Justicia Lima Norte siendo el valor de $Rho=0,386$ y valor de $p=0,000$.

Palabras claves; habilidades directivas, satisfacción profesional, funcionarios.

ABSTRACT

The purpose of this research is to be able to search for the relationship that may exist between the managerial skills of the officials and the professional satisfaction of the administrative staff of the Superior Court of Justice of North Lima, in terms of the methodology used in the study, it was applied. of a correlational descriptive level, being the same one of non-experimental design, to which surveys referring to the two variables were applied, being cross-sectional, we worked with a sample of 100 collaborators, among them civil servants and administrative staff.

It was possible to identify precisely through data processing and obtaining results, it was observed that 86% of administrative personnel perceive that the managerial skills of Supreme Court officials are at a regular level, in this aspect human skills stood out As the most perceptible dimension, while 68% of administrative staff perceive that professional satisfaction occurs on a regular basis, in this aspect, compatibility with the position stood out as the most perceptible dimension.

The research reaches the following conclusion, that there is a low relationship between the managerial skills of the officials and the professional satisfaction of the Superior Court of Justice Lima Norte being the value of $Rho = 0.386$ and value of $p = 0.000$.

Keywords; managerial skills, professional satisfaction, civil servants.

INTRODUCCIÓN

El informe final presentado consta de cuatro capítulos, siendo el Capítulo I: El problema de investigación en el cual se investiga la descripción de la realidad problemática, así mismo como la definición del problema conjuntamente con sus objetivos generales y específicos, partiendo de una justificación y sus respectivas limitaciones, constatación de las variables e hipótesis. General y específicas.

Capitulo II: Marco teórico, en primer lugar, verificar los antecedentes que presiden a la presente investigación sean estos internacionales, nacionales y regionales, conjuntamente con sus bases teóricas correspondientes al tema de investigación y se observaran los términos utilizados en el marco conceptual.

Capitulo III: Método, se va a describir el tipo y diseño de investigación, así mismo la población y muestra y por ultimo las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos de la presente investigación.

Capitulo IV: Presentación y análisis de los resultados por variables, constatación de hipótesis y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

(Davis, 2002); en el contexto nacional o en el contexto internacional gran porcentaje de las organizaciones ya sean estas públicas o privadas, están utilizando de manera constante el poder fortalecer las habilidades directivas debido que mediante estas estrategias se prioriza el éxito de una organización, viéndose en la actualidad y mundo globalizado que las organizaciones que siguen en el mercado nacional e internacional siguen ofertando sus productos o sus servicios, atendiendo de manera oportuna la demanda de los clientes o usuarios, para lograr estos resultados las organizaciones buscan de manera primordial un equipo directivo de alta competencia para poder identificar los objetivos y las estrategias a tomar por la organización para generar esa satisfacción que los usuarios siempre solicitan al ser atendidos, en este caso vale precisar que en la mayoría de las entidades a cargo del estado se muestra un alto índice de rotación de los funcionarios y servidores públicos generando poca efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Cuando se identifica un alto índice de rotación del personal lo que se genera de forma automática que las organizaciones sus decisiones varían de forma abismal sus rumbos por la distinta percepción del funcionario que roto a tal cargo laboral, la rotación genera nuevas metodologías de trabajo a lo cual se plasma en la poca experiencia de las personas en gestión pública que no permiten tener una correcta toma de decisiones hasta que se adapten a los cargos públicos.

El sector público a nivel nacional muestra un panorama similar a lo que se describió líneas arriba, puesto que al poder recapitular y analizar los informes de gestión elaborados a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil el SERVIR, se identifica que en los funcionarios públicos designados pro cargo de confianza tanto en gobiernos regional y locales y demás jurisdicción que tenga el servir en otras instituciones del estado, se designan a los funcionarios con falta de criterios y no cumplir los perfiles respecto a la experiencia que exige el puesto, se puede identificar que en muchos casos las capacidades para el cargo no se evalúan por medio de exámenes de conocimientos o por los resultados, sino que se evalúan mediante criterios subjetivos, que en el tiempo se traduce que el profesional a cargo no se llegue a comprometer con la gestión.

Se precisa que los profesionales muchas veces no están preparados para asumir cargos en función a la gestión pública.

Para poder identificar estos problemas en la gestión pública se puede interpretar mediante un ejemplo la administración pública es poco adecuada cuando no existe una eficacia en el gasto público, existen muchos factores por lo que se dan estos resultados uno puede ser por una inadecuada toma de decisiones que tienden a tomarlas los funcionarios públicos, por lo que no están preparados para tomar decisiones por sus poca experiencia o habilidades.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020?

- ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020?

- ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación existe entre las habilidades técnicas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

- Determinar la relación existe entre las habilidades humanas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

- Determinar la relación existe las habilidades conceptuales de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación Teórica:

La presente investigación en su campo teórico se justifica el poder analizar ambas variables las cuales son las habilidades directivas y la satisfacción profesional.

(Hellriegel,2005); indica que todas las habilidades directivas según su clasificación se caracterizan por contar con distintos grupos de destrezas que su objetivo es poder identificar cual es la forma y manera de desenvolvemos y actuamos con las demás personas, esto permite lograr más puntos a favor de la empresa en cuanto a la competitividad siendo este un factor muy importante para el éxito de las organizaciones.

Justificación Práctica:

La investigación que se realiza tiene como principal punto de partida poder determinar distintas soluciones relevantes al problema identificado sobre las habilidades directivas y la satisfacción profesional, una vez identificado los resultados se podrá analizar las posibles mejoras, ello conlleva un análisis e interpretación por parte de los funcionarios como es que se refleja en el personal administrativo y puedan trabajar de forma articulada por el bien de la entidad

Justificación Metodológica:

En la parte de resultados y metodológica en la presente investigación es adecuado el uso de técnicas investigativas con sus propios instrumentos de investigación, la encuesta y el cuestionario permite medir las habilidades directivas y la satisfacción profesional, gracias a estos instrumentos se podrá medir y conocer cómo es que se están reflejando en el personal las variables de estudio.

Justificación Social:

La presente organización nace de la necesidad de poder encontrar una relación respecto a las habilidades directivas y la satisfacción profesional, los resultados darán a entender las mejoras que se pueden atribuir a la Corte Superior de justicia Lima Norte respecto a la relación de trabajo entre los funcionarios públicos y el personal administrativo de la Corte Superior de justicia Lima Norte.

1.5 Variables

➤ V1: HABILIDADES DIRECTIVAS DEL FUNCIONARIO

Dimensiones:

- ✓ Habilidades técnicas
- ✓ Habilidades humanas
- ✓ Habilidades conceptuales

➤ V2: SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Dimensiones:

- ✓ Reto del trabajo.
- ✓ Recompensas.
- ✓ Supervisión.
- ✓ Compatibilidad con el puesto.

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
HABILIDADES DIRECTIVAS	Son el conjunto de habilidades y destrezas que permiten a los funcionarios poder hacerse responsables del cargo obtenido	Habilidades técnicas	• Es la retroalimentación de las actividades que se cumplen en el puesto.	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		Habilidades humanas	• Empatía preocupación por los demás.	Cuestionario	
		Habilidades conceptuales	• Adopta iniciativas para poder resolver problemas	Cuestionario	
SATISFACCIÓN PROFESIONAL	Son los factores que se generan en las personas que laboran en una organización esos factores son sentirse a gusto y sentirse bien de formar parte de la organización, etc.	Reto de trabajo	• Actividades a desarrollar libertad.	Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		Recompensas	• Reconocimientos económicos	Cuestionario	
		Supervisión	• Logro de objetivos	Cuestionario	Escala de Likert
		Compatibilidad con el puesto	• Desarrollar un buen ambiente de trabajo.	Cuestionario	

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ Existe una relación directa entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

H₀ No existe una relación directa entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Existe relación directa entre las habilidades técnicas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

- HE₂ Existe relación directa entre las habilidades humanas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

- HE₃ Existe relación directa entre existe las habilidades conceptuales de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Guarnizo,2018); su investigación titulada “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión de los recursos humanos en la Institución Educativa Superior”, esta investigación se realizó en el país de Ecuador, en la Universidad Técnica de Ambato, tiene como objetivo general el de poder determinar la relación de las habilidades gerenciales con la gestión de los recursos humanos, la metodología que se utilizó es descriptiva correlacional, la muestra de esta investigación fue de 268 colaboradores con un enfoque cuantitativo en la cual concluye que el personal de la entidad considera que las autoridades académicas de la Universidad Técnica de Abanto no son selectos por medio de procesos de contratación transparentes, e indica que no cuentan con la experiencia requerida y suficiente para asumir los cargos y por ello se indica que no existe un modelo de gestión para mejorar las autoridades.

(Montoya,2017); su investigación titulada “ La satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los funcionarios de la Universidad Estatal Chilena”, esta investigación se desarrollo en el pais de Chile en la Universidad Estatal Chilena, esta investigación fue desarrollada por los docentes de la misma Universidad, la metodología que se utilizo es de tipo basica de nive descriptivo correlacional , con un diseño no experimental y con un corte transeccional, la muestra que conformo la investigación fue de 166 trabajadores con un enfoque cuantitativo, la investigación concluye que el 90% de los trabajadores manifiesta que se encuentra satisfecho con sus labores, el 70% considera manifiesta que su clima organizacional en un nivel alto, por lo mismo se indica que la correlación directa y significativa entre la satisfaccion labora y el clima organizacional.

(Garcia,2016); su investigación titulada “Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo RICEA”, esta investigación fue desarrollada en el pais de Mexico, en la universidad Veracruzana, como objetivo general indica que tiene que determinar que las habilidades directivas tienen relación con el desempeño de el corporativo RICEA, su metodología cuenta un tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo, el estudio concluye que si existen habilidades bajas con el autoconcepto, mientras que la habilidad de supervisar y tomar decisiones, en cuanto al desempeño fue especialmente de nivel regular.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Ponce, 2018), su investigación titulada “habilidades directivas y el compromiso profesional del personal administrativo de la municipalidad de Huaura”, esta investigación fue desarrollado en el distrito de huacho en la Universidad Faustino Sanchez Carrión, la metodología que se utilizó en la investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo correlacional y de un diseño no experimental de corte transversal, en cuanto a la poblacion y muestra que participaron de la investigación son de 79 colaboradores utilizandose instrumentos como el cuestionario y la encuesta. En lo cual se concluyo que el manejo de las estrategias para poder solucionar problemas profesionales y los conflictos pasados en la municipalidad de Huara, quiere decir que existe una correlación positiva y moderada en cuanto a las habilidades directivas y el compromiso profesional.

(Escalante,2017); su investigación titulada “ El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos estables de la Dirección Regional de agricultura en huancayo”, esta investigación fue desarrollada en el departamento de Junin, en la Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo, en cuanto a la metodología se desarrollo con un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional, y un diseño no experimental con un corte transversal,

conformando la muestra con 35 colaboradores y se les aplicó diferentes cuestionarios y encuestas que se utilizaron como instrumentos, la investigación concluye que la organización solo conseguira el éxito en la labor que se puede dar en las actividades diarias desarrollando habilidades humanas y liderazgo con el fin de poder lograr la satisfacción laboral en los colaboradores.

(Ruiz,2014); su investigación titulada “ Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sanchez Carrión” esta investigación fue desarrollada en el departamento de Trujillo en la Universidad Nacional de Trujillo, en cuanto a la metodolgia utilizada se determino de un tipo básico, y con un nivel explicativo con un diseño no experimental con un corte transeccional, determinando la muestra de 51 administrativos, concluyendo la investigacion en que existe una diferencia en el nivel de desarrollo del personal y la ssatisfacción laboral que perciben los administrativos cuando se compara si es que se encuentra o no se encuentra en un cargo de confianza.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Habilidades directivas

(Murphy,1988); indica que las habilidades en las personas suelen ser aprendidas en tiempos determinados y se relacionan que las dirigen a una meta, y por lo mismo que se necesita de esfuerzos físicos para poder cumplirlas.

(Hontangas,1994); Se define a las habilidades directivas como el conjunto de acciones y destrezas que puede caracterizar a los funcionarios para dirigir, controlar y evaluar a un numero determinado de personas para proponer e impementar mejores estrategias para lograr los objetivos y las metas que tiene la organziación a un mediano o largo plazo, tambien se indica que las habilidades directivas son elementos esenciales en las competencias necesarias para afrontar tareas.

(Madrigal,2009); la habilidad es la capacidad que tiene la persona qe se da por el proceso del aprendizaje, con ello desarrolla la eficiencia de la persona con respecto a información de la organización como la misión y visión. Las habilidades directivas desarrollan habilidades interpersonales para poder desarrollar la motivación y mejorar el trabajo en equipo y ayudará a competir en el mercado.

2.2.1.1 Modelos de las habilidades directivas.

- **Modelo de habilidades directivas de Robert Katz:**

(Robbins,2006); indica el autor que se necesita que los directivos o funcionarios posean distintas habilidades como el trato al personal, nuevas técnicas, explicando las habilidades técnicas se puede decir que se da cuando los directivos empiezan a mostrar distintas competencias laborales como la contabilidad, tesorería, logística, y las habilidades en el trato al personal el autor lo considera como la capacidad de poder relacionarse con los demás con el fin de plasmar la armonía en la organización y se pueda intuir a seguir trabajando en equipo, y para culminar las habilidades conceptuales se indica que los directivos pueden utilizar su inteligencia a base del razonamiento para poder tomar decisiones en bien de la organización.

- **Modelos de habilidades directivas de Wheten y Cameron :**

- Habilidades personales

Esta se lleva a cabo cuando los funcionarios o directivos inciden en solucionar y resolver problemas, manejando sus emociones

en cuanto al estrés y empiezan a concerse bien a uno mismo mediante el autoconocimiento.

– Habilidades interpersonales

Estas habilidades pretenden aminorar los casos de conflictos, mientras estrategias de la motivación con los colaboradores y de esa manera se consigue un mayor compromiso por parte del equipo de colaboradores a cumplir los objetivos de la organización y por otro aspecto los directivos ganar poder e influencia.

– Habilidades grupales

Son la delegación de funciones que se dan en diferentes grupos de trabajo para posicionar de una manera positiva a la organización lo que se busca lograr es que se formen grupos de trabajo eficaces.

• **Modelo de habilidades directivas de Berta Madrial:**

Son las habiidades que cumple un funcionario cuando es capaz de poder dirigir una organización, concentrandoce en aptitudes que sirvan para guiar a la organización, al guiar la organización se centra en cumplir los

objetivos estratégicos organizacionales mediante las características de dirigir, guiar, liderar, comunicar, solucionar conflictos, negociar, saber tomar decisiones, entre otros.

- **Modelo de habilidades directivas de la secretaria de la gestión pública**

La secretaria de gestión pública en el país sostiene que todas las habilidades directivas de los funcionarios en la gestión pública ya sean estas las intrapersonales e interpersonales, que sirvan para desarrollar parte de la inteligencia emocional porque permitan saber dirigir. Negociar, liderar, motivar, la cual generará una buena relación armónica con todos los colaboradores y diversos equipos de trabajo.

- **Modelo de habilidades según Agolla y Van Lill**

- Habilidades psicológicas

Se da cuando los funcionarios poseen buenos valores y empiezan a demostrar una muy buena manera y correcta de analizar y pensar, los funcionarios cuentan con habilidades mentales que son indispensables para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización.

- Habilidades interpersonales

Indica que cuando los funcionarios saben llevar relaciones dentro y fuera de la organización para poder gestionar para articular nuevas estrategias, nuevos mercados para mejorar los logros que obtienen la organización.

- Habilidades técnicas

Sucede estas habilidades cuando los funcionarios desarrollan muy bien en tema de la planificación aplicado mientras estrategias que permitan salvaguardar la economía de la organización en su beneficio.

- **Modelo de habilidades directivas según Griffin y Van Fleet**

Según estos autores manifiestan que son importante siete habilidades las cuales identifica como habilidades técnicas, el diagnóstico, conceptuales, comunicación interpersonal, toma de decisiones, controlar el tiempo, los funcionarios tienen que capacitarse constantemente para poder dominar estas siete habilidades porque necesariamente garantizan el éxito de la organización si en caso los funcionarios se adecuan perfectamente a estas habilidades directivas.

2.2.1.2 Habilidades que deben tener los funcionarios.

(García, 2005); se consideran cinco habilidades importantes que caracterizan a los funcionarios en cuanto al accionar gerencial las cuales son:

- **Liderazgo:**

El funcionario debe generar estrategias diarias para comprometer y persuadir de manera constante a los colaboradores a su cargo con el fin de poder cumplir las metas y objetivos establecidos, tener un correcto dominio de sus actitudes y sentimientos para poder entender las diversas posturas que tengan los trabajadores y los conflictos dentro de la institución tienen que ser solucionados por el líder que es el funcionario que logrará guiar a los colaboradores para alcanzar los objetivos de la organización.

- **Visión**

Hace referencia al sueño que tienen las organizaciones en un periodo a largo plazo, y los funcionarios deben de idear un plan, estrategias y objetivos para poder lograrlo, aquí debe de intervenir el compromiso por parte de la alta dirección y todos los colaboradores de la organización.

- **Innovación:**

El funcionario tiene que estar constantemente innovado con las nuevas tendencias, tecnologías, que las pueden transformar en oportunidades que pueda beneficiar los servicios que ofrece la organización, lo mismo que genera inversión que permitirá el crecimiento social y económico de la organización.

- **Trato humano:**

Los funcionarios deben de comunicarse de manera objetiva y frecuente con todos los colaboradores, saber sus habilidades, destrezas, debilidades y saber encaminar sus funciones de acuerdo a sus habilidades para un mejor rendimiento y a su vez la comodidad del trabajador se verá reflejado en el buen clima laboral y una mejor satisfacción por parte de los usuarios.

- Trabajo en equipo

Los objetivos se logran con un trabajo en equipo compartir tareas, funciones a lo cual el funcionario tiene que estar comprometido con los equipos para lograr los objetivos de la organización.

2.1.1.3. Dimensiones de las habilidades directivas.

Las dimensiones de las habilidades directivas son tres las cuales se detallan a continuación:

a) Dimensión 1 Habilidades técnicas:

(Griffin,2013); Se considera esta dimensión cuando un funcionario tiene la capacidad de poder dirigir y supervisar las técnicas que se plantean y trabajan en la organización, se debe de interpretar desde los procesos que se utilizan en la base de la organización, así mismo los funcionarios deben de ser constantemente capacitados para fortalecer sus conocimientos y poder guiar a los equipos de trabajo.

b) Dimensión 2 habilidades humanas:

(Ruiz,2013); Son capacidades con las que deben de contar los funcionarios de las organizaciones para poder trabajar, persuadir, guiar y motivar a los colaboradores de la organización muchas veces el temperamento de las personas,

el talento, el autoconocimiento y autorregulación como habilidades intrapersonales permite al funcionario analizar de manera mejor las situaciones que pasa con los colaboradores en la organización, el funcionario puede controlar la tensión a través de estas habilidades, lo que permite que piense de manera más proactiva y dar mejores soluciones eficaces para la organización.

c) Dimensión 3 Habilidades conceptuales:

Se dan estas habilidades cuando los funcionarios tienden a tomar decisiones en situaciones bastante adversas y buscan las soluciones utilizando pensamientos lógicos de acuerdo al razonamiento de cada situación.

2.1.1.4. Habilidades directivas en la gestión pública.

- Liderazgo

Para la gestión pública permite saber que el líder debe de tener conocimientos teóricos para poder tomar decisiones respecto al beneficio de toda la organización o entidad, el líder asume diversas

responsabilidades de acuerdo al cargo, en la gestión pública es importante tener líderes en sus filas ya que ellos guiarán de manera constante a los equipos para alcanzar los objetivos propuestos, todo enfocándose en las políticas públicas sectoriales.

- Planificación

Es un estudio que se hace a nivel institución para poder trazar los objetivos y las estrategias, que se deberá utilizar a beneficio de la entidad, en la gestión pública es prioridad que los funcionarios puedan identificar la planeación para visionar y solucionar los conflictos de acuerdo a las políticas públicas.

- Adaptabilidad

La flexibilidad en el funcionario en una entidad es importante por saber cómo actuar en diferentes escenarios, en el sector público existen diferentes circunstancias y problemas con el propósito de mejorar la modernización de la gestión pública y las nuevas ideas se insertan para lograr las innovaciones en las organizaciones.

2.2.2 Satisfacción profesional

(Robbins, 2004); se denota cuando una persona puede demostrar sus emociones y sentimientos positivos por diferentes motivos, cuando se habla de satisfacción profesional indica que las emociones y sentimientos positivos se tienen que concebir en su centro de trabajo, y ver la asertividad y proactividad de quien monitorea y supervisa, en este caso los jefes inmediatos tienden a desarrollar habilidades humanas, conceptuales y técnicas. Esto promueve una convivencia en el trabajo positiva y hacer el trabajo una convicción para los colaboradores y a si mismo lograr un buen ambiente laboral y excelentes condiciones laborales.

2.2.2.1 Modelos de contenidos sobre la satisfacción profesional

- **Modelo de Herzberg**

(Herzberg,1966); este modelo está basado en los factores de higiene, esto quiere decir que los colaboradores están realmente motivados y satisfechos cuando su institución u organización le brinda a cada uno de los colaboradores unas buenas condiciones higiénicas adecuadas.

- **Modelo MacClelland**

(MacClelland, 1965); indica este modelo que los individuos aprenden a través de sus necesidades por medio de la interacción de su entorno profesional, los individuos van adquiriendo conductas que con el paso del tiempo van tomando rasgos en la personalidad de la persona que lo transmiten en su entorno laboral.

- **Modelo Vroom**

(Vroom;1964); este modelo se basa en que la persona está en función de poder conseguir lo que se propone a base de motivación en cuanto a los objetivos y metas de la organización, los trabajadores tienden a desarrollar distintos comportamientos a los cuales la organización tiene que estar en constante monitoreo y evaluación para estar supervisando los comportamientos de los colaboradores.

- **Modelo Locke**

(Locke, 1968); se afirma en este modelo de satisfacción que las personas cuentan con un gran esfuerzo para ejercer sus labores profesionales, dependiendo el grado de complejidad de los objetivos y las metas para poder lograrlo depende mucho su motivación de los colaboradores,

2.2.2.2 Factores que influyen en la ocupación profesional.

- **Edad:**

(Hellriegel,2005); se manifiesta en los primeros años de trabajo, en estos primeros años se puede identificar la satisfacción de las personas en formar parte del equipo de trabajo de la organización, depende de las actividades y funciones que cumplen en algunos factores se puede manifestar que se vuelven rutinarias y monótonas ello conlleva a bajos niveles de satisfacción y repercute en un bajo nivel del desempeño profesional por cada uno de los colaboradores.

- **Género:**

Tanto sexo masculino y sexo femenino muestran sus niveles de satisfacción al momento que empiezan a formar parte de una organización, el nivel de conocimiento garantiza un excelente desempeño ya sea cualquiera de ambos sexos, por lo que en la actualidad tantos hombres como mujeres tienen los mismos derechos y deberes en una organización.

- **Experiencia laboral:**

Son los conocimientos de experiencias de labores ejercidas y aprendidas, que lo complementa la congregación de conocimientos y aptitudes, ello no indica que las personas no puedan seguir aprendiendo a través de sus experiencias posteriores, al contrario, ayuda a fortalecer lo aprendido o lo nuevo que se puede aprender.

- **Nivel ocupacional:**

Son las labores que se encargan por parte de la organización y el colaborador debe de sentirse mejor en cuanto las ejecuta de manera responsable, las organizaciones tienen tendencia de colocar actividades laborales desafiantes donde evalúa el uso de toda la capacidad del colaborador, para complementar ello un aumento salarial con un aumento de actividades laborales relacionan la satisfacción del trabajador.

- **Niveles dentro de la organización:**

El trabajador goza de una autonomía al momento de ejecutar diversas actividades laborales, mientras los principales cargos tienden a tener una mayor flexibilidad, adaptabilidad y autonomía para decidir son responsables de las tomas de decisiones frente a los cambios de entorno.

2.2.2.3. Dimensiones del Ocupación profesional.

- **Reto al trabajo:**

(Robbins, 2004); hace referencia como las personas toman desde su percepción personal las actividades laborales desde las más sencillas hasta las más complicadas de acuerdo desde como vean las funciones por parte de los individuos.

- **Recompensas:**

Las personas sienten que las organizaciones tienen que reconocer sus esfuerzos por cumplir las metas y objetivos trazados, ya sean por reconocimientos o de manera monetaria.

- **Condiciones de trabajo:**

Las personas muchas veces cuando ingresan a laborar alguna organización ven desde la infraestructura hasta la tecnología que cuenta la empresa y si se pueden adaptar a las condiciones de trabajo ya que se necesita de condiciones básicas para poder efectuar un trabajo adecuado.

- **Supervisión:**

Es la constante evaluación que son intervenidos los trabajadores para ver que estén cumpliendo las metas trazadas ya sean objetivos y propósitos a cumplir como organización a través de sus colaboradores.

- **Compatibilidad con el puesto:**

Se da cuando la persona puede desempeñar funciones de acuerdo a su capacidad y su formación y asume un interés que están de acuerdo a su perfil y beneficio de la organización.

2.3 Marco Conceptual

1. Adaptabilidad:

En el sector público existen diferentes circunstancias y problemas con el propósito de mejorar la modernización de la gestión pública y las nuevas ideas se insertan para lograr las innovaciones en las organizaciones.

2. Edad en el trabajo:

Se manifiesta en los primeros años de trabajo, en estos primeros años se puede identificar la satisfacción de las personas en formar parte del equipo de trabajo de la organización, depende de las actividades y funciones que cumplen en algunos factores se puede manifestar que se vuelven rutinarias y monótonas.

3. Experiencia laboral.

Son los conocimientos de experiencias de labores ejercidas y aprendidas, que lo complementa la congregación de conocimientos y aptitudes, ello no indica que las personas no puedan seguir aprendiendo a través de sus experiencias posteriores, al contrario, ayuda a fortalecer lo aprendido o lo nuevo que se puede aprender.

4. Género en el trabajo.

Tanto sexo masculino y sexo femenino muestran sus niveles de satisfacción al momento que empiezan a formar parte de una organización, el nivel de conocimiento garantiza un excelente desempeño ya sea cualquiera de ambos sexos.

5. Liderazgo:

Para la gestión pública permite saber que el líder debe de tener conocimientos teóricos para poder tomar decisiones respecto al beneficio de toda la organización o entidad, el líder asume diversas responsabilidades de acuerdo al cargo, en la gestión pública es importante tener líderes en sus filas ya que ellos guiaran de manera constante a los equipos para alcanzar los objetivos propuestos, todo enfocándose en las políticas públicas sectoriales.

6. Nivel ocupacional:

Son las labores que se encargan por parte de la organización y el colaborador debe de sentirse mejor en cuanto las ejecuta de manera responsable, las organizaciones tienen tendencia de colocar actividades laborales desafiantes donde evalúa el uso de toda la capacidad del colaborador, para complementar

ello un aumento salarial con un aumento de actividades laborales relacionan la satisfacción del trabajador.

7. Planificación:

Es un estudio que se hace a nivel institución para poder trazar los objetivos y las estrategias, que se deberá utilizar a beneficio de la entidad, en la gestión pública es prioridad que los funcionarios puedan identificar la planeado para visionar y solucionar los conflictos de acuerdo a las políticas públicas.

8. Liderazgo.

Es la capacidad que tienen las personas para saber dirigir de manera directa E indirecta para influir en el comportamiento de las personas con el fin de lograr los objetivos de una organización.

9. Recompensa:

Las personas sienten que las organizaciones tienen que reconocer sus esfuerzos por cumplir las metas y objetivos trazados, ya sean por reconocimientos o de manera monetaria.

10. Reto al trabajo:

Hace referencia como las personas toman desde su percepción personal las actividades laborales desde las más sencillas hasta las más complicadas de acuerdo desde como vean las funciones por parte de los individuos.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada, por lo que esta investigación contiene propósitos definidos de manera práctica y contigua con lo que se pretende lograr cambios positivos en el sector donde se aplicará respecto a los resultados que se den en el estudio.

3.2. Diseño de investigación

(Hernandez,2014); El diseño de la investigación es no experimental, por lo que las variables que se utilizaron en el presente estudio no fueron alteradas, la aplicación de las encuestas utilizaron un corte transversal, ya que la información se recabó en un momento determinado en un solo momento.

3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 100 personas entre funcionarios y administrativos que forman parte de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Tabla 2
Muestra Corte Superior de Justicia .

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>P. ADMIN</i>
<i>18- 70</i>	<i>Lima</i>	<i>100</i>
	<i>total</i>	<i>100</i>

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se tuvo como técnicas la encuesta para poder recaudar la información de los funcionarios y administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. Las encuestas respecto a las habilidades directivas y la satisfacción profesional fueron segmentados a toda la muestra del estudio que se relacionen de manera directa en la investigación.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para poder analizar los datos de la presente investigación se utilizarán diferentes softwares como el SPSS Versión 25, para el análisis de datos también se utilizaron tablas de frecuencias, diagrama de barras y utilización del método de correlación Rho Spearman para la constatación de hipótesis.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable y dimensiones

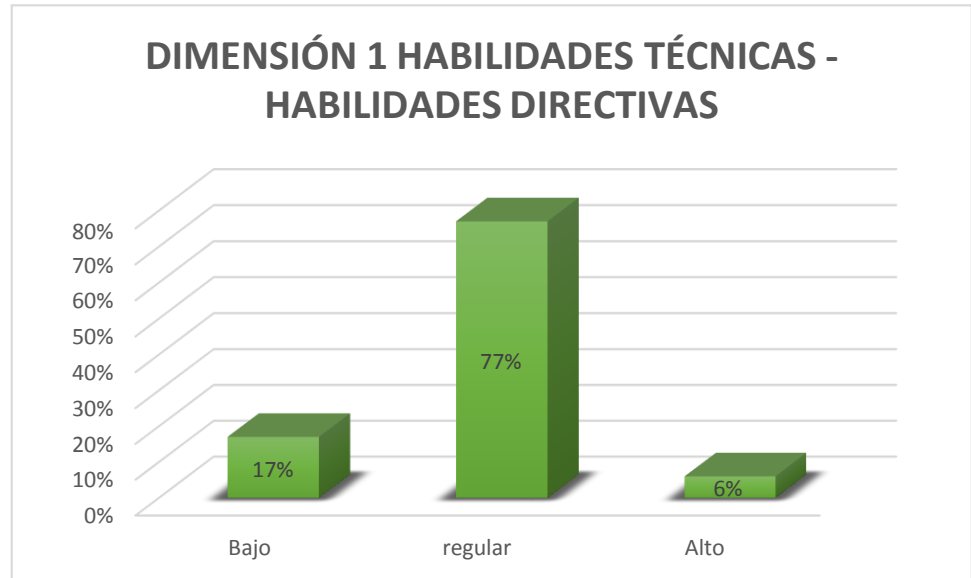
Tabla 3

Dimensión 1 Habilidades técnicas – Habilidades directivas

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	<u>% Acumulado</u>
validos	Bajo	17	17%	17%	17%
	regular	77	77%	77%	94%
	Alto	6	6%	6%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Dimensión 1 Habilidades técnicas – Habilidades directivas.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 3 y en el gráfico 1; que el 17% aseguran que el nivel de la dimensión 1 habilidades técnicas es bajo, el 77 % aseguran que el nivel de la dimensión 1 habilidades técnicas es regular, el 6% aseguran que el nivel de la dimensión 1 habilidades técnicas es alto, es decir que conocimiento de cada una de las funciones y la ejecución por parte de los funcionarios no se lleva a cabo de manera recomendable.

Tabla 4

Dimensión 2 Habilidades humanas – Habilidades directivas

dificultad	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Bajo	4	4%	4%	4%
regular	60	60%	60%	64%
Alto	36	36%	36%	100%
total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

Dimensión 2 Habilidades humanas – Habilidades directivas



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

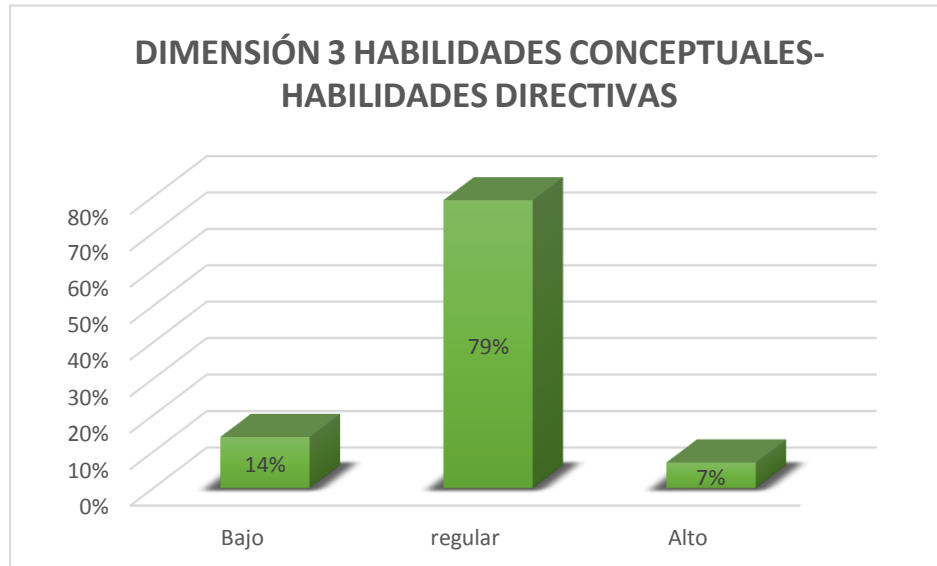
De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 4 y en el gráfico 2; que el 4% aseguran que el nivel de la dimensión 2 habilidades humanas es bajo, el 60 % aseguran que el nivel de la dimensión 2 habilidades humanas es regular, el 36% aseguran que el nivel de la dimensión 2 habilidades humanas es alto, es decir que los administrativos pueden destacar que si se da un clima profesional conveniente debido a una comunicación habitual.

Tabla 5
Dimensión 3 Habilidades conceptuales – Habilidades directivas

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	<u>% Acumulado</u>
	Bajo	14	14%	14%	14%
validos	regular	79	79%	79%	93%
	Alto	7	7%	7%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Dimensión 3 Habilidades conceptuales – Habilidades directivas.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

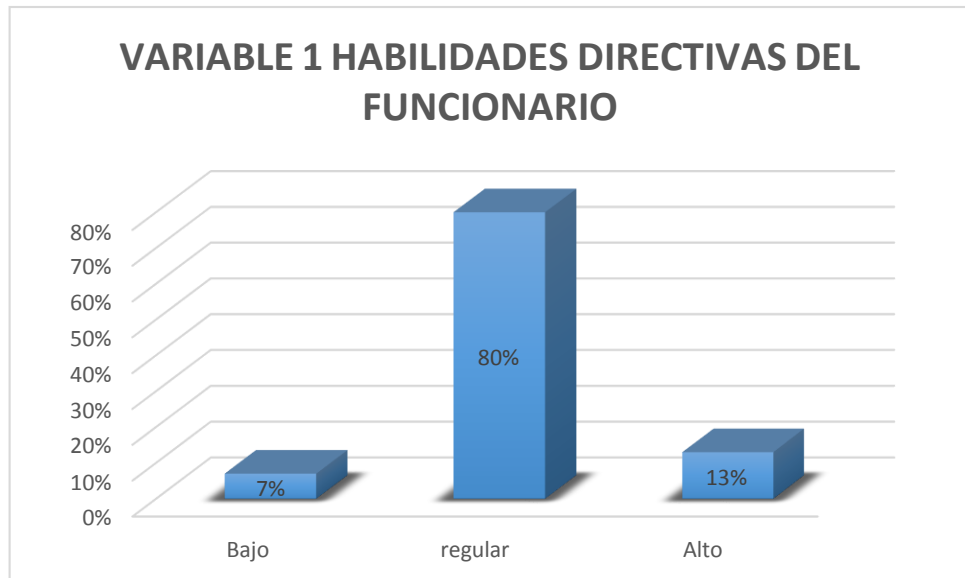
De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 5 y en el gráfico 3; que el 14% aseguran que el nivel de la dimensión 3 habilidades conceptuales es bajo, el 79 % aseguran que el nivel de la dimensión 3 habilidades conceptuales es regular, el 7% aseguran que el nivel de la dimensión 3 habilidades conceptuales es alto, es decir que los administrativos piensan que los pensamientos sistémicos no son los mas adecuados.

Tabla 6
Variable 1 habilidades directivas del funcionario

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	7	7%	7%	7%
	regular	80	80%	80%	87%
	Alto	13	13%	13%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Variable 1 habilidades directivas del funcionario.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 6 y en el gráfico 4; que el 7% aseguran que el nivel de la variable 1 habilidades directivas del funcionario es bajo, el 80 % aseguran que el nivel de la variable 1 habilidades directivas del funcionario es regular, el 13% aseguran que el nivel de la variable 1 habilidades directivas del funcionario es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran que los funcionarios deberían de fortalecer sus conocimientos y capacidades para poder responder de manera efectiva a su cargo que se le designa.

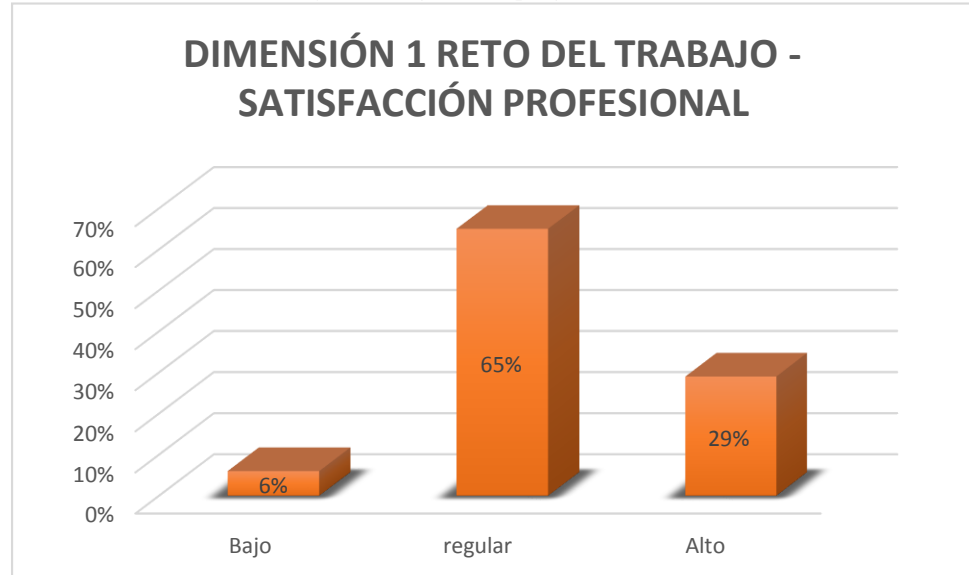
Tabla 7
Dimensión 1 reto del trabajo – satisfacción profesional

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	<u>% Acumulado</u>
validos	Bajo	6	6%	6%	6%
	regular	65	65%	65%	71%
	Alto	29	29%	29%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5

Dimensión 1 reto del trabajo – satisfacción profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

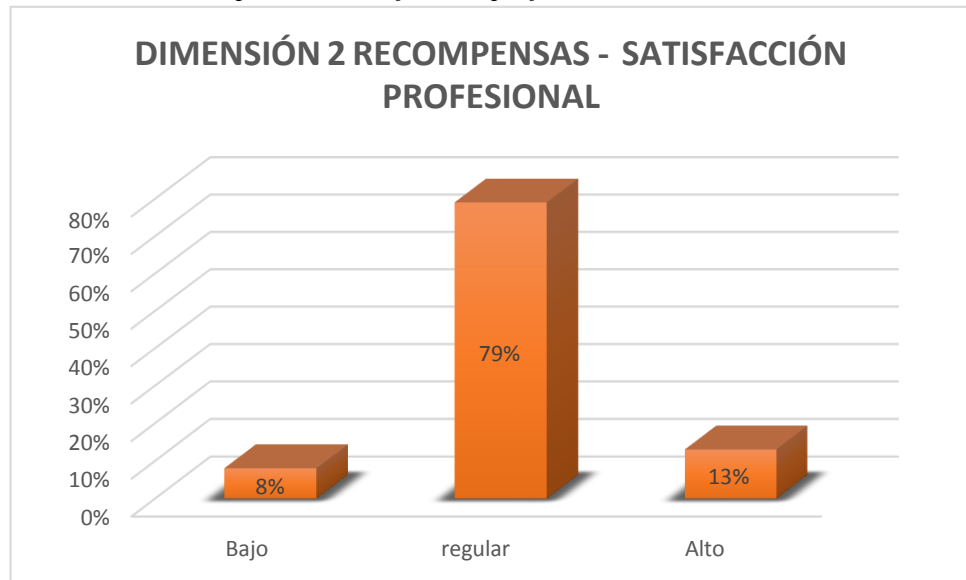
De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 7 y en el gráfico 5; que el 6% aseguran que el nivel de la dimensión 1 reto del trabajo es bajo, el 65 % aseguran que el nivel de la dimensión 1 reto del trabajo es regular, el 29% aseguran que el nivel de la dimensión 1 reto del trabajo es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran que las funciones en el campo profesional están bien definidas y que cuentan con ambientes, condiciones óptimas de trabajo para desarrollarlas con facilidad.

Tabla 8
Dimensión 2 recompensas – satisfacción profesional

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	<u>% Acumulado</u>
validos	Bajo	8	8%	8%	8%
	regular	79	79%	79%	87%
	Alto	13	13%	13%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6
Dimensión 2 recompensas – satisfacción profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

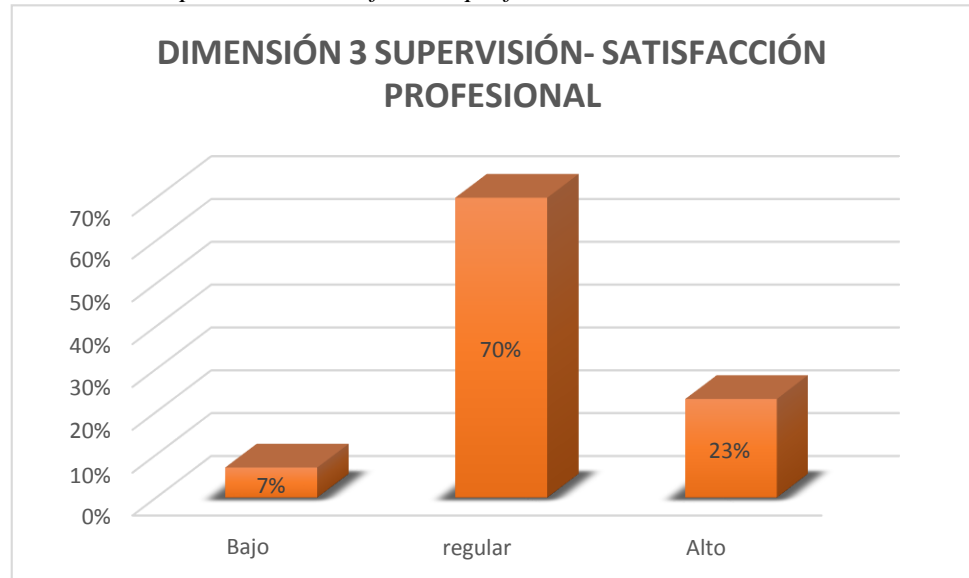
De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 8 y en el gráfico 6; que el 8% aseguran que el nivel de la dimensión 2 recompensas es bajo, el 79 % aseguran que el nivel de la dimensión 2 recompensas es regular, el 13% aseguran que el nivel de la dimensión 2 recompensas es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran que el esfuerzo por cumplir las funciones y de brindar un buen servicio no es suficiente.

Tabla 9
Dimensión 3 supervisión – satisfacción profesional

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	<u>% Acumulado</u>
validos	Bajo	7	7%	7%	7%
	regular	70	70%	70%	77%
	Alto	23	23%	23%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7
Dimensión 3 supervisión – satisfacción profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 9 y en el gráfico 7; que el 7% aseguran que el nivel de la dimensión 3 supervisión es bajo, el 70% aseguran que el nivel de la dimensión 3 supervisión es regular, el 23% aseguran que el nivel de la dimensión 3 supervisión es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran que existe un seguimiento por la gerencia para que se cumplan con los objetivos que se tiene como entidad para un periodo determinado.

Tabla 10

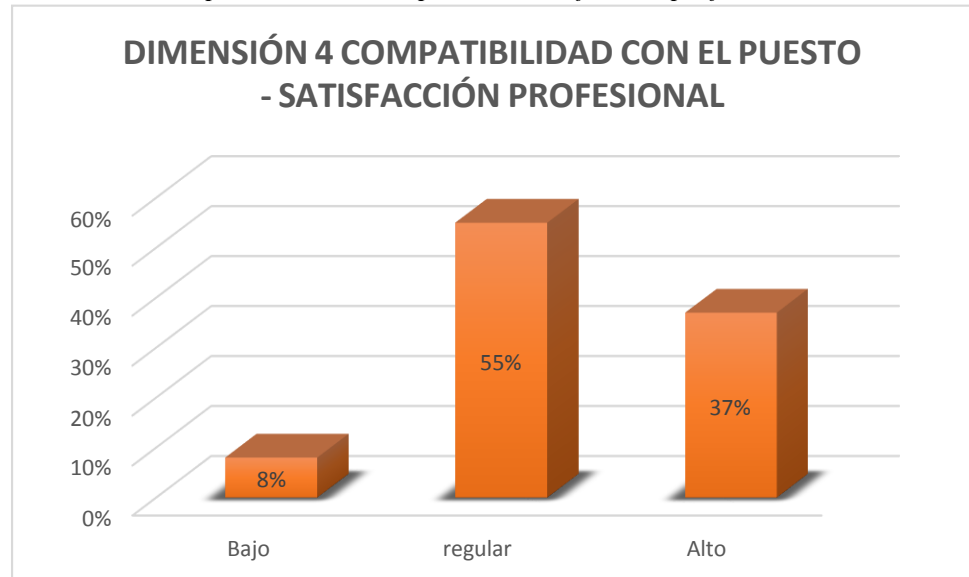
Dimensión 4 compatibilidad con el puesto – satisfacción profesional

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	8	8%	8%	8%
	regular	55	55%	55%	63%
	Alto	37	37%	37%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

Dimensión 4 compatibilidad con el puesto – satisfacción profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 10 y en el gráfico 8; que el 8% aseguran que el nivel de la dimensión 4 compatibilidad para el puesto es bajo, el 55 % aseguran que el nivel de la dimensión 4 compatibilidad para el puesto es regular, el 37% aseguran que el nivel de la dimensión 4 compatibilidad para el puesto es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran prevalece más la experiencia al momento de poder definir el área donde se va a laborar.

Tabla 11
Variable 2 satisfacción profesional

	dificultad	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	4	4%	4%	4%
	regular	64	64%	64%	68%
	Alto	32	32%	32%	100%
	total	100	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9
Variable 2 satisfacción profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De los 100 administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte se aprecia en la tabla 11 y en el gráfico 9; que el 4% aseguran que el nivel de la variable 2 satisfacción profesional es bajo, el 64 % aseguran que el nivel de la variable 2 satisfacción profesional es regular, el 32% aseguran que el nivel de la variable 2 satisfacción profesional es alto, es decir que los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte consideran se encuentran muy convenientes de poder formar parte de la institución Corte Superior de Justicia Lima Norte.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 Existe una relación directa entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.
- H_0 No existe una relación directa entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

Con la finalidad de poder obtener los datos de la hipótesis general y específicas se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov y Shapiro- Wilk partirá la verificación de cada hipótesis mediante la siguiente tabla:

Tabla 12

Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov – Shapiro – Wilk

	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades directivas	0,059	100	0,210"	0,986	100	0,160
Satisfacción profesional	0,063	100	0,210"	0,994	100	0,751

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La prueba para poder constatar las hipótesis de la presente investigación se escogió la de kolmogorov- Smirnov, mediante la presente prueba se puede identificar los valores sig. Asintót (bilateral), a los que en la tabla 12 se identifica que sus valores fueron inferiores, por lo consiguiente la prueba de relación que se empleara es la de Rho Spearman.

Tabla 13

Prueba Rho Spearman entre Habilidades directivas y la satisfacción profesional

			Habilidades directivas	Satisfacción profesional
Rho Spearman	Habilidades directivas	Coeficiente de correlación	1,000	,392"
		Sig. (bilateral)		,000
	Satisfacción profesional	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,392"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°13 se visualiza una relación positiva baja al momento de relacionar la variable habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional de cien administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, se demuestra la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 el cual es menor a 0.05. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva baja resultando la prueba de coeficiente Rho Spearman de 0,392.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H_1 Existe relación directa entre las habilidades técnicas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.
- H_0 No existe relación directa entre las habilidades técnicas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

Tabla 14

Prueba Rho Spearman entre habilidades técnicas y satisfacción profesional

			Habilidades técnicas	Satisfacción profesional
Rho Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1,000	,342"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	100	100
	Satisfacción profesional	Coeficiente de correlación	,342"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°14 se visualiza una relación positiva baja al momento de relacionar la dimensión habilidades técnicas y la variable satisfacción profesional de cien administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, se demuestra la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 el cual es menor a 0.05. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva baja resultando la prueba de coeficiente Rho Spearman de 0,342.

4.2.2. Hipótesis Especifica 2

- H_1 Existe relación directa entre las habilidades humanas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

- H_0 No existe relación directa entre las habilidades humanas de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

Tabla 15

Prueba Rho Spearman entre habilidades humanas y satisfacción profesional

		Habilidades humanas	Satisfacción profesional
Rho Spearman	Habilidades humanas	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,326"
		N	100
	Satisfacción profesional	Coefficiente de correlación	,326"
		Sig. (bilateral)	,002
		N	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°15 se visualiza una relación positiva baja al momento de relacionar la dimensión habilidades humanas y la variable satisfacción profesional de cien administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, se demuestra la relación significativa con un nivel de sig. De 0,002 el cual es menor a 0.05. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva baja resultando la prueba de coeficiente Rho Spearman de 0,326.

4.2.3. Hipótesis Especifica 3

- H₁ Existe relación directa entre existe las habilidades conceptuales de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.
- H₀ No existe relación directa entre existe las habilidades conceptuales de los funcionarios y la satisfacción profesional del personal administrativo de la Corte Superior de justicia de Lima Norte,2020.

Tabla 16
Prueba Rho Spearman entre habilidades conceptuales y satisfacción profesional

			Habilidades Conceptuales	Satisfacción profesional
Rho Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1,000	,474"
		Sig. (bilateral)		,000
	Satisfacción profesional	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,474"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°16 se visualiza una relación positiva moderada al momento de relacionar la dimensión habilidades conceptuales y la variable satisfacción profesional de cien administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, se demuestra la relación significativa con un nivel de sig. De 0,000 el cual es menor a 0.05. La relación se encuentra dentro de un rango de clasificación positiva moderada resultando la prueba de coeficiente Rho Spearman de 0,474.

4.3. Discusión de resultados

En esta parte de la investigación se comparan los resultados que se han obtenido en el proceso de ejecución, con otros investigadores, por eso mismo la investigación ha buscado responder ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, 2020? Para lo cual se obtuvo la aseveración de la hipótesis que las habilidades directivas de los funcionarios si se relaciona con la Satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia Lima Norte, 2020 de manera positiva baja. Obteniendo su prueba de Rho Spearman un nivel de correlación positiva moderada de ($r=0,392$)

Otros autores como Pereda (2016); en su investigación obtiene en su prueba de Rho Pearson un nivel de correlación positiva alta de ($r=0,923$), en su relación entre las habilidades directivas ya que estas mismas determinan el éxito de la organización.

Guarmizo (2018); en su investigación obtiene en su prueba de Rho Pearson un nivel de correlación positiva moderada de ($r=0,495$), en su relación entre las habilidades directivas en relación a la ocupación laboral ya que las habilidades técnicas, humanas y conceptuales por parte de las autoridades de la universidad en investigación se pudo obtener que las habilidades directivas de los funcionarios todos indican que se encuentran en un nivel regular.

(Ponce,2018); en su investigación obtiene en su prueba de Rho Pearson un nivel de correlación positiva moderada de ($r=0,459$), en su relación entre las habilidades directivas y el compromiso laboral, ya que los funcionarios influyen de manera positiva a los administrativos de la institución que se a investigado.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Existe una relación directa ($p=0,000$) entre las habilidades directivas de los funcionarios y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Spearman es de 0,392 que indica que si existe una correlación positiva baja entre las dos variables que se han utilizado para la investigación.
- Existe una relación directa ($p=0,000$) entre las habilidades técnicas y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Spearman es de 0,342 que indica que si existe una correlación positiva baja entre la dimensión 1 habilidades técnicas y la variable 2 satisfacción profesional que se han utilizado para la investigación.

- Existe una relación directa ($p=0,002$) entre las habilidades humanas y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Spearman es de 0,326 que indica que si existe una correlación positiva baja entre la dimensión 2 habilidades humanas y la variable 2 satisfacción profesional que se han utilizado para la investigación.

- Existe una relación directa ($p=0,000$) entre las habilidades conceptuales y la satisfacción profesional de los administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, 2020. La prueba de coeficiente de medición Rho de Spearman es de 0,474 que indica que si existe una correlación positiva moderada entre la dimensión 3 habilidades conceptuales y la variable 2 satisfacción profesional que se han utilizado para la investigación.

5.1. Recomendaciones

- Se propone a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte que puedan tener nuevas estrategias e iniciativas para tener un mejor tacto con el personal desde las perspectivas en cuanto a sus habilidades ya sean técnicas ya que tienen que ver mucho con la preparación y formación del profesional para ocupar un cargo adecuado al profesional ,de esa manera el administrativo se pueda desempeñar con saberes previos y sea más eficiente al momento de ejecutar distintas actividades, eso generará que el profesional se sienta a gusto y su satisfacción profesional aumente relativamente.
- Se propone a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte que cada cierto tiempo emplear la retroalimentación de las funciones específicas para que todos los administrativos de la entidad para un trabajo más eficiente en las actividades diarias, ello permitirá mejorar el nivel de satisfacción profesional.

- Se propone a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte deben de adaptarse de manera positiva a diversas situaciones, que permitan buscar soluciones a los problemas que se suscitan en el trabajo diario, al momento que el funcionario es más flexible permite atender de manera más efectiva a la sociedad y por eso mismo fortalece la satisfacción profesional de los administrativos.

- Se propone a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte puedan fortalecer la resolución de conflictos en la institución, lo cual los administrativos podrán ver un ambiente más comfortable y de esa manera poder lograr los objetivos institucionales debido a esta mejora de medidas correctivas, con ello se consigue fortalecer la satisfacción profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Davis, K. y Newstrom, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. 9º Edición

Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2005). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Internacional Thomson Editores S.A. X Edición.

Hontangas, P. (1994). *Ajuste de habilidades en el ámbito laboral. Un estudio de la congruencia de habilidades persona-puesto: aplicación de dos métodos alternativos*. (Tesis doctoral, Universidad de Valencia.

García, C. (2005). *Plan de desarrollo de habilidades directivas*.

<http://www.emagister.com/plan-desarrollo-habilidades-directivas-cursos-2312348.htm>

García, J.; Barradas, M. y Gutiérrez, L. (2016). *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal*; artículo de RICEA – Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. Vol. 5, Núm. 10. Julio-Diciembre 2016 RICEA.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662016>.

Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de educación superior*. (Tesis de grado de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador).

<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27075/1/15%20GTH.pdf>

Madrigal, B., (2006). *Habilidades Directivas*. Mc Graw Hill, pp. IX, XI.

McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.

McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.

Montoya, P.; Bello, N.; Bermúdez, N.; Burgos, F.; Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. artículo de la revista *Cienc. Trab.* vol.19 no.58 Santiago abr. 2017.

Murphy, K. (1988). *Psychological measurement. Abilities and skills.*: International Review of Industrial and Organizational Psychology”.

Ponce, J. (2018). *Habilidades directivas y el compromiso laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Huaura, 2018.* (tesis de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2987>

Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión.* (Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo).RENATI

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional.* Editorial Printice Hall.

Robbins, S. y Coulter, M. (2012). *Administración.* Pearson Educación. 12° Ed.

Robbins, S. y M. Coulter, (2006). *Administración.* 8 ed. Pearson Prentice Hall.

Ruiz. (2013). *Enseñanza y aprendizaje de habilidades*. (Norma, Ed.). Caracas, Venezuela

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley & Sons.

Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-18

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.