



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias gerenciales y la gestión institucional en un Gobierno
Regional, 2022

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

AUTOR:

Enriquez Alva, Josmell Paul (orcid.org/0000-0003-3428-4403)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por su presencia guiando mis pasos hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos además de su infinita bondad y amor.

Agradecimiento

Reconocimiento especial a la Mag. Pacherres Ruiz, Angelica Yolanda, Dr. Ysla Urquiza José Alberto y docentes de la universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas impartidas y que coadyubará en la práctica habitual en el trabajo a desarrollar en beneficio del País.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra	25
Tabla 2. Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables de Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional	26
Tabla 3. Tabla de frecuencia de la variable Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional.....	27
Tabla 4. Tabla de frecuencia de la dimensión Desarrollo de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional	29
Tabla 5. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Desarrollo de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional.....	30
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la dimensión Dirección de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional	31
Tabla 7. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Dirección de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional.....	32
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo y cooperación de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional.....	33
Tabla 9. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Trabajo en equipo y cooperación de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional	34
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional	35
Tabla 11. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Liderazgo de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de dispersión de puntos entre las variables Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional.....	28
--	----

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Institucional en el gobierno regional de Ancash 2022.

El presente estudio de investigación fue de tipo aplicada, con diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal, se utilizó una muestra no probabilística que incluyó a los 201 trabajadores que se encuentran distribuidos en las diferentes oficinas de un gobierno regional, se utilizó para el recojo de información la técnica de la encuesta y dos cuestionarios que contienen indicadores de las variables y las alternativas de respuesta tipo Likert, se utilizó procedimientos estadísticos descriptivos y para el contraste de hipótesis de investigación se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman para la presentación de los resultados.

Los resultados del presente trabajo de investigación evidenció que el 27,9% de los encuestados obtuvieron un nivel regular en sus competencias gerenciales con un resultado regular en gestión institucional, la prueba no paramétrica Rho de Spearman demostró la existencia de relación directa significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, con un coeficiente de correlación 0,570 un $p=0,000 < 0,05$, con el cual se demuestra que, a mayores competencias gerenciales, mayor será los niveles de la gestión institucional

Palabras clave: Competencias gerenciales, gestión Institucional, gobierno regional

Abstract

The general objective of this research work was to determine the influence of Managerial Competencies in Institutional Management in the regional government of Ancash 2022.

The present research study was of an applied type, with a non-experimental, cross-sectional correlational research design, a non-probabilistic sample was used that included the 201 workers who are distributed in the different offices of a regional government, it was used to the collection of information the survey technique and two questionnaires that contain indicators of the variables and Likert-type response alternatives, descriptive statistical procedures were used and for the contrast of research hypotheses the Spearman's Rho correlation test was used for the presentation of the results.

The results of this research work showed that 27.9% of the respondents obtained a regular level in their managerial skills with a regular result in institutional management, the non-parametric Spearman's Rho test showed the existence of a significant direct relationship between the skills managerial skills and institutional management in a regional government 2022, with a correlation coefficient of 0.570 a $p=0.000<0.05$, which shows that the higher the managerial skills, the higher the levels of institutional management

Keywords: Management skills, institutional management, regional government

I. INTRODUCCIÓN

Toda institución pública o privada realiza diferentes actividades y procesos con la finalidad de alcanzar sus objetivos y metas institucionales, dichas acciones son lideradas por los gerentes o funcionarios de mando que son los encargados de acompañar, orientar a los trabajadores hacia la perfección de sus funciones con la finalidad de crear sinergia en el colectivo, en un entorno individual y grupal, capaz de enfrentar los desafíos, que en nuestros tiempos son más competitivas y de forma globalizada, en este sentido Araujo (2018), manifiesta que las competencias gerenciales interaccionan con los individuos, siendo importante y determinante los conocimientos y prácticas dentro de la organización, por lo que muchas empresas trabajan en los aspectos críticos, desarrollando las competencias gerenciales, haciendo hincapié en la retroalimentación de procesos, motivando el alto rendimiento y aquellos aspectos que son necesarios por mejorar.

A nivel internacional se observa una limitada tendencia de los gerentes y funcionarios de mando a alcanzar una competencia gerencial, por lo que las investigaciones buscan diseñar propuestas metodológicas que ayuden a identificar aquellos aspectos, obteniéndose competencias directivas enmarcadas en nuevos modelos de negocios a partir del desarrollo de la capacidad ejecutiva, así López, Parra & Rubio (2019) sostienen que la permanencia de las organizaciones en el tiempo tiene que ver con las competencias gerenciales de sus emprendedores, caracterizada por habilidades técnicas, humanas y conceptuales.

A nivel nacional, el reporte del CEPLAN (2018) muestra la existencia de gobernaciones regionales, municipios locales que no logran ejecutar la totalidad del presupuesto otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas destina durante el periodo presupuestal, generando así, observaciones en la gestión institucional; para el caso de la gestión institucional, específicamente desarrollada en los gobiernos regionales en el Perú, su desempeño es medida con indicadores de inversión pública mediante su ejecución, como una herramienta muy importante que genera activos necesarios para bienes y servicios públicos, las cuales deben ser eficientes, sostenibles y de mayor impacto por el bien de la ciudadanía.

Para el caso particular de la región Ancash, de acuerdo al Informe anual de descentralización difundida por la organización superior del Consejo de Ministros en el 2018, manifiesta respecto al gobierno regional de Ancash, que su presupuesto se redujo en 6,8% anual y cuya ejecución se redujo en 18,4% anualmente, evidenciándose así la baja capacidad técnica y de gestión a nivel de la región Ancash, lo que demuestra deficiencias en las competencias gerenciales observadas en los gerentes y funcionarios de mando que juegan un papel muy importante, pues son la guía, y toman decisiones relevantes que requieren tener competencias y habilidades que les permitan manejar diversas circunstancias adaptándose a las exigencias de su entorno.

Por lo expuesto, concerniente al problema general se planteó ¿En qué medida las competencias gerenciales influyen en la gestión institucional en un gobierno regional 2022?, así mismo, respecto a las interrogantes específicas ¿cuál es la relación entre la competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022?, ¿cuál es la relación entre la competencia dirección de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022?, ¿cuál es la relación entre la competencia trabajo en equipo y cooperación, y la gestión institucional en un gobierno regional 2022? y, ¿cuál es la relación entre la competencia liderazgo y la gestión institucional en un gobierno regional 2022?.

La presente investigación posee un sustento teórico porque aporta pruebas reales sobre el desarrollo de conceptos teóricos de las competencias gerenciales para describir las competencias de los funcionarios de mando en un gobierno regional 2022 e instituir su influencia en la gestión institucional, asimismo, la investigación aporta metodológicamente instrumentos de recojo de información, los que se estructuraron y validaron por investigadores expertos en el tema, de acuerdo a la estructura teórica abordada, se diseñó instrucciones y métodos para la medición de la gestión institucional en un gobierno regional, así, como, de las competencias gerenciales, aportando dichos instrumentos para investigaciones futuras que incluyan las variables del presente trabajo. Concerniente a la justificación práctica, la investigación se orientó a elevar los niveles de las

competencias gerenciales de los funcionarios de mando en un gobierno regional mediante la propuesta de pautas de mejoramiento que generen y fortalezcan las características de las competencias gerenciales, nuestra investigación contribuirá a realzar los niveles de gestión institucional en el gobierno regional motivo de estudio.

En trabajo de investigación planteó el objetivo general, determinar la influencia de las competencias gerenciales en la gestión institucional en un gobierno regional 2022, respecto a los objetivos específicos se planteó, establecer la relación entre la competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, establecer la relación entre la competencia dirección de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, establecer la relación entre la competencia trabajo en equipo y cooperación, y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, y determinar la relación entre la competencia liderazgo y la gestión institucional en un gobierno regional 2022.

El trabajo de investigación planteó la siguiente hipótesis general, existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y la gestión en un gobierno regional 2022, así mismo, se planteó las hipótesis específicas, existe relación directa significativa entre la competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, existe relación directa significativa entre la competencia dirección de personas y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, existe relación directa significativa entre la competencia trabajo en equipo y cooperación y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, y existe relación directa significativa entre la competencia liderazgo y la gestión institucional en un gobierno regional 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los antecedentes internacionales, Erazo (2021), en su estudio de investigación manifestó que en la actualidad las organizaciones enfrentan cambios permanentes, por lo que se requiere de directivos que desarrollen habilidades que marquen la diferencia que determinen el éxito organizacional, los cuales constituyen una ventaja competitiva que diseñe alternativas novedosas y creativas para enfrentar las problemáticas; asimismo, evidenció la necesidad de contar con gerentes con talento humano, que manejen adecuadamente las habilidades directivas y personales que marquen la diferencia, determinó que los directivos requieren desarrollar la comunicación asertiva de manera cotidiana fortaleciendo las relaciones interpersonales de los colaboradores, involucrándolos en decisiones para lograr un sentimiento de pertinencia hacia la institución, así mismo, manifestó también que, es necesario implementar habilidades directivas para hacer la diferencia competitiva, productiva, reconociendo no solo el capital financiero sino el capital humano, así se determinó que se presenta cumplimiento en 79,2% de habilidades esenciales, requiriendo fortalecer habilidades directivas como el liderazgo, motivación a empleados, decisiones por el bien de los objetivos institucionales.

Ávila (2021), en su trabajo de investigación evidenció que las instituciones u organizaciones deben ser dotadas con gerentes con liderazgo, con competencias relacionados con la comunicación, empatía, motivación, trabajo en equipo, habilidades tecnológicas, manejo de emociones, creatividad, adaptabilidad e innovación, así mismo, es preciso la renovación del espacio interior con la finalidad de convertir la crisis en oportunidades con aspectos como la resiliencia, reinención, reconversión y la revalorización.

Aguirre et ál. (2019), en su trabajo de investigación determinó que en el estado de Veracruz, zona industrial requiere de profesionales con competencias específicas en puestos directivos, los cuales el 83% de los directivos de las empresas cumplen con las competencias gerenciales para estar en el puesto y afirman aplicarlo frecuentemente en su quehacer diario, a nivel dimensional, se reveló que los directivos tienden a tener menos la competencia en cuanto a la relación a la

capacidad de adaptarse al medio, a enfrentar dificultades relacionada con la globalización, cuestiones con la superioridad competitiva de la organización lo que genera que las empresas se estanquen, evidenció que los directivos aplican sus competencias gerenciales en aspectos relacionados a mantener el ambiente laboral, planificando, organizando, dirigiendo y controlando a los colaboradores, es decir a la gestión dentro de la organización, lo que conlleva a realizar una autoevaluación para mejorar su administración.

Araujo (2018), en su estudio de investigación consideró en su diagnóstico la dirección de personas mediante el desarrollo del personal, resaltando el trabajo en equipo colaborativo y el liderazgo, se obtuvo una tendencia de alto grado de desarrollo de las competencias caracterizada por porcentajes mayores del 50%, así mismo, se evidenció factores críticos por desarrollar como los procesos de retroalimentación y exigencia de alto rendimiento, con respecto al clima organizacional recomienda aspectos de mejora en identidad de los colaboradores, integración tolerancia al riesgo y al conflicto; encontró que el perfeccionamiento de las competencias gerenciales tienen influencia directamente sobre el clima de la organización específicamente en aspectos enfocados a las personas, el control, trabajo en equipo e identidad de los miembros, así, el desarrollo de personas se encuentran relativamente bajos, así como los niveles de competencias dirección de personas puesto que los colaboradores perciben que sus directivo no realizan el monitoreo y acompañamiento en sus labores (retroalimentación), por el contrario los colaboradores perciben un ambiente de apoyo pero no se distingue que se trabaje de manera colectiva, existen problemas de reconocimiento de liderazgo.

Salazar (2018) en su estudio investigativo de tipo causal correlacional, buscó encontrar la correspondencia de las competencias gerenciales con el ejercicio laboral en los empleados de mando de una organización educativa de Ecuador, sus resultados permitieron valorar la importancia de desarrollar competencias gerenciales convenientes en los funcionarios de la institución de estudio para mejorar su desempeño, por ende su gestión organizacional, esto refrendado por el análisis inferencial $r=0,750$ estadísticamente significativo, descriptivamente, hace referencia que el liderazgo y la comunicación como parte de las competencias

gerenciales obtuvieron niveles superiores al 87%, evidenciándose las destrezas adecuadas en el desarrollo de las funciones de las autoridades universitarias.

En el aspecto nacional, Vizcarra (2021), en su trabajo de investigación formuló encontrar la correlación entre las competencias gerenciales de quienes dirigen la organización pública y el compromiso laboral observada por los colaboradores, encontrándose que el 51,2% de los colaboradores de la entidad pública observan un nivel alto en sus competencias gerenciales de quienes los dirigen con relación al compromiso laboral los resultados muestra un nivel medio, así mismo con respecto a la contrastación de su hipótesis, encontró que existe influencia positiva entre las variables competencias gerenciales con el compromiso laboral con un $r=0,287$ significativo, así estableció la existencia de relación alta entre las dimensiones, orientación del personal, vocación del servicio del personal y el trabajo en equipo, correspondiente a la variable competencias gerenciales con la variable compromiso laboral percibida por lo colaboradores de la entidad pública en estudio.

Huamán (2021), en su estudio de investigación se propuso encontrar la correspondencia entre las variables competencias gerenciales y el desarrollo institucional utilizándose un diseño correlacional descriptivo en una municipalidad provincial, sus resultados sostienen que en el ámbito de estudio se carece de directivos instruidos de acuerdo al modelo de las competencias gerenciales lo que causa ineficacia en los procesos administrativos obteniéndose niveles bajos en su desarrollo institucional, esta hipótesis fue estadísticamente sustentada con el rho de 0,868 y un p valor menor al 0,05, descriptivamente sus resultados registran que en mayor proporción los encuestados manifiestan que el desarrollo institucional tiene una categoría buena porque las competencias gerenciales también tienen valores buenos, así, a nivel institucional se percibe la existencia de políticas que promueven el mejoramiento de las habilidades y competencias de los directivos lo que permite asegurar desempeños adecuados por parte de los colaboradores por ende en su desarrollo institucional.

Rodríguez (2021), en su trabajo indagó de qué forma se correlacionan las competencias gerenciales con el clima institucional en una organización de educación, su estudio fue no experimental, correlacional y concluye señalando la existencia significativa correlación entre las características motivo de estudio, manifestando así, cuando a mayores habilidades gerenciales se obtendrá un mejor clima institucional, esto fue refrendado estadísticamente calculando el coeficiente de correlación no paramétrica con un valor de 0,794, y un p valor menor al 0,05, el análisis descriptivo mostraron que el 53,6% de los encuestados perciben niveles bajos en las competencias gerenciales así como en el clima laboral en la entidad motivo de estudio, el 25% indicó percibir niveles medios en las competencias gerenciales y niveles bajos y sólo el 1,8% de los encuestados manifestaron valorar en el nivel medio las competencias gerenciales, como también el clima institucional.

López (2020), en su trabajo de investigación buscó confrontar los niveles de las competencias gerenciales de los funcionarios de dirección en las entidades educativas motivo de estudio, desarrolló una investigación descriptivo comparativo de diseño no experimental, sus principales resultados concluyen que existe diferencias significativas entre los puntajes medios de competencias gerenciales en las instituciones motivo de estudio, así mismo evidenció diferencias estadísticamente significativas entre las instituciones analizadas en sus puntajes medianos de las habilidades de la conducción de habilidades de líder, administración en la dirección, trabajo entre varios colaboradores, administración del cambio y habilidades comunicativas, p valores menores al 0,01, por lo que los directivos deben elevar sus capacidades en conocimiento y en la utilización de herramientas gerenciales, elevar los niveles de liderazgo con la implementación de ciclos de coaching gerencial.

Gonzales (2019), en su trabajo investigativo abordó la correlación entre las variables competencias gerenciales y la gestión organizacional en una entidad edil, utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional, descriptivo, el análisis estadístico inferencial de los resultados evidencian correlación positiva significativa asociadas a las variables competencias gerenciales con la gestión organizacional ($r=0,848$ y $P=0,000$) decidiendo contradecir la hipótesis nula para aceptar la hipótesis

establecida como general, manifestando que a mayores niveles en las competencias gerenciales mayores serán los niveles en la gestión organizacional, así mismo, halló existencia de correlación positiva estadísticamente significativa entre las dimensiones desarrollo del personal, dirección del personal, trabajo en equipo y cooperación y el liderazgo con los niveles de la gestión organizativo en la institución edil motivo de estudio.

Se presenta a continuación las teorías relacionadas a las competencias gerenciales y a la gestión institucional.

Cadena (2017) indica que “la teoría organizacional desarrollada a través de la doctrina administrativa, tiene sus orígenes a comienzos del siglo veinte con el nacimiento de grandes empresas a nivel mundial, con los cuales se iniciaba la industrialización” (p. 8). Hace referencia a las opiniones, una serie de opiniones y supuestos que las organizaciones deben plantear de manera correcta de tal modo que las organizaciones puedan obtener su máximo potencial, “Fayol propone resolver la eficiencia de la organización y Taylor, el problema de la productividad, a través de una mejor forma de hacer lo encomendado y encontrando lo que es un día justo de trabajo” (Cadena, 2017, p.9).

Según Fayol (2001) el desarrollo institucional, así como las variables de competencias gerenciales están sustentadas en la teoría de planificación estratégica situacional la cual sustenta que es un proceso sistemático en el cual se organizan las actividades con la finalidad de evaluar pertinencia y efectividad en un futuro no muy lejano, todo esto partiendo de un diagnóstico. Robbins (2002) citado por Socarras et ál. define las “competencias gerenciales como el agrupamiento de sapiencias, destrezas y cualidades que se corresponden con el comportamiento del gerente” (2016, p. 133).

Palacios (2016) las define como un conjunto de habilidades que surgen gracias a la formación especializada, que tiene el funcionario que dirige una organización permitiéndole así gestionar, dirigir técnica y de forma profesional consistente con las herramientas empresariales, utilizadas efectivamente permitirá el logro de los

objetivos organizacionales. Así, Farro (2016) manifiesta que este conglomerado de capacidades es observable y cuantificable que al ser aplicados a una realidad concreta asegura la excelencia y calidad organizacional debido al desborde de habilidades y experiencias cargadas por altos niveles de motivación y compromiso institucional.

Para Jauregui (2015), manifiesta que las competencias gerenciales se encuentran comprendidos por las competencias que tiene un funcionario para planificar, organizar y dirigir la entidad enmarcados en la consecución de niveles adecuados de competitividad y productividad organizacional de tal manera se mantenga vigente en el medio.

Para Orellana (2017) el gerente debe dirigir el proceso de planificación, por eso es muy importante tener en consideración el perfil de este profesional, es muy importante considerar en el cargo de gerente a un personal con formación en las ciencias empresariales, de no tener en cuenta esta recomendación se reflejará en la no materialización de algunos procesos, los cuales no responden a las demandas técnicas y necesidades de una institución.

Según Ureña (2013) citada por Parra (2015), las habilidades son conductuales pues enmarcan conductas en los funcionarios y colaboradores en su entorno laboral para tener resultados, las competencias son actitudes que el funcionario controla y desarrolla para mejorar su desempeño, son respuestas complejas, contradictorias y paradójicas. Así Boyatzis (1982), citado por Rabago (2010) conceptualiza peculiaridades subyacentes concernientes a las competencias gerenciales como los rasgos, la auto concepción, los motivos, su conocimiento y sus habilidades, las cuales se encuentran visibles en funcionarios con competencias gerenciales exitosas. Por lo que, las competencias se encuentran conformadas por las prácticas usadas, actitudes, habilidades, comportamientos y valores que todo funcionario debe de poseer para desarrollar los procesos y acciones cotidianos durante el desempeño de sus funciones (Núñez et al., 2014).

Asimismo, Zevallos (2016) manifiesta que, el definir una competencia, comprende tomar y asumir una ideología que implica hacer o desempeñar un trabajo eficiente, demandando una comprensión de la realidad, pues involucra habilidades individuales, como aspectos emocionales y de interrelación personal enmarcados en una convivencia con el personal en el que implica respeto y autonomía, lo que demanda tener una formación integral de dichos aspectos.

Según Osorio (2018) estas competencias tienen tres líneas fundamentales; la primera guarda relación con las competencias generales, en segundo lugar, tenemos las competencias específicas en tercer lugar las relacionadas con las competencias técnicas. Así mismo Cervantes (2016) manifiesta que actualmente las organizaciones consideran el capital humano como lo más esencial de la empresa, pues a través de su desempeño eficaz se asegura los altos niveles de competitividad.

Iglesias (2016), sostiene la existencia de diferentes competencias gerenciales, las que tienen que ver con las directrices estrictas de organizar, dirigir y controlar aspectos internos de la entidad con el objetivo de alcanzar los propósitos institucionales, y para el caso de la educación, relacionada con procedimientos que ayudan a efectivizar la gestión institucional, por lo que el director necesariamente debe contar con información técnica y científica que le permita gestionar la institución con criterios de productividad, eficacia y eficiencia.

Para Salazar (2018) las ocupaciones gerenciales están referidas a la capacidad que tienen el directivo para administrar una organización considerando todos sus elementos, debe tener una visión holística de todas las actividades y protocolos que le ayude a tomar decisiones de manera técnica respaldada por los conocimientos teóricos y su experiencia vendría a ser el beneficio para la organización o empresa, así encontramos como ocupaciones gerenciales a la planificación de procesos, vinculadas al control y monitoreo de la entidad.

En la investigación se han considerado dimensiones mencionadas por Spencer & Spencer (1993) citado por Gonzales (2019), que a continuación se detallan,

dimensión desarrollo de personas, en el que el gerente debe tener habilidades para perfeccionar la formación de los colaboradores de una institución luego de observar sus deberes lo que será beneficioso en el futuro. Para Gutiérrez (2010) manifiesta que es fundamental su importancia en la organización para su crecimiento integral de sus integrantes puesto que si crecen las personas crecerá también la organización.

Dirección de personas, Gonzales (2019) manifiesta que para un gerente es relevante la comunicación con el objetivo de concretar y supervisar a sus colaboradores en sus deberes, esta competencia está conexas con el liderazgo, según Gutiérrez (2010) indica que el gerente debe de informar, liderar, conducir, orientar esfuerzos, y valores de los colaboradores por el bien de su propio desarrollo sostenido en el tiempo para el beneficio de la organización.

La tercera dimensión, trabajo en equipo y cooperación, entendida como la disposición para comunicar conocimientos y pericias para el trabajo mutuo entre los trabajadores o colaboradores para alcanzar los objetivos (Gonzales, 2019). Para Gutiérrez (2010) para lograr desarrollar diversos procedimientos o actividades en la organización se requiere de participación activa y cooperación entre sus colaboradores, promoviendo la solidaridad y correspondencia entre los trabajadores direccionada a la mejoría y calidad organizacional.

Liderazgo, componente principal que tiene una institución con un enfoque de lo que desea lograr y para hacerla realidad, por lo que el gerente de toda organización debe realizar diferentes enfoques o planteamientos para ser líder (Gutiérrez, 2010)

Castillo (2019) enfatiza la capacidad de liderazgo, las habilidades para gestionar de forma efectiva y eficiente el capital humano de la organización, dichos elementos son importantes para lograr las metas institucionales determinadas en un periodo dado, y es lo que lo define como competencias directivas; por lo que la capacitación es un elemento preponderante en las organizaciones como forma o enfoque o modelo gerencial.

Otro de los aspectos a considerar con respecto a las competencias interpersonales, son aquellas relacionadas como requisito indispensable en el manejo y dirección de las organizaciones, como el clima organizacional y la cultura corporativa, aspectos utilizados como ventaja competitiva para la diferenciación en el servicio que brinda la organización, en este sentido, Tenorio (2017), indicó que uno de los componentes importantes para la consecución de los objetivos institucionales es el clima organizacional, la cual es alcanzada por la práctica de relaciones interpersonales implementadas adecuadamente por el personal directivo y colaboradores.

En cuanto a la gestión institucional se han considerado los siguientes enfoques, Tuesta (2016) concibe a la gestión institucional como la diferenciación planificada, sistémica, coordinada y comprometida por la organización, orientados a elevar los niveles de excelencia, equilibrio y conveniencia de los servicios que ofrece la organización, es necesario indicar que una organización logra un desarrollo sostenido cuando logran alcanzar sus metas y objetivos institucionales.

Para Ayala (2015) manifiesta que la gestión institucional requiere de apoyo sostenido de todos los colaboradores de la institución, considerando el compromiso e identificación con los objetivos institucionales, donde cada uno de ellos desde su puesto de trabajo aporte de manera significativa en el logro de las aspiraciones personales, así como institucionales.

Colos (2018), sostiene que, para poder entender la gestión institucional, uno de los aspectos importantes a considerar es el nivel de adaptación al cambio por parte de todos los trabajadores de la institución, requiriendo y demandando pensamientos divergentes, críticas y reflexivas con las metas institucionales previstas a lograr y cumplir, es decir, que en suma se representa el deseo de la organización por superarse y alcanzar los niveles de productividad y competitividad deseadas.

Así mismo, según Gamarra (2016) la gestión institucional está comprometida con la eficacia del servicio impartida a sus usuarios, los cuales deben caracterizarse por ser pertinente y equitativo, debe ser enfocado en sus necesidades, por ello, los

colaboradores y quienes dirigen las entidades deben contar con perfiles especializados en gestión y administración de los recursos institucionales.

Según Farro (2001), la gestión institucional se precisa como la característica que tiene una organización para desarrollar su respectivo planeamiento estratégico, con su presupuesto asignado para un periodo determinado, evaluando sus resultados mediante los planes operativos anuales; destacando así la relevancia de la estrategia plasmados en los instrumentos de gestión.

En este sentido, Floriani (2018) manifiesta que la planificación estratégica ayuda a las instituciones u organizaciones a obtener información prospectiva determinante para eliminar los errores que son susceptibles de cometer en un futuro cercano, así garantizando que las decisiones que se puedan tomar permita a la organización permanecer vigentes en el mercado; así mismo, la planificación estratégica permite que los niveles de productividad sean los más convenientes con el propósito de lograr sus objetivos institucionales.

La investigación consideró las siguientes dimensiones de la variable gestión institucional, la dimensión organización, entendida como un sistema de protocolos organizadas y ejecutadas por más de una persona y cuyo desempeño colaborativo de manera coordinada entre dichas personas permita la existencia de una organización, en este sentido, decimos que existe organización cuando la comunicación entre sus colaboradores existe y busca el logro del cumplimiento de las metas institucionales (Chiavenato, 2005).

Dimensión liderazgo, Maxwell sostiene que “los líderes competitivos además de actuar desarrollando actividades debe realizar actividades que motiven a sus colaboradores a que lo imiten” (2007, p.54). Así existen líderes que buscan netamente cumplir con sus funciones solamente, mientras que los líderes competentes buscan que sus instituciones se empoderen en su rubro de desempeño de su medio a niveles de influencia y excelencia.

Con respecto a la dimensión innovación, Imbernón (1996), definió a la innovación como la actitud en los procesos de nuevos conocimientos, en las anotaciones, propuestas de trabajo, y aportaciones que gestionadas de manera grupal buscan mejorar las situaciones de problemática en la ejecución de las actividades cotidianas de los trabajadores, con la finalidad que la innovación es la actitud y el proceso de nuevos conocimientos, anotaciones, propuestas y aportaciones, gestionadas de manera que se busque diferencias competitivas que mejoren las practicas institucionales (Citado por Elera, 2013).

La dimensión evaluación, es el desarrollo de un conglomerado de acciones que llevan a la reflexión sobre cada uno de los procesos, sostenidos mediante el monitoreo y acompañamiento constante que conlleve a la interpretación de información expresada en juicios sobre las actividades, sobre los efectos e impactos logrados por el cronograma de actividades, formulando recomendaciones que permitan tomar decisiones adecuadas, que ayuden a reformular las actividades presentes con la finalidad de mejorar la programación de actividades futuras (Santos Guerra, 2002).

Fonseca (2018) sostiene que una organización puede asegurar los niveles de productividad y producción sostenida mediante elementos esenciales como el manejo de los recursos humanos, entendida como aquel bien que se debe procurar tener más cuidado, pues en la medida que el colaborador se encuentre más capacitado, más eficiente será como elemento para asegurar el logro de las metas institucionales.

Quichca (2012) se refirió que la gestión institucional es netamente teórica, pero como un método aplicado es necesariamente práctico, técnico, dinámico y complejo y que interviene en los procesos de la sociedad y recibe retroalimentación de ellos, es por ello que su eficiencia y eficacia dependerá de los elementos que la componen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

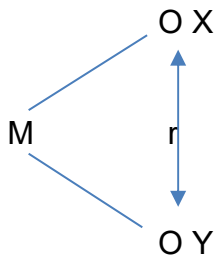
El presente trabajo de investigación tiene la intención de analizar la correlación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión institucional, es por ello que, le atañe al tipo de investigación básica, pues no se orienta a resolver de forma práctica el problema planteado de investigación, por el contrario, busca aumentar el conjunto de conocimientos buscando la consolidación para su aplicación sobre los fenómenos estudiados favoreciendo el desarrollo científico, como lo sostiene (Hernández, 2017).

También se trabajó considerando el enfoque cuantitativo, estableciendo así el acopio de un conjunto de datos, mediciones numéricas, utilizó el cálculo estadístico con la finalidad de comprobar las hipótesis trazadas y así evidenciar las presunciones teóricas consideradas en el presente estudio como lo menciona Sánchez (2019).

Diseño de investigación

El trabajo investigativo desarrollado posee un diseño de investigación de aspecto no experimental, puesto que las variables estudiadas se observaron y describieron en su entorno oriundo no realizándose ninguna manipulación, con la finalidad de examinarlas estadísticamente, asegurando el desarrollo de una investigación correlacional causal (Hernández, 2017).

Fue de tipo transversal correlacional, según Rivera (2014), porque se buscó establecer la correlación entre las variables estudiadas observando el fenómeno en una oportunidad temporal utilizando la misma población; permitiendo estimar los efectos de causa en la gestión institucional a través de las competencias gerenciales, como se bosqueja en el diagrama siguiente:



M = Muestra

O X = Variable “Competencias gerenciales”

O Y = Variable “Gestión institucional”

r = Correlación

En este sentido, metodológicamente, el presente trabajo de investigación se basó considerando el modelo hipotético deductivo, porque se consideró afirmaciones como hipótesis para poder comprobarlas y así deducir a partir de los resultados, estableciendo conclusiones confrontadas con los hechos (Rivera, 2014).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

- **Variable 1: Competencias gerenciales**

Definición conceptual

Competencias gerenciales, Sánchez (2006), “es el agrupamiento de experiencias, actitudes, habilidades, conductas que posee una persona para diferenciarlo formalmente en los distintos cargos organizacionales, Este conjunto de competencias favorecen en su desempeño de sus acciones como gerentes al planear, dirigir y supervisar la gestión institucional” (p.115).

Definición operacional:

La característica competencias gerenciales es conceptualizada operacionalmente considerando aspecto como el desarrollo de personas, la dirección de personas, el trabajo en equipo y el liderazgo, las cuales fueron valorados por los trabajadores del gobierno regional recogidos a través del instrumento de recojo de información establecido.

Dimensiones

Los hitos de la variable competencias gerenciales fueron formados a través del desarrollo de personas, la dirección de personas, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Escala de medición

La variable 1 presentó la escala de medición ordinal

- **Variable 2: Gestión institucional**

Definición conceptual

Gestión institucional, Elera (2010), la definió como “la administración de los recursos organizacionales que deben ser integrados con la intención de consumir las metas y objetivos sostenibles en el tiempo, aspectos que deben promover el surgimiento de generaciones buscando la excelencia de un determinado ámbito poblacional” (p. 45).

Definición operacional:

La característica gestión institucional, operacionalmente es formada en consideración con los valores de la organización, liderazgo, innovación y evaluación, recogidos con la ayuda de los instrumentos de recojo de información utilizado para tal fin.

Dimensiones:

Los indicadores de la característica gestión institucional estuvieron estimados a partir de la organización, Liderazgo, innovación y evaluación

Escala de medición:

Para la variable 2 se utilizó la medición ordinal concerniente a su escala.

3.2.2. Operacionalización de variables

La matriz de operacionalización de las características consideradas en la investigación, del presente estudio, se presenta en el anexo 2, en el que se establece las dimensiones con sus indicadores de las variables consideradas competencias gerenciales y gestión institucional, la escala de medición y sus valores a utilizar en los instrumentos de acopio de información, así como los niveles de rangos que fueron utilizados en los cálculos para resumir y describir las variables estudiadas.

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1. Población**

Sánchez (2019), define a la población como el conglomerado de individuos a ser evaluados y analizados y que poseen diferentes dimensiones. Para la investigación, se conceptualiza como el conjunto de elementos de estudio, el cual, estuvo conformada por la totalidad de trabajadores del gobierno regional de Ancash en el año 2022, los cuales son 201 elementos, el marco muestral fue conseguido del cuadro de asignación personal (CAP).

Concerniente a la ejecución de los instrumentos al marco muestral, se utilizaron juicios de inclusión y exclusión:

Inclusión: Se incluirá a los colaboradores en función de las oficinas gerenciales y sub gerenciales elegidas como recursos humanos,

planeamiento y presupuesto, desarrollo humano y urbano, y desarrollo económico y fiscalización.

Exclusión: Se excluirá a trabajadores que se encuentran subcontratados, en este caso con contrato de locación de servicios u ordenes de servicio.

3.3.2. Muestra

La muestra se define como la porción de la población que la personifica, caracterizándola y mostrando su estado motivo de estudio (Sánchez, 2019), En este trabajo investigativo no se contó con muestra puesto que se trabajó directamente con los 201 colaboradores que tienen funciones en los diferentes órganos y oficinas del gobierno regional de Ancash, además, en el presente trabajo no se usó el muestreo probabilístico, dado que se decidió aplicar los cuestionarios a la totalidad de los colaboradores del gobierno regional de Ancash..

3.3.3. Unidad de análisis

Con respecto a la unidad de análisis, se aplicó a los Gerentes, Sub gerentes y colaboradores del gobierno regional de Ancash, conformados por los técnicos, en cargos profesionales como administrativos, asistentes quienes cumplen con sus labores administrativos dentro de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica de recojo de información, en la presente investigación se precisó utilizar, la encuesta.

Encuesta: Es una técnica de acopio de información caracterizada por ser ordenada y sistemática y que es trabajada a una población o muestra en relación a las características investigadas con el objetivo de encontrar

conclusiones mediante preguntas efectuadas por el investigador hacia los investigados (Hernández, 2017).

Con respecto al instrumento utilizado para el recojo de datos en el presente trabajo de investigación, se empleó el Cuestionario.

Cuestionario: Instrumento utilizado para la evaluación de conocimiento de una persona o de buscar nuevos conocimientos, estructurados o no estructurados, mide las respuestas o conceptualizaciones de un individuo a través de interrogantes que el investigador requiere de respuesta (Sánchez, 2022). Asimismo, sostuvo que es utilizada para demostrar la presencia de las dimensiones consideradas para el estudio de investigación (Hernández, 2017)

Bajo esta línea, fue de vital importancia contar con dos instrumentos de recojo de información que describan las dimensiones y variables investigadas, dichos cuestionarios fueron aplicados al conjunto de individuos establecidos en la presente investigación, en este sentido se describe a continuación las fichas técnicas de los instrumentos utilizados:

1) Ficha técnica de Competencias gerenciales:

- Nombre: Cuestionario "Competencias gerenciales"
- Hecho por: Josmell Paul Enriquez Alva
- Tiempo: 20 min.
- Modo de aplicación: Virtual
- Escala: Likert

2) Ficha técnica de Gestión institucional

- Nombre: Cuestionario "Gestión institucional"
- Hecho por: Josmell Paul Enriquez Alva
- Tiempo: 15 min.
- Modo de aplicación: Virtual
- Escala: Likert

Asimismo, fue de vital importancia la validez de los instrumentos considerados en el presente trabajo, conceptualizando a la validez como la característica que debe contar el instrumento utilizado referido al grado de medir lo que pretende medir, objeto o fenómeno con el propósito establecido para dicho fin (Sánchez, 2022).

Por consiguiente, con relación a la validez del contenido de los cuestionarios utilizados, se realizó con el apoyo de tres expertos en los temas abordados mediante la validez de los instrumentos de recojo de información, cuyo estudio y certificado de validación se presentan en el anexo 4 del presente informe de investigación. Consecuentemente, en el cuestionario denominado “Competencias gerenciales” se ha configurado las respuestas con el formato de escala ordinal tipo Likert: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo, con 19 preguntas divididas en cuatro dimensiones, y el cuestionario denominado “Gestión institucional” en el que se ha considerado la escala ordinal tipo Likert con los siguientes puntos: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre, se han considerado 30 interrogantes distribuidos en cuatro dimensiones, orientadas a comprender el comportamiento de las competencias gerenciales y de la gestión institucional, presentados en el anexo 3.

Concerniente a la validación de los instrumentos a utilizar en la presente investigación, se convocó al primer expertos, quien posee credenciales de haber trabajado en el sector estatal, tiene estudios de posgrado y con conocimiento en las ciencias administrativas, es investigador y docente de posgrado de la maestría en gestión pública, el segundo profesional experto fue seleccionado por su competencias profesionales, posee experiencia en el sector estatal y privado como gerente, con experiencia y conocimiento de las variables consideradas en la investigación, finalmente se convocó al tercer experto quien posee el perfil de maestro en gestión pública, es catedrático de posgrado con conocimiento práctico

en la metodología de investigación y pensamiento examinador en el análisis de las variables consideradas en la investigación.

Concerniente a la evaluación de la confiabilidad de los instrumentos, definido un indicador cuyo valor debe ser cercano a uno, demostrando su capacidad de estabilidad al ser replicado en su aplicación (Sánchez, 2022), dicho indicador estadístico es denominado Alpha de Cronbach capaz de medir la confiabilidad del instrumento.

Asimismo, se utilizó la técnica del Alpha de Cronbach en los datos recogidos en la prueba piloto que constó de 50 entrevistas a trabajadores del gobierno regional de Ancash, cuyos resultados muestran, con respecto a la característica competencias gerenciales se obtuvo un indicador de 0,887; interpretándose como "muy bueno", mientras que para la característica gestión institucional se obtuvo un indicador de 0,935 interpretándose como "Excelente" la confiabilidad del instrumento aplicado.

3.5. Procedimientos

Posteriormente al consentimiento del proyecto de investigación se procedió a recopilar información importante mediante la revisión de referencias bibliográficas concerniente a las variables de estudio, se recogió antecedentes de trabajos anteriores al presente trabajo, así como, las principales teorías y enfoques conceptuales de los temas abordados.

Con la información recopilada se elaboró dos cuestionarios cuyas interrogantes hacen referencia con las dimensiones y variables motivo de estudio, dichos cuestionarios fueron evaluados y aprobados por el juicio de tres profesionales expertos, con el cual dichos instrumentos fueron aplicados a los individuos de la muestra definida en el presente trabajo de investigación.

Posteriormente se aplicó dichos instrumentos, para lo cual se gestionó la autorización de aplicación virtual al personal seleccionado en la institución motivo de estudio, el investigador desarrolló esta actividad considerando estrictamente las normas éticas.

Seguidamente se procedió a realizar el exportado de la data consignada en el Google drive, exportándola al formato Microsoft Excel para realizar el consistenciamiento y recodificación de los datos para su importación al programa IBM SPSS v.26 con la cual se procedió a resumir la información a través de cuadros estadísticos y figuras, así como la realización de los análisis de prueba de hipótesis para la elaboración final del informe de tesis.

Luego se procedió en la redacción de la discusión de la discusión de los resultados obtenidos con los resultados de investigadores citados en las referencias, análisis de la contrastación de hipótesis para posteriormente redactar las conclusiones y recomendaciones referidas con las dimensiones y variables motivo de estudio.

Se realizó la presentación al docente asesor, quién posterior a su revisión brindó las recomendaciones y sugerencias enfocándose a alcanzar características de rigor científico en el presente trabajo de investigación.

Finalmente, luego de la revisión final por parte del asesor, se perfeccionó el informe final de tesis para ser presentado como documento final.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se usó la estadística descriptiva, como método de análisis de datos, con el cual, se logró extraer información resumida en tablas, gráficos o figuras (Rendón et ál., 2016); motivo por el cual, la presente investigación se representaron las características motivo de estudio con la elaboración de tablas estadísticas y gráficos, los cuales fueron registrados en los resultados del presente informe.

Concerniente al análisis de las dimensiones y características de estudio, se ejecutó con el uso de las escalas de medición tipo Likert de cinco puntos, los cuales se detallaron en el apartado de técnicas de recojo de información.

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación presenta revisión bibliográfica relacionada con las variables motivo de estudio, cuya presentación se realiza respetando las fuentes del saber utilizando lo establecido por el Manual de Normas APA última edición, considerando también, los aspectos éticos difundidos por la universidad, por lo que se referenció cuidando los derechos de autor.

Asimismo, para el recojo de información se desarrolló bajo procedimientos y aspectos éticos, donde se solicitó el permiso a la parte directiva de la institución y al personal para la ejecución de los instrumentos de recojo de la información importante para el trabajo de investigación, del mismo modo, la reserva y confidencialidad de los resultados obtenidos fueron socializados con los colaboradores que fueron parte de la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

Se presenta a continuación los resultados arribados de la evaluación de los datos estadísticos de los colaboradores del Gobierno Regional de Ancash, en primera instancia se realizó la prueba de normalidad de las variables Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional, con la cual nos permitirá dirimir el uso de la prueba estadística a utilizar para establecer la relación existente entre dichas variables y sus dimensiones, describirlas con los objetivos establecidos en el estudio.

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra

		Competencias Gerenciales	Gestión Institucional
N		201	201
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,07	2,14
	Desv. Desviación	,781	,749
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,225	,233
	Positivo	,195	,216
	Negativo	-,225	-,233
Estadístico de prueba		,225	,233
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

En total se logró registrar las respuestas de 201 trabajadores del Gobierno regional de Ancash a través de los cuestionarios de recojo de datos, como la muestra es mayor a cincuenta elementos consultados se trabajó con la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con el objeto de establecer si nuestros datos proceden de una distribución estadística normal, así, en la Tabla 1 observamos los resultados de dicha prueba cuyos resultados demuestran que las características Competencias Gerenciales y Gestión Institucional no proceden de una distribución normal con una significancia $p < 0,05$, obteniéndose para los dos casos un $p=0,000$ correspondientemente.

Tabla 2.

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables de Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional

		Competencias Gerenciales	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Competencias Gerenciales		
		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	201
	Gestión Institucional		
		Coefficiente de correlación	,570**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	201	

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

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 1, evidencia que los datos no proceden de una distribución estadística normal, en este sentido para determinar la existencia de correlación directa significativa entre las variables competencias gerenciales y la gestión institucional en un gobierno regional 2022, amerita el uso de una prueba no paramétrica para la comprobación de la hipótesis, así la Tabla 2, muestra los resultados de la prueba Rho de Spearman, cuyo estadístico de correlación tiene el valor de 0,570, con una significancia estadística de $p=0,000 < 0.05$, evidenciándose la existencia de relación directa significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional, interpretándose, los que significa, que en la medida que los funcionarios realicen acciones de mejora en las competencias gerenciales, el parecer de los colaboradores del gobierno regional de Ancash mejorará con respecto a la gestión institucional.

Tabla 3.

Tabla de frecuencia de la variable Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional

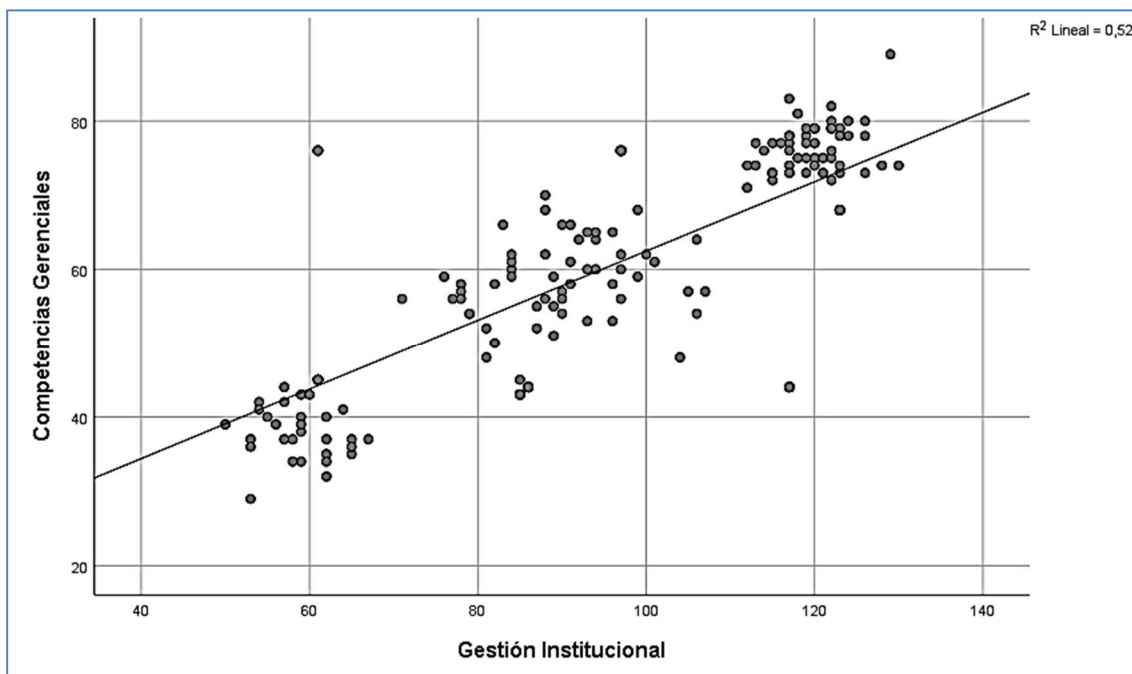
		Gestión Institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Competencias Gerenciales	Bajo	Recuento	29	17	8	54
		%	14,4%	8,5%	4,0%	26,9%
	Regular	Recuento	10	56	12	78
		%	5,0%	27,9%	6,0%	38,8%
	Bueno	Recuento	5	12	52	69
		%	2,5%	6,0%	25,9%	34,3%
Total	Recuento	44	85	72	201	
	%	21,9%	42,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la Tabla 3, muestra que 52 trabajadores consultados (25,9%) obtuvieron un nivel bueno en las competencias gerenciales con un resultado bueno en gestión institucional, el 27,9% de los encuestados (56) obtuvieron un nivel regular en sus competencias gerenciales con un resultado regular en gestión institucional, 29 encuestados (14,4%) obtuvieron un puntaje bajo en sus competencias gerenciales con un resultado malo en gestión institucional, 17 encuestados (8,5%) obtuvieron un nivel bajo en competencias gerenciales con un resultado regular en gestión institucional, 10 encuestados (5,0%) obtuvieron un puntaje regular en competencias gerenciales con un resultado malo en gestión institucional en el gobierno regional de Ancash, evidenciándose que a superiores niveles en competencias gerenciales se obtendrá altos resultados en gestión institucional en la organización gubernamental en estudio.

Figura 1.

Gráfico de dispersión de puntos entre las variables Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 1, se muestra la dispersión de puntos existentes que se dan entre las variables de estudio mostrando un comportamiento creciente lineal positiva entre las características competencias gerenciales y gestión institucional, corroborando la presencia de relación directa positiva conforme al estadígrafo Rho de Spearman mostrada en la Tabla 2, así, gráficamente interpretamos que, a mejores niveles de competencias gerenciales, se obtendrá mejores niveles en la gestión institucional.

Por otro lado, el presente trabajo de investigación planteó objetivos específicos los cuales fueron procesados y analizados estadísticamente con la finalidad de lograr lo establecido.

Tabla 4.

Tabla de frecuencia de la dimensión Desarrollo de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Gestión Institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Desarrollo de personas	Bajo	Recuento	25	16	8	49
		%	12,4%	8,0%	4,0%	24,4%
	Regular	Recuento	14	48	22	84
		%	7,0%	23,9%	10,9%	41,8%
	Bueno	Recuento	5	21	42	68
		%	2,5%	10,4%	20,9%	33,8%
Total	Recuento	44	85	72	201	
	%	21,9%	42,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la Tabla 4, muestra que 48 colaboradores encuestados y que representan el 23,9% del total de consultados, le atribuyeron un nivel regular en desarrollo de personas obteniendo un nivel regular en gestión institucional, así, 42 encuestados (20,9%) atribuyeron un nivel bueno al desarrollo de personas con un resultado bueno en gestión institucional, 25 encuestados (12,4%) obtuvieron un bajo nivel de desarrollo de personas los cuales obtuvieron un nivel malo en gestión institucional, 21 encuestados (10,4%) obtuvieron un nivel bueno en desarrollo de personas con un resultado regular en gestión institucional en la organización estatal analizada.

Tabla 5.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Desarrollo de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Desarrollo de personas	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Desarrollo de personas		
		Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	201
	Gestión Institucional		
		Coeficiente de correlación	,449**
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	201	

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

Fuente: Elaboración propia

En la presente investigación, se estableció como primer objetivo específico demostrar la existencia de correlación entre la dimensión desarrollo de personas de las competencias gerenciales con la característica gestión institucional, así, en la Tabla 5 se muestra la prueba no paramétrica Rho de Spearman lográndose un estadístico de correlación de 0,449, semejante a una relación regular con una significancia $p < 0,001$, interpretándose que, en la medida que se planteen y ejecuten acciones de perfeccionamiento del desarrollo de personas, esto incidirá en la percepción de la mejora de la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, así, no se puede rechazar la hipótesis específica que demuestra que existe correlación directa positiva entre la dimensión desarrollo de personas con la gestión institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la dimensión Dirección de personas de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Gestión Institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Dirección de Personas	Bajo	Recuento	37	23	0	60
		%	18,4%	11,4%	0,0%	29,9%
	Regular	Recuento	2	44	30	76
		%	1,0%	21,9%	14,9%	37,8%
	Bueno	Recuento	5	18	42	65
		%	2,5%	9,0%	20,9%	32,3%
Total	Recuento	44	85	72	201	
	%	21,9%	42,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 expresa que 44 encuestados (21,9%) atribuyeron un nivel regular en la dirección de personas así como un nivel regular en gestión institucional; así, 42 encuestados (20,9%) obtuvieron un nivel bueno en dirección de personas con un resultado bueno en gestión institucional, 37 encuestados (18,4%) obtuvieron un bajo nivel de dirección de personas los cuales obtuvieron un nivel malo en gestión institucional, 23 encuestados (11,4%) obtuvieron un nivel bajo en dirección de personas con un resultado regular en gestión institucional en el gobierno regional de Ancash.

Tabla 8.

Tabla de frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo y cooperación de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Gestión Institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Trabajo en equipo y cooperación	Bajo	Recuento	28	11	0	39
		%	13,9%	5,5%	0,0%	19,4%
	Regular	Recuento	11	51	28	90
		%	5,5%	25,4%	13,9%	44,8%
	Bueno	Recuento	5	23	44	72
		%	2,5%	11,4%	21,9%	35,8%
Total	Recuento	44	85	72	201	
	%	21,9%	42,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 muestra resultado importantes como que 51 informantes (25,4%) del total de trabajadores interrogados, manifestaron puntuaciones de un nivel regular en trabajo en equipo y cooperación obteniendo un nivel regular en gestión institucional, así, 44 encuestados (21,9%) atribuyeron un nivel bueno en trabajo en equipo y cooperación con un resultado bueno en gestión institucional, 28 encuestados (13,9%) sostuvieron un bajo nivel de trabajo en equipo y cooperación los cuales obtuvieron un nivel malo en gestión institucional, 11 encuestados (5,5%) atribuyeron un nivel regular en trabajo en equipo y cooperación con un resultado malo en gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022.

Tabla 9.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Trabajo en equipo y cooperación de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Trabajo en equipo y cooperación	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo y cooperación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,555**
		N	.
			201
	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	,555**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
		N	201
			201

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

Fuente: Elaboración propia

En el presente informe de tesis se estableció el tercer objetivo específico que propone demostrar la existencia de correlación entre la dimensión trabajo en equipo y cooperación de la característica competencias gerenciales con la característica gestión institucional, así, en la Tabla 9 se observa la prueba no paramétrica Rho de Spearman lográndose obtener un estadístico de correlación de 0,555, semejante a una relación buena y significativa $p < 0,001$, en tal sentido, se denota la importancia de promover aspectos de mejora que motiven al trabajo en equipo y cooperación, toda vez que permitirá que se obtengan mejores resultados en la observación de la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, así, no podemos impugnar la hipótesis específica que establece la existencia de relación directa positiva entre el trabajo en equipo y cooperación con la gestión institucional en la entidad pública analizada.

Tabla 10.

Tabla de frecuencia de la dimensión Liderazgo de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

			Gestión Institucional			Total
			Mala	Regular	Buena	
Liderazgo	Bajo	Recuento	35	25	8	68
		%	17,4%	12,4%	4,0%	33,8%
	Regular	Recuento	4	43	16	63
		%	2,0%	21,4%	8,0%	31,3%
	Bueno	Recuento	5	17	48	70
		%	2,5%	8,5%	23,9%	34,8%
Total	Recuento	44	85	72	201	
	%	21,9%	42,3%	35,8%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, la Tabla 10 muestra resultados relevantes que 48 informantes (23,9%) del total de encuestados, atribuyeron un nivel bueno al liderazgo obteniendo un nivel bueno en gestión institucional, así, 43 encuestados (21,4%) expresaron un nivel regular en liderazgo con un resultado regular en gestión institucional, 35 encuestados (17,4%) manifestaron un bajo nivel de liderazgo los cuales obtuvieron un nivel malo en gestión institucional, 25 encuestados (12,4%) atribuyeron un nivel bajo en liderazgo con un resultado regular en gestión institucional en el gobierno regional de Ancash.

Tabla 11.

Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Liderazgo de las Competencias Gerenciales y la variable Gestión Institucional

		Liderazgo	Gestión Institucional
Rho de Spearman	Liderazgo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	201	201
	Gestión Institucional		
	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	201	201	

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

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, la investigación se consideró el cuarto objetivo específico que busca demostrar la presencia de correlación entre la dimensión liderazgo de las competencias gerenciales con la característica gestión institucional, así, en la Tabla 11 se observa la prueba no paramétrica Rho de Spearman lográndose un indicador de correlación de 0,561, semejante a una correlación buena y un nivel de significancia estadística $p < 0,001$, lo que se traduce que, en la medida se establezcan políticas de perfeccionamiento en el liderazgo de los funcionarios que toman decisiones que tienen personal a su cargo, esto conllevará a obtener altos resultados en la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, así, no se puede rechazar la hipótesis específica que muestra que existe relación directa positiva entre el liderazgo con la gestión institucional.

V. DISCUSIÓN

Se presenta a continuación la discusión, considerándose el análisis como base el objetivo general esbozado en el presente estudio, establecida como determinar la influencia de las competencias gerenciales en la gestión institucional en un gobierno regional 2022.

En este sentido, los resultados arribados en éste trabajo de investigación demuestran la influencia o relación planteada en el objetivo general, existe relación directa estadísticamente significativa entre las características competencias gerenciales y la gestión en el gobierno regional de Ancash 2022, puesto que los indicadores de la prueba Rho de Spearman presenta un coeficiente de semejanza igual a 0,570, estadísticamente significativo $p=0,000<0.05$, evidenciándose de este modo que mientras se realicen acciones que promuevan el mejoramiento de las competencias gerenciales, los trabajadores observarán mejores niveles de gestión institucional en el gobierno regional de Ancash.

Siendo así, el análisis descriptivo mostró que 52 trabajadores consultados (25,9%) obtuvieron un nivel bueno en las competencias gerenciales con un resultado bueno respecto a la gestión institucional, un 27,9% de los informantes (56) obtuvieron un nivel regular en sus competencias gerenciales con un resultado regular en gestión institucional, 29 encuestados (14,4%) obtuvieron un puntaje bajo en sus competencias gerenciales con un resultado malo en gestión institucional. Apreciándose así una tendencia positiva, en cuanto se promueva acciones de mejora en las competencias gerenciales influenciará de forma positiva en los niveles de la gestión o administración institucional en la máxima entidad del estado en la regional de Ancash 2022.

En este sentido, Gonzales (2019) concuerda con los resultados obtenidos, porque explicó que existe una correlación positiva de las competencias gerenciales, con niveles elevados en su significancia estadística, con la gestión organizacional en una entidad edil perteneciente al distrito de San Martín de Porres, corroborando su hipótesis de investigación con un coeficiente de correspondencia $r=0,848$ con un nivel significativo de $p< 0,05$.

Lo descrito concuerda con Salazar (2018), quien encontró correspondencia entre las variables, las competencias gerenciales y el desempeño laboral en los funcionarios de dirección de una institución universitaria del país de Ecuador, sus resultados permitieron valorar la importancia de desarrollar competencias gerenciales convenientes en los funcionarios de la institución de estudio para mejorar su desempeño, por ende, su gestión organizacional.

De igual forma, concuerda con Huamán (2021), quien halló la correspondencia entre las competencias gerenciales con el desarrollo institucional, precisando que en el ámbito de estudio se carece de directivos instruidos concerniente al modelo de las competencias gerenciales lo que causa ineficacia en los procesos administrativos obteniéndose niveles bajos en su desarrollo institucional, descriptivamente menciona que en mayor proporción los encuestados manifiestan que el desarrollo institucional es bueno porque las competencias gerenciales también tienen valores buenos, así, a nivel institucional se percibe la existencia de políticas que promueven desarrollar las habilidades y capacidades de los directivos lo que permite asegurar desempeños adecuados por parte de los colaboradores por ende en su desarrollo institucional.

Los resultados de Rodríguez (2021) concuerdan con los resultados obtenidos, pues concluye la presencia de una fuerte correspondencia entre las variables de estudio, manifestando que, cuando a mayores habilidades gerenciales se obtendrá un mejor clima institucional, esto fue refrendado estadísticamente calculando el coeficiente de correlación no paramétrica.

De manera similar, Erazo (2021) concuerda con los resultados porque afirmó que en la actualidad las organizaciones requiere de directivos que desarrollen habilidades que marquen la diferencia que determinen el éxito organizacional, que diseñe alternativas novedosas y creativas para enfrentar las problemáticas, evidenció la necesidad de contar con gerentes con talento humano, que manejen adecuadamente las habilidades directivas y personales que marque la diferencia, que los directivos requieren desarrollar la comunicación asertiva de manera

cotidiana fortaleciendo las relaciones interpersonales de los colaboradores, involucrándolos en decisiones para lograr un sentimiento de pertinencia hacia la organización.

Luego, respecto al primer objetivo específico, los resultados arribados en el trabajo de investigación señalan que coexiste correspondencia directa significativa entre la competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, puesto que la prueba no paramétrica Rho de Spearman arroja un indicador de correspondencia $r=0,449$ y un nivel de significancia de $p<0,001$, interpretándose que, en la medida que se planteen y ejecuten acciones de mejora del desarrollo de personas, esto incidirá en la percepción de altos niveles de mejora de la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022.

Lo mencionado anteriormente, guarda relación con lo expresado por López (2020), toda vez que evidenció que el desarrollo de personas, considerada como una de las dimensiones de competencias gerenciales correlacionan positivamente y estadísticamente significativa en la institución analizada, cumpliéndose con el objetivo específico, con un indicador de correspondencia $r=0,673$ y una significancia estadística $p< 0,05$.

Los resultados del segundo objetivo en específico evidencian que coexiste una correlación directa significativa entre la competencia dirección de personas como con la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, puesto que la prueba no paramétrica Rho de Spearman presentó un valor de $0,615$, y una significancia $p<0,001$, traduciéndose como, en la manera que se motiven acciones de perfeccionamiento en la dirección de personas, esto genera en los trabajadores una mayor aprobación sobre la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022.

De manera similar, los resultados obtenidos tienen semejanza con el trabajo realizado por Huamán (2021) quien evidenció que la dirección de personas como una dimensión de las competencias gerenciales, presenta correlación positiva y altamente significativa con la gestión organizacional en la institución motivo de

estudio, con un indicador de correspondencia $r=0,685$ con una significancia de $p < 0,05$.

Los resultados, siguen la misma relación con Erazo (2021), quien manifestó que es necesario implementar habilidades directivas como diferencia competitiva, productiva, reconociendo no solo el capital financiero sino el capital humano, determinando la necesidad de fortalecer habilidades directivas como el liderazgo, motivación de empleados, decisiones por el bien de los objetivos institucionales.

En relación al tercer objetivo específico, se presentó resultados que evidencian la presencia de una relación directa con significancia entre la competencia trabajo en equipo y cooperación y la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, porque la prueba no paramétrica Rho Spearman arrojó un coeficiente de correspondencia de $r=0,555$, estadísticamente significancia $p < 0,001$. En tal sentido, se denota la importancia de promover aspectos de mejora que motiven al trabajo en equipo y cooperación, toda vez que permitirá que se obtengan mejores resultados en la percepción de la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022.

Así mismo Vizcarra (2021), quien demostró que la dimensión trabajo en equipo y cooperación de la variable competencias gerenciales con la gestión organizacional guardan una correlación positiva significativo estadísticamente en los trabajadores administrativos de su ámbito investigado, resultando un coeficiente de correspondencia $r=0,671$ y un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Lo manifestado por Ávila (2021) concuerdan con los resultados obtenidos, porque evidenció que las instituciones u organizaciones deben ser contar con directivos y gerentes con liderazgo, con competencias relacionados con la comunicación, empatía, motivación, trabajo en equipo, habilidades tecnológicas, manejo de emociones, creatividad, adaptabilidad e innovación.

Arribando el cuarto objetivo específico, los valores arribados indican que existe una correlación directa estadísticamente significativa entre la competencia liderazgo y

la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022, puesto que se observa en la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un indicador de correspondencia de 0,561 con significancia de $p < 0,001$, lo que se traduce que, en la medida se establezcan políticas de mejora en el liderazgo de los funcionarios que toman decisiones que tienen personal a su cargo, esto conllevará a obtener excelentes resultados en la gestión institucional en el gobierno regional de Ancash 2022 percibida por los trabajadores y población usuaria en general.

Por parte de Aguirre et al. (2019), de manera similar los resultados obtenidos, demostró que, al efectuar su contraste de hipótesis, demuestra la coexistencia de una relación altamente positiva entre el liderazgo como componente dimensional de las competencias gerenciales y la gestión organizacional en su ámbito motivo de estudio, con un valor de correspondencia $r = 0,636$ y un nivel de significancia estadística $p < 0,05$.

En el mismo sentido, Araujo (2018) concuerda con los resultados, pues resalta la relevancia la dirección de personas mediante el desarrollo del personal, resaltando el trabajo en equipo colaborativo y el liderazgo, con el cual se permite evidenciar factores críticos por desarrollar en los procesos de retroalimentación y exigencia de alto rendimiento, con respecto a la gestión institucional recomienda aspectos de mejora en identidad de los colaboradores.

Dichos resultados concuerdan con las premisas teóricas de Fayol (2001), que afirma que el desarrollo institucional, así como las variables de competencias gerenciales están sustentadas en procesos sistemáticos en el cual se organizan las actividades con la finalidad de evaluar pertinencia y efectividad en un futuro no muy lejano, todo esto partiendo de un diagnóstico. Así mismo, Farro (2016) menciona que el conjunto de capacidades y habilidades son observables y cuantificables, y que al ser aplicados a una realidad concreta asegura la excelencia y calidad organizacional debido al desborde de habilidades y experiencias cargadas por elevados niveles de estimulación y compromiso institucional y por lo descrito por Jauregui (2015), quien sostiene que las competencias gerenciales se comprenden por las competencias que tiene un funcionario para planificar, organizar y dirigir la

entidad enmarcados en la consecución de niveles adecuados de competitividad y productividad organizacional de tal manera genere su excelencia y se mantenga vigente en el medio.

Finalmente, manifestar que, si bien es cierto los resultados arribados evidencian relación estadística significativa alta entre las competencias gerenciales y la gestión institucional, en el trabajo diario del gobierno regional de Ancash es relevante contar con profesionales en las diferentes direcciones con experiencia que apoyen al logro de los propósitos institucionales de forma integral, por lo que es necesario tener niveles altos de transparencia en la selección y designación de dichos profesionales, precisando convocatorias abiertas y concursos públicos con la finalidad de mitigar actos de corrupción lo que promoverá una mejor percepción del trabajo que realiza el gobierno regional ante la mirada de la población ancashina generándose valor público en la decisiones, por lo que es necesario su implementación de manera progresiva por el bien de la gestión institucional. Los niveles de desempeño o gestión institucional son medidos por el Ministerio de Economía y Finanzas utilizando el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de inversiones, la Dirección General de Inversión Pública del MEF, como ente rector evalúa su desempeño considerando el cierre de brechas de infraestructura y de servicios públicos para la ciudadanía, los cuales deben estar relacionados con los objetivos regionales de acuerdo a su Plan estratégico, lo que conlleva a contar información relevante sobre la situación de los diferentes sectores, siendo relevante establecer estrategias y políticas que ayuden a establecer rutas estratégicas de acción eficientes con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos instituciones por el bien de toda la población ancashina.

Por último, los instrumentos manipulados en la presente investigación pueden replicarse en otras investigaciones u otras instituciones públicas o privadas, con la finalidad de ejecutar el monitoreo y evaluación de los niveles de las competencias gerenciales de los funcionarios de mando y su correlación con la gestión institucional, para establecer mecanismos de perfeccionamiento sostenible en el tiempo en base a los resultados buscando una gestión orientada al cumplimiento de los objetivos institucionales de forma eficiente y efectiva.

VI. CONCLUSIONES

Posterior al análisis de descripción e inferencia de las variables teniendo como base los objetivos planteados, se presenta las conclusiones arribadas:

1. Se determinó que existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y la gestión institucional en un gobierno regional 2022 con un indicador de correlación Rho de Spearman = 0,570 y un $p=0,000<0.05$, demostrando que, a mayores competencias gerenciales, mayor será los niveles de la gestión institucional.
2. Se demostró la existencia de correlación entre la dimensión desarrollo de personas de las competencias gerenciales con la gestión institucional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,449 y un nivel de significancia $p<0,001$, dilucidando que, a mayor desarrollo de personas, mayor será los niveles de la gestión institucional de la institución pública analizada.
3. Se evidenció la existencia de correlación entre la dimensión dirección de personas de las competencias gerenciales con la gestión institucional con un indicador de correlación Rho de Spearman de 0,615 y una significancia estadística $p<0,001$, dilucidando que, a mejores niveles de dirección de personas, mejor será los niveles de la gestión institucional de la institución pública analizada.
4. Se estableció que existe relación entre la dimensión trabajo en equipo y cooperación de la característica competencias gerenciales con la característica gestión institucional con un indicador de correlación Rho de Spearman de 0,555 y un nivel de significancia $p<0,001$, dilucidándose que, a mejores niveles en el trabajo en equipo y cooperación, se elevará los niveles de la gestión institucional de la institución pública analizada.
5. Se estableció que existe relación entre la dimensión liderazgo de las competencias gerenciales con la gestión institucional con un estadístico de correlación Rho de Spearman de 0,561 y nivel de significancia $p<0,001$, dilucidándose que, al mejorar

los niveles de liderazgo, mejor será los niveles de la gestión institucional de la institución pública analizada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se encomienda a los directores y jefes de oficina del gobierno regional analizada impulsar su desarrollo institucional elevando los niveles de las competencias gerenciales de sus funcionarios de mando fortaleciendo sus habilidades, promoviendo formación especializada lo que permitirá gestionar y dirigir de manera técnica y profesional consistente con los procesos y herramientas administrativas utilizadas efectivamente para el logro de los propositos organizacionales.
2. Se recomienda a los funcionarios de mando elevar el desarrollo de su personal a cargo promoviendo habilidades que ayuden a perfeccionar la formación de sus colaboradores, así como contar herramientas de seguimiento que a futuro será beneficioso puesto que, si los integrantes de la organización crecen, también crecerá la organización.
3. Elevar los niveles de dirección de personas promoviendo la comunicación efectiva con el objetivo de concretar y supervisar a los colaboradores en sus deberes cotidianos, en este sentido se debe promover el liderazgo, la información, conducción, orientación de esfuerzos y valores de los colaboradores en beneficio de la institución.
4. Promover el trabajo en equipo y la cooperación de los colaboradores en la organización, motivando la disposición de comunicar conocimientos y experiencias para evitar errores, motivando su participación activa, cooperación, solidaridad y correspondencia entre colaboradores direccionada a la mejora organizacional.
5. Enfatizar la capacidad de liderazgo como habilidad de gestionar efectivamente y eficiente el capital humano de la organización, promoviendo reuniones de capacitación constante como modelo gerencial constante.

REFERENCIAS

- Aguirre, M., Clara, M. y Hernández. L. (2019). *Competencias Gerenciales en Directivos de Empresas de Servicios del Sur de Veracruz*. Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos (México). Recuperado de: http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.38.pdf
- Araujo, L. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. Quito: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador para obtener el grado académico de magister en MBA. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6392/1/T2733-MAE-Araujo-Influencia.pdf>
- Ávila, H. (2021). *Competencias gerenciales y profesionales en instituciones universitarias en tiempos de COVID-19*. Revista de Investigación N° 105 Vol. 45 Recuperado de: <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvest/article/download/9460/pdf>
- Ayala, C. (2015). *Gestión institucional y gestión administrativa*. Lima: Limusa. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_01181b407136e0ba72dd1c9369728c9d
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá – Colombia. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>
- Castillo, M. (2019). *Development of Management Competencies for the improvement of Integrated Care*. International Journal of Integrated Care. Recuperado de: <https://ijic.org/articles/10.5334/ijic.s34110>
- CEPLAN. (2018). *Planificación estratégica y desarrollo institucional en el sector público* (1ra ed.). Lima: Ceplan. Recuperado de:

<https://www.ceplan.gob.pe/ciclo-de-planeamiento-estrategico-para-la-mejora-continua/>

Cervantes, J. (2016). *Development of managerial competencies and job performance*. Recuperado de: http://adingor.es/Certamen/web/uploads/cio/cio2016/innovation_in_education_and_professional_skills//763-774.pdf

Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento Humano*. México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores. Recuperado de: <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf>

Chuquiarque, T. (2017). *Gestión institucional y la calidad de servicio del personal del Centro de Atención Residencial San Antonio- INABIF- 2017* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18961>

Colos, F. (2018). *Competencias gerenciales y gestión institucional en la Institución Educativa Pública "Los Morochucos". Pampa Cangallo, Ayacucho 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32845>

Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. (Tesis de Maestría). Escuela de Post Grado de la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/349>

Erazo, E. (2021). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios Andino S.A.S. Corporación Universitaria Iberoamericana, Bogotá Colombia*. Recuperado de: <https://repositorio.iberro.edu.co/bitstream/001/1103/1/Las%20habilidades%2>

[0gerenciales%20del%20personal%20directivo%20del%20Centro%20de%20Estudios%20Andino%20S.A.S.pdf](#)

Farro, F. (2001). *Planeamiento Estratégico para las Instituciones Educativas de calidad*. Lima: UDEGIRAF. Recuperado de: <https://isbn.cloud/9789972932205/planeamiento-estrategico-para-instituciones-educativas-de-calidad/>

Farro, M. (2016). *Desarrollo profesional docente y competencias gerenciales*. Lima: San Marcos. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A15.9\(3\)171-187.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A15.9(3)171-187.pdf)

Fayol, T. (2001). *Epistemic assessment of the process of training and development of managerial skills*. Propósitos y Representaciones, 3(2), 179-225. Recuperado de: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/842>

Fonseca, G. (2018). *Evaluación y desarrollo de las competencias directivas*. Harvard Deusto business review(89), 10-27. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=632733>

Floriani, H. (2018). *Planificación estratégica y dimensión metropolitana: El caso Rosario*. Recuperado el 18 de 10 de 2020, Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2230689>

Gamarra, O. (2016). *Gestión institucional y calidad educativa*. Lima: Horizonte. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49736>

Gonzales, M. (2019). *Las competencias gerenciales y la gestión organizacional en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35507>

Guerra, S. (2002). *Calidad en la Gestión Institucional*. Universidad Tecnológica de León. México. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/wenceslao/calidad-en-la-gestin-institucional-presentation>

Gutiérrez, T. (2010). *Competencias Gerenciales*. ECOE ediciones Editorial: Alexander Acosta. Impresión: D'ivinni Colombia – Bogotá. Recuperado de: <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/8746/65/L-G-0003874665-0007938826.pdf>

Hernández, R. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación*. edición 6° Mc Graw Hill Interamericana Editores, s.a. México D.F. Recuperado de: https://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Huamán, M. (2021). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán de Ayacucho, 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65286>

Iglesias. (2016). *The leadership role of the school administration: a transversal competence*. Recuperado de: http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibli4uned:20282/funcion_liderazgo.pdf

Jauregui, M. (2015). *Competencias gerenciales y su pertinencia en las ciencias de la educación*. Lima: Limusa. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5636/563660228007/html/>

- López, A. (2020). *Competencias gerenciales en los directivos de las instituciones educativas Luis Armando Cabello Hurtado, Túpac Amaru y Virgo Potens, UGEL 03, Red 01, Lima Cercado, 2019* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48344>
- López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2019). *Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué* (Colombia). *Revista Espacios*. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Maxwell, J. (2007). *El ABC del liderazgo*. Buenos Aires: Vergara & Riba Editoras. Recuperado de: <https://www.coursehero.com/file/p4j9gtq/Maxwell-J-C-2007-El-ABC-del-liderazgo-Buenos-Aires-Vergara-Riba-Editoras-Miller/>
- Núñez, N. Vigo, O. Palacios, P & Arnáu, M. (2014). *Formación Universitaria Basada en competencias*. Recuperado de: <http://www.usat.edu.pe/files/revista/flumen/2014-I/ponencia6.pdf>
- Orellana, R. (2017). *Study of knowledge management on organizational results: analysis of the mediating effect of managerial skills*. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/handle/10251/18665>
- Osorio, A. (2018). *Competencias directivas para el nuevo milenio: la gran empresa española en clave de género*. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/handle/114541/77714>
- Palacios, M. (2016). *Competencias gerenciales y compromiso institucional*. Lima: San Marcos. Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parra, K. (2015). *Enfoque basado en competencias gerenciales*. Recuperado de: <https://uachatec.com.mx/wp->

[content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf](http://www.descentralizacion.gob.pe/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf)

Presidencia del Consejo de Ministros. (2018). *Informe Anual de Descentralización. Junio – 2018*. Recuperado de: <http://www.descentralizacion.gob.pe/wp-content/uploads/2018/06/Informe-Anual-de-Descentralizaci%C3%B3n-2017.pdf>

Quichca, G. (2012) *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho - Perú*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/1694>

Rábago, E. (2010). *Gestión por Competencias. Un enfoque para mejorar el Rendimiento personal y empresarial*. Business Pocket S.L. Impreso en España. Editorial Netbiblo. Recuperado de: <https://www.marcialpons.es/libros/gestion-por-competencias/9788497452670/>

Rivera, J. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos. Recuperado de: https://www.lopezgalvezasesores.com/descargas/metodologia_investigaci%C3%B3n.pdf

Rodríguez, G. (2021). *Habilidades gerenciales y clima institucional del Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación, EsSalud, Jesús María, 2020* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54007>

Salazar, O. (2018). *Procedure for the development of competencies*. Recuperado de: <https://morebooks.de/store/tr/book/3procedimientopara-el-desarrollo-de-competencias/isbn/978-3-659-05790-8>

Salazar, R (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de educación superior Universidad técnica de Ambato- Ecuador*. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27298>

Sánchez, A. (2006). *Análisis crítico de la estructura organizacional de OFCC*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/0.htm>

Sánchez, F. (2019). *Guía de tesis y proyecto de investigación*. 1ra edición. Perú. Editorial Edición Gráfica Educativa. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/10SP8z_MW27U1RXt0IEyixduoPxYXFYSJ/view?usp=sharing

Sánchez, F. (2022). *El instrumento y su estadística en la tesis*. 1ra edición. Perú. Editorial Edición Gráfica Educativa. Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1j4rJBLC16OPs7V3MLiN51AUffKBZg_rE/view?usp=sharing

Socarras, Y., Gonzales, J. & Ucros, M. (2016) *Competencias y éxito gerencial en empresas De servicios públicos, Municipios de Riohacha y Maicao, Colombia*. Revista Sotavento N° 27, Enero- junio. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/4698>

Spencer, L. & Spencer. S. (1993). *Competencia en el trabajo*. Modelos para un rendimiento superior. Recuperado de: <https://www.recursohumano.cl/post/2019/01/31/competencia-en-el-trabajo-spencer-spencer>

Tenorio, H. (2017). *Desarrollo de competencias gerenciales y el desarrollo interpersonal*. Recuperado de:

[http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/22376/1/tesis doctoral.pdf](http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/22376/1/tesis%20doctoral.pdf)

Tuesta, C. (2016). *Gestión institucional y calidad educativa*. Lima: Mantaro. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2400/TESIS%20EDGAR%20TUESTA%202016.pdf?sequence=1>

Vizcarra, R. (2021). *Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de Covid-19. Tacna* [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63604>

Zevallos, J. (2016). *Competencias gerenciales y la calidad de la formación inicial de directores*. Lima: Mantaro. Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32845/Coloscf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema General: ¿En qué medida las competencias Gerenciales influyen en la Gestión Institucional en un Gobierno Regional 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la influencia de las Competencias Gerenciales en la Gestión Institucional en un Gobierno Regional 2022</p>	<p>Hipótesis de investigación: Existe relación directa significativa entre las Competencias Gerenciales y la Gestión Institucional en un Gobierno Regional 2022</p>	<p>Competencias Gerenciales</p>	<p>Desarrollo de personas Dirección de personas Trabajo en equipo Liderazgo</p>	<p>Diseño: No experimenta, de tipo correlacional y corte transversal</p> <p>Población: 201 trabajadores, quienes laboran en un Gobierno Regional.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿cuál es la relación entre la Competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022?, • ¿cuál es la relación entre la Competencia dirección de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022?, • ¿cuál es la relación entre la Competencia trabajo en equipo y cooperación y la gestión institucional en 	<p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre la Competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022, • Establecer la relación entre la Competencia dirección de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional, • Establecer la relación entre la Competencia trabajo en equipo y cooperación y la gestión institucional 	<p>Hipótesis Específica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa significativa entre la Competencia desarrollo de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022, • Existe relación directa significativa entre la Competencia dirección de personas y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022, • Existe relación directa significativa entre la Competencia trabajo en equipo y cooperación y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022, y 	<p>Gestión Institucional</p>	<p>Organización Liderazgo Innovación Evaluación</p>	<p>Muestra: El presente trabajo de investigación no se contó con muestra</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para cada variable.</p> <p>Métodos de análisis se investigación: Estadística descriptiva e inferencial con el paquete estadístico IBM SPSS y la prueba Rho de Spearman para establecer la prueba de hipótesis.</p>

<p>un Gobierno Regional 2022? y,</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿cuál es la relación entre la Competencia Liderazgo y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022?	<p>en un Gobierno Regional 2022, y</p> <ul style="list-style-type: none">• Determinar la relación entre la Competencia liderazgo y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022	<ul style="list-style-type: none">• Existe relación directa significativa entre la Competencia liderazgo y la gestión institucional en un Gobierno Regional 2022			
---	--	--	--	--	--

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores	Niveles de rangos
Competencias Gerenciales	Desarrollo de personas	Orientación al trabajo	1 Muy en desacuerdo 2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 De acuerdo 5 Muy de acuerdo	Bajo (19-44) Regular (45-70) Bueno (71-95)
		Formación permanente		
		Motivación		
		Autocontrol		
		Resolución de problemas		
	Dirección de Personas	Ética		
		Liderazgo		
		Claridad del trabajo		
		Innovación		
		Comunicación		
	Trabajo en equipos	Comunicación		
		Confianza recíproca		
		Flexibilidad		
		Compromiso		
		Optimismo		
	Liderazgo	Toma de decisiones		
Comunicación				
Trabajo en equipo				
Evaluación				
Gestión Institucional	Organización	Gestión	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Mala (30-70) Regular (71-110) Buena (111-150)
		Eficacia		
		Eficiencia		
	Liderazgo	Creatividad		
		Innovación		
		Espíritu empresarial		
		Confianza		

		Capacidad de comunicación	
	Innovación	Intención de cambio	
		Motivación	
		Transformación	
	Evaluación	Cualitativa	
		Cuantitativa	



CUESTIONARIO

Instrucciones: a continuación, se presentará un conjunto de características de las competencias gerenciales, y marque con una (X), como consideran que se presenta en la organización donde labora, según la siguiente calificación:

(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

Ítems	COMPETENCIAS GERENCIALES	1	2	3	4	5
Desarrollo de personas						
1	Dedica tiempo para explicar a los demás como se deben realizar los trabajos.					
2	Ofrece a los colaboradores ayuda práctica o instrumentos que les faciliten el trabajo (por ejemplo: recursos adicionales, herramientas, información).					
3	Proporciona formación, o experiencias en el trabajo que sirvan para adquirir nuevas capacidades o habilidades.					
4	Cree que las personas quieren aprender para mejorar su rendimiento en su desempeño laboral.					
5	Anima y motiva a los demás después de un contra tiempo o revés.					
Dirección de Personas						
6	Da a las personas las instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias, para bien de la organización.					
7	Establece unilateralmente estándares y exige un elevado nivel de rendimiento, calidad o recursos.					
8	Deniega con firmeza peticiones no razonables de los demás o establece límites a su comportamiento.					
9	Publicita los niveles de rendimiento laboral alcanzado.					
10	Compara sistemáticamente el rendimiento con los estándares.					
Trabajo en equipo y cooperación						
11	Como miembro de un equipo, mantiene a los demás informado de temas que les afecten (procesos, acciones individuales o acontecimientos).					
12	Solicita opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones específicas o hacer planes.					
13	Reconoce públicamente el mérito de los miembros del grupo que han trabajado bien.					
14	Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, un buen clima y espíritu de cooperación					
15	Habla bien de los demás miembros del grupo, expresando expectativas positivas respecto a sus habilidades, aportaciones en la consecución de los objetivos.					

Liderazgo						
16	Utiliza estrategias para mantener alta la motivación del grupo y para alcanzar buenos niveles de productividad.					
17	Se asegura que las necesidades del grupo están cubiertas (obtiene los recursos, el personal o la información, que el grupo necesite).					
18	Se asegura que el grupo dispone de toda la información necesaria.					
19	Se asegura que las tareas del grupo de trabajadores se realizan.					
Ítems	GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	2	3	4	5
(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre						
Organización						
1	Te comprometes con la visión y misión de la institución donde laboras					
2	El responsable directivo te brinda información sobre los objetivos y estrategias para cumplir con la misión					
3	La dirección del GORE organiza las actividades anuales con un plan de trabajo					
4	Conoces el Plan de Trabajo de tu Centro laboral					
5	La dirección cumple con los objetivos estratégicos planteados para la institución eficazmente					
6	El personal cumple con el perfil requerido para cumplir sus funciones con eficacia					
7	El personal administrativo cuenta con los recursos materiales para cumplir con eficacia los objetivos del GORE					
8	La dirección resuelve eficientemente los conflictos que se producen en el GORE					
9	La institución cuenta con los recursos necesarios para cumplir eficientemente con su misión					
10	El equipo técnico es eficiente en el cumplimiento de su función					
Liderazgo						
11	El personal administrativo se siente comprometido con la atención integral de los usuarios					
12	La dirección fomenta y genera compromiso laboral en todo el personal a su cargo					
13	El personal de atención permanente se muestra comprometido por bienestar de los residentes a su cargo.					
14	El personal directivo brinda confianza a los trabajadores, para transmitir sus ideas e inquietudes					



15	Crees que el responsable directivo confía en tus capacidades como colaborador					
16	La dirección delega funciones de confianza a su personal de equipo técnico					
17	El personal de atención permanente recibe información adecuada sobre los motivos de ingreso de los residentes					
18	La comunicación que mantiene el personal administrativo es horizontal					
19	El liderazgo es importante para la buena marcha de la institución					
20	Entre el equipo técnico y el personal PAP, existe una comunicación fluida y armoniosa.					
Innovación						
21	La dirección promueve la actualización de personal en función al perfil requerido					
22	El equipo técnico participa en cursos o jornadas de perfeccionamiento y capacitación promovido por el ente rector					
23	La dirección de acuerdo a tus logros, te motiva a seguir mejorando					
24	la institución cuenta con convenios educativos para tu desarrollo profesional					
25	Los nuevos cambios en las leyes de protección integral te motivan a continuar brindando tus servicios en el GORE					
Evaluación						
26	El personal es seleccionado y evaluado de acuerdo al perfil requerido					
27	Se mide la satisfacción de los usuarios en la atención recibida por el personal del GORE					
28	La gestión institucional se evalúa con la participación de todo el personal del GORE					
29	Se analiza permanentemente los resultados obtenidos del Plan operativo anual					
30	En qué medida considera que los resultados de las evaluaciones han sido replanteados en los siguientes planes operativo anual del GORE					
<i>¡¡¡Muchas gracias por su colaboración!!!</i>						

Anexo 4. Certificado de validez

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

p

Señora,

DRA. ISABEL HENRICH VARGAS

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría con mención en gestión pública de la UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO, en la sede Lima norte, promoción 2015 - aula , requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Las competencias gerenciales en la gestión organizacional de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de competencias gerenciales en la gestión organizacional

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Gonzales Medrano, Miguel Arcángel
D.N.I. 06037467

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree que las personas quieren y pueden aprender para mejorar su rendimiento	✓		✓		✓		
2	Ofrece a los colaboradores ayuda práctica o instrumentos que les faciliten el trabajo	✓		✓		✓		
3	Proporciona formación, o experiencias en el trabajo que sirvan para adquirir nuevas capacidades o habilidades.	✓		✓		✓		
4	Dedica tiempo para explicar a los demás como se deben realizar los trabajos.	✓		✓		✓		
5	Anima y motiva a los demás después de un contra tiempo o revés.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : DIRECCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Da a las personas las instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias, para bien de la organización.	✓		✓		✓		
7	Establece unilateralmente estándares y exige un elevado nivel de rendimiento de calidad.	✓		✓		✓		
8	¿Compara sistemáticamente el rendimiento con los estándares?	✓		✓		✓		
9	¿Deniega con firmeza peticiones no razonables de los demás y establece límites a su comportamiento?	✓		✓		✓		
10	¿Publicita los niveles de rendimiento alcanzados?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cómo miembro de un equipo, mantiene a los demás miembros informados y al corriente de temas que les afecten?	✓		✓		✓		
12	¿Habla bien de los demás miembros del grupo, expresando expectativas positivas respecto a sus habilidades, aportaciones en la consecución de los objetivos?	✓		✓		✓		
13	¿Solicita opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones específicas o hacer planes?	✓		✓		✓		
14	¿Reconoce públicamente el mérito de los miembros del grupo que han trabajado bien?	✓		✓		✓		

15	¿Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, un buen clima y espíritu de cooperación?						
	DIMENSION 4 : LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Utiliza estrategias para mantener alta la motivación del grupo y para alcanzar buenos niveles de productividad?	✓		✓		✓	
17	¿Se asegura que el grupo dispone de toda la información necesaria?	✓		✓		✓	
18	¿Se asegura que las necesidades del grupo estén cubiertas?	✓		✓		✓	
19	¿Se asegura de que las tareas del grupo se realizan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

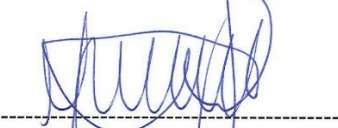
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: *ISABEL MENACHO VAREAS* DNI: *09968395*

Especialidad del validador: *Dr. Gestión Pública*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....De *DIC* del 2018



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

p

Señor *Chavez Leonardo*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría con mención en gestión pública de la UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO, en la sede Lima norte, promoción 2015 - aula , requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Las competencias gerenciales en la gestión organizacional de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de competencias gerenciales en la gestión organizacional

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Gonzales Medrano, Miguel Arcángel
D.N.I.: 06037467

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree que las personas quieren y pueden aprender para mejorar su rendimiento	/		/		/		
2	Ofrece a los colaboradores ayuda práctica o instrumentos que les faciliten el trabajo	/		/		/		
3	Proporciona formación, o experiencias en el trabajo que sirvan para adquirir nuevas capacidades o habilidades.	/		/		/		
4	Dedica tiempo para explicar a los demás como se deben realizar los trabajos.	/		/		/		
5	Anima y motiva a los demás después de un contra tiempo o revés.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 : DIRECCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Da a las personas las instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias, para bien de la organización.	/		/		/		
7	Establece unilateralmente estándares y exige un elevado nivel de rendimiento de calidad.	/		/		/		
8	¿Compara sistemáticamente el rendimiento con los estándares?	/		/		/		
9	¿Deniega con firmeza peticiones no razonables de los demás y establece límites a su comportamiento?	/		/		/		
10	¿Publicita los niveles de rendimiento alcanzados?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cómo miembro de un equipo, mantiene a los demás miembros informados y al corriente de temas que les afecten?	/		/		/		
12	¿Habla bien de los demás miembros del grupo, expresando expectativas positivas respecto a sus habilidades, aportaciones en la consecución de los objetivos?	/		/		/		
13	¿Solicita opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones específicas o hacer planes?	/		/		/		
14	¿Reconoce públicamente el mérito de los miembros del grupo que han trabajado bien?	/		/		/		

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

p

Señor *YOLVY OCAÑA FERNANDEZ*

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría con mención en gestión pública de la UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO, en la sede Lima norte, promoción 2015 - aula , requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título del proyecto de investigación es: **Las competencias gerenciales en la gestión organizacional de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de competencias gerenciales en la gestión organizacional

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Gonzales Medrano, Miguel Arcángel
D.N.I.: 06037467

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : DESARROLLO DE LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cree que las personas quieren y pueden aprender para mejorar su rendimiento	✓		✓		✓		
2	Ofrece a los colaboradores ayuda práctica o instrumentos que les faciliten el trabajo	✓		✓		✓		
3	Proporciona formación, o experiencias en el trabajo que sirvan para adquirir nuevas capacidades o habilidades.	✓		✓		✓		
4	Dedica tiempo para explicar a los demás como se deben realizar los trabajos.	✓		✓		✓		
5	Anima y motiva a los demás después de un contra tiempo o revés.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : DIRECCION DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Da a las personas las instrucciones adecuadas, dejando razonablemente claras las necesidades y exigencias, para bien de la organización.	✓		✓		✓		
7	Establece unilateralmente estándares y exige un elevado nivel de rendimiento de calidad.	✓		✓		✓		
8	¿Compara sistemáticamente el rendimiento con los estándares?	✓		✓		✓		
9	¿Deniega con firmeza peticiones no razonables de los demás y establece límites a su comportamiento?	✓		✓		✓		
10	¿Publicita los niveles de rendimiento alcanzados?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACION	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Cómo miembro de un equipo, mantiene a los demás miembros informados y al corriente de temas que les afecten?	✓		✓		✓		
12	¿Habla bien de los demás miembros del grupo, expresando expectativas positivas respecto a sus habilidades, aportaciones en la consecución de los objetivos?	✓		✓		✓		
13	¿Solicita opiniones e ideas de los demás a la hora de tomar decisiones específicas o hacer planes?	✓		✓		✓		
14	¿Reconoce públicamente el mérito de los miembros del grupo que han trabajado bien?	✓		✓		✓		

15	¿Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, un buen clima y espíritu de cooperación?						
DIMENSION 4 : LIDERAZGO		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Utiliza estrategias para mantener alta la motivación del grupo y para alcanzar buenos niveles de productividad?	✓		✓		✓	
17	¿Se asegura que el grupo dispone de toda la información necesaria?	✓		✓		✓	
18	¿Se asegura que las necesidades del grupo estén cubiertas?	✓		✓		✓	
19	¿Se asegura de que las tareas del grupo se realizan?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Lucía Fernández Vela DNI: 40043433

Especialidad del validador: Investigadora REGINA Metodología

11 De 12 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

 Firma del Experto Informante.



Anexo 3: Matriz de validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO – VARIABLE: GESTION INSTITUCIONAL DE CALIDAD DE SERVICIO

VARIABLE 1 GESTION INSTITUCIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCION DE RESPUESTA					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
GESTION INSTITUCIONAL	ORGANIZACION	GESTION	1. Te comprometes con la visión y misión de la institución donde laboras?							/		/		/		/		
			2. ¿El responsable directivo te brinda información sobre los objetivos y estrategias para cumplir con la misión?							/		/		/		/		
			3. ¿La dirección del CAR organiza las actividades anuales con un plan de trabajo?							/		/		/		/		
			4. ¿Conoces el Plan de Trabajo de tu Centro?							/		/		/		/		
		EFICACIA	5. ¿La dirección cumple con los objetivos estratégicos planteados para la institución eficazmente?							/		/		/		/		
			6. ¿El personal cumple con el perfil requerido para cumplir sus funciones con eficacia?							/		/		/		/		
			7. ¿El personal administrativo cuenta con los recursos materiales para cumplir con eficacia los objetivos del CAR?							/		/		/		/		
			8. ¿La dirección resuelve eficientemente los conflictos que se producen en el CAR?							/		/		/		/		
			9. ¿La institución cuenta con los recursos necesarios para cumplir eficientemente con su misión?							/		/		/		/		
			10. ¿el equipo técnico es eficiente en el cumplimiento de su función?							/		/		/		/		
	LIDERAZGO	COMPROMISO	11. ¿El personal administrativo se siente comprometido con la atención integral de los usuarios?							/		/		/		/		
			12. ¿La dirección fomenta y genera compromiso laboral en todo el personal a su cargo?							/		/		/		/		
			13. ¿el personal de atención permanente se muestra							/		/		/		/		



		comprometido con la labor que realiza ?															
	CONFIANZA	14-¿El personal directivo brinda confianza a los trabajadores, para transmitir sus ideas e inquietudes?						/	/	/	/						
		15. ¿Crees que el responsable directivo confía en tus capacidades como colaborador?					/	/	/	/							
		16. ¿La dirección delega funciones de confianza a su personal de equipo técnico?					/	/	/	/							
		17.¿ el personal de atención permanente recibe información adecuada sobre los motivos de ingreso de los residentes?					/	/	/	/							
	CAPACIDAD DE COMUNICACIONES	18¿La comunicación que mantiene el personal administrativo es horizontal?					/	/	/	/							
		19¿El liderazgo es importante para la buena marcha de la institución?					/	/	/	/							
		20¿ entre el equipo tecnico y el personal PAP , existe una comunicacion?					/	/	/	/							
	INNOVACION	CAPACITACION	21. ¿ La dirección promueve la actualización de personal en función al perfil requerido?					/	/	/	/						
			22. ¿el equipo tecnico participa en cursos o jornadas de perfeccionamiento y capacitacion promovido por el ente rector?					/	/	/	/						
		MOTIVACION	23 ¿La dirección de acuerdo a tus logros, te motiva a seguir mejorando?					/	/	/	/						
24 ¿la institución cuenta con convenios educativos para tu desarrollo profesional?							/	/	/	/							
25. ¿Los nuevos cambios en las leyes de protección integral te motivan a continuar brindando tus servicios en el CAR?							/	/	/	/							
EVALUACION	CUALITATIVA	26 ¿el personal es seleccionado y evaluado de acuerdo a al perfil requerido?					/	/	/	/							
		27 ¿Se mide la satisfacción de los usuarios en la atención recibida por el personal del CAR?					/	/	/	/							
		28 ¿La gestión institucional se evalúa con la participación de todo el personal del CAR?					/	/	/	/							
	CUANTITATIVA	29 ¿Se analiza permanentemente los resultados obtenidos del Plan operativo anual?					/	/	/	/							
		30 ¿En qué medida considera que los resultados de las evaluaciones han sido replanteados en los siguientes plan operativo anual del CAR?					/	/	/	/							

MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE **GESTION INSTITUCIONAL**

OBJETIVO: Recoger información sobre del personal del CAR. San Antonio sobre gestión institucional del personal directivo de acuerdo a la función que desempeñan dentro de la institución que laboran.

DIRIGIDO A: EL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO – INABIF

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *FARFÁN Pimentel, Johnny F.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADO


 **ESCUELA DE POSTGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
Docente Investigador

MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE **GESTION INSTITUCIONAL**

OBJETIVO: Recoger información sobre del personal del CAR. San Antonio sobre gestión institucional del personal directivo de acuerdo a la función que desempeñan dentro de la institución que laboran.

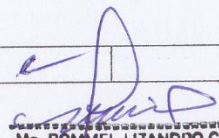
DIRIGIDO A: EL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO – INABIF


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Lizandro Crispin Rommel*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------	------	----------


Mg. RÓMMEL LIZANDRO CRISPIN
DOCENTE POST GRADO


FIRMA DEL EVALUADO
DNI. 09554022.

MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE **GESTION INSTITUCIONAL**

OBJETIVO: Recoger información sobre del personal del CAR. San Antonio sobre gestión institucional del personal directivo de acuerdo a la función que desempeñan dentro de la institución que laboran.

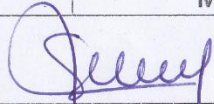
DIRIGIDO A: EL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO – INABIF

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Milagros Sánchez Macías*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------


Lic. Milagros E. Sánchez Macías
FIRMA DEL EVALUADOR
Unidad de Servicios de Protección de Niños,
Niñas y Adolescentes - INABIF

Dni: 08330728.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	OPCION DE RESPUESTA					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES	
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
				1	2	3	4	5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
PERCEPCION DE CALIDAD DE SERVICIO	TANGIBILIDAD	BENEFICIO TANGIBLE	1. ¿El CAR tiene una estructura física adecuada para el servicio que presta?							/		/		/				
			2. ¿Los ambientes internos: comedor, dormitorios y baños están implementados adecuadamente para los usuarios?							/		/		/		/		
			3. ¿La institución está ubicada en una zona de fácil acceso a las redes de apoyo social?							/		/		/		/		
			4. ¿La señalización de defensa civil, se encuentran ubicadas en zonas estratégicas?							/		/		/		/		
		ESTRATEGIAS	5. ¿la estrategia que utiliza el CAR para la atención a los residentes es la adecuada?,							/		/		/		/		
			6. ¿El personal de atención permanente aplican estrategias para el desarrollo de habilidades en los residentes orientadas al auto sostenimiento?							/		/		/		/		
			7. El personal de atención permanente aplican estrategias modernas, activas y motivadoras en su quehacer diario para la residentes							/		/		/		/		
		CREACION DE VALOR	8. ¿El personal de atención permanente aplica unas adecuadas metodologías de enseñanza para el aprendizaje de los usuarios?							/		/		/		/		
			9. ¿Consideras que los usuarios del CAR deberían interactuar con sus pares de la comunidad?							/		/		/		/		
	10. ¿Consideras que deberían realizarse cambios para mejorar la gestión de atención al usuario?								/		/		/		/			
	EMPATIA	SATISFACCION DEL USUARIO	11. ¿El personal se muestra agradable y atento en brindar el servicio a los usuarios?							/		/		/		/		
			12. ¿El personal de atención permanente consigue que los usuarios se sientan como en familia?							/		/		/		/		



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAPACIDAD DE RESPUESTA	RESPECTO	13. ¿El personal de equipo técnico y el personal de atención permanente mantienen una buena comunicación?							/	/	/	/			
		14. ¿El personal de atención permanente, brinda espacios favorables a los usuarios para consejería?							/	/	/	/			
		15. ¿El personal de atención permanente busca crear relaciones positivas con los usuarios con los que interactúa?							/	/	/	/			
		16. ¿Los vínculos establecidos entre el personal y los residentes tienen límites claros, firmes y coherentes?							/	/	/	/			
		17. ¿El personal usa diminutivos o sobre nombres para dirigirse a los usuarios?							/	/	/	/			
		18. ¿el personal respeta las opiniones de los residentes en la elaboración de proyecto de vida?							/	/	/	/			
		19. ¿La dirección toma en cuenta las opiniones de los residentes respecto a la calidad de servicio que recibe?							/	/	/	/			
		20. ¿Se promueve las buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores del CAR.							/	/	/	/			
		21. ¿Considera que la institución brinda atención basado en principios y valores?							/	/	/	/			
		22. ¿La formación integral de los usuarios que se brinda en la institución es la adecuada para una reinserción social?							/	/	/	/			
	AYUDA AL USUARIO	23. ¿El perfil de los egresados favorece la continuidad de su preparación y desarrollo integral?							/	/	/	/			
		24. ¿el CAR. Garantiza oportunidades de desarrollo y satisface necesidades básicas de los usuarios?							/	/	/	/			
		CALIDAD DE SERVICIO	25. ¿La institución brinda información adecuada a los trabajadores sobre sus funciones?							/	/	/	/		
			26. ¿Conoces el resultados de tus evaluaciones? A fin de mejorar áreas debilitadas y por ende la calidad del servicio.							/	/	/	/		
	27. ¿la institución cuenta con personal básico para la atención a los residentes de acuerdo a las normas establecidas?								/	/	/	/			
	28. ¿la institución cuenta con personal de atención permanente suficiente para la atención de los usuarios?								/	/	/	/			
	29. ¿Los trabajadores están preparados para atender cualquier eventualidad?								/	/	/	/			
	30. ¿los usuarios evalúa la calidad de servicio del personal permanente								/	/	/	/			



MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: VARIABLE CALIDAD DE SERVICIO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO Recoger información sobre la percepción del servicio que presta los servidores del CAR. De acuerdo a sus funciones dentro de la institución en la cual laboran.

DIRIGIDO A: AL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO - INABIF

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Farfán Pimentel Johnny F.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor en Administración de la Educación

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------------------------------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR


ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente investigador



MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: VARIABLE CALIDAD DE SERVICIO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO Recoger información sobre la percepción del servicio que presta los servidores del CAR. De acuerdo a sus funciones dentro de la institución en la cual laboran.

DIRIGIDO A: AL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO - INABIF

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Rommel Lizandro Crispin*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Magister*

VALIDACIÓN:

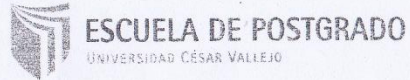
MUY ALTO	ALTO	<input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	------	-------------------------------------	-------	------	----------

[Firma]
Mg. ROMMEL LIZANDRO CRISPIN
DOCENTE POST GRADO



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 09554022



MATRIZ ADE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: VARIABLE CALIDAD DE SERVICIO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

OBJETIVO: Recoger información sobre la percepción del servicio que presta los servidores del CAR. De acuerdo a sus funciones dentro de la institución en la cual laboran.

DIRIGIDO A: AL PERSONAL DEL CENTRO DE ATENCION RESIDENCIAL SAN ANTONIO - INABIF

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Milagros Sánchez Macías

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------



Lic. Milagros Sánchez Macías
PSICOLOGA
C.P.S. N° 6018
Unidad de Servicios de Protección de Niños,
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 09330728



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ANGELICA YOLANDA PACHERRES RUIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias gerenciales y la gestión institucional en un Gobierno Regional, 2022", cuyo autor es ENRIQUEZ ALVA JOSMELL PAUL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANGELICA YOLANDA PACHERRES RUIZ DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 19-08-2022 21:00:02

Código documento Trilce: TRI - 0374824