



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión por procesos y mejora la competitividad en el área de
abastecimiento en una institución del sector educación, Cajamarca.

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

AUTOR:

Tafur Bustamante, Oscar Daniel (orcid.org/0000-0003-2885-4414)

ASESORA:

Mtra. Alvarado Leguia, Angela Andrea (orcid.org/0000-0002-1070-0452)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A:

Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

**CON MUCHO CARIÑO A MIS QUERIDOS
PADRES**

JESÚS Y JUANA:

Por estar conmigo en todo momento, por su inmenso amor y apoyo incondicional, les agradezco de todo corazón, por sus sabios consejos y enseñanzas, que me sirven de guía en cada paso que doy.

Agradecimiento

Un sincero y profundo agradecimiento a la plana administrativa de la Institución en el Sector Educación Cajamarca – San Pablo, por su total apoyo y aceptación para realizar mi presente estudio de investigación.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por su sabiduría, enseñanzas que me sirvieron para concluir mi maestría.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29

Índice de Tablas

Tabla 1: Prueba de normalidad.....	15
Tabla 2 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable nivel de gestión por procesos y la variable Competitividad.....	18
Tabla 3 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Planeamiento estratégico y la variable eficiencia operativa.....	19
Tabla 4 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Gestión del talento humano y la variable Competitividad.....	19
Tabla 5 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Administración de los recursos y la variable Competitividad.....	20
Tabla 6 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Servicios y productos y la variable competitividad.....	21
Tabla 7 Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Monitoreo y evaluación y la variable Competitividad.....	21
Tabla 8 Alfa de cron bach general.....	34
Tabla 9: Confiabilidad Gestión por Procesos.....	34
Tabla 10: Confiabilidad Competitividad.....	34

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar en qué medida la Gestión por procesos influye en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico de un diseño no experimental de corte transversal bajo un nivel correlacional causal, se tuvo como población de estudio a 45 trabajadores de una institución del sector educación, empleando un muestreo no probabilístico censal y siendo la muestra igual que la población, asimismo, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se emplearon el cuestionario. Mediante los resultados se obtuvo un índice de correlación de 0,96 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por lo que se puede concluir que, la Gestión por procesos si influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.

Palabras clave: Abastecimiento, Gestión, Procesos, Competitividad, UGEL.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine to what extent Process Management influences the improvement of competitiveness in the supply area of a public education institution, Cajamarca. We worked under a quantitative approach of a basic type of a non-experimental cross-sectional design under a causal correlational level, the study population was 45 workers from an institution in the education sector, using a non-probabilistic census sampling and the sample being equal that the population, likewise, the technique used was the survey and the questionnaire was used as an instrument. Through the results, a correlation index of 0.96 and a p value of 0.000 were obtained, which indicates that there is a positive and significant relationship between both variables. Therefore, it can be concluded that Process Management does have a significant influence on improving competitiveness in the supply area of a public education institution, Cajamarca.

Keywords: Supply, Management, Processes, Competitiveness, UGEL.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, explícitamente en España, se han aplicado en los establecimientos estatales y se constata que el ciclo organizado del consejo, con un patrimonio y una coordinación satisfactorios, plantea una gran racionalización de la utilización de los bienes y mejora de la calidad asistencial (Toledo, 2022).). En Chile se percibe que la ejecución de la Gestión por Resultados requiere de avances que incluyen emprendimientos de mediano y largo plazo, por lo que se eleva por encima de algunos períodos de gobierno. Estos avances pueden requerir cambios en el régimen legítimo, concertación entre las capacidades del Estado, preparación de los poderes públicos y diseños que promuevan la coordinación y el trabajo conjunto (Pasco, 2018).

Por lo expuesto anteriormente, en Argentina la seriedad se presenta como una idea, su significado no se ha restringido únicamente al campo hipotético sino que se ha consolidado como un punto importante en el campo observacional y en el plan de discusión y práctica del día a día. . de arreglos públicos (Asensio, 2018).

En el ámbito público, la Gestión de Procesos en el ámbito público es un enfoque de trabajo que fue desvinculado del círculo confidencial y está siendo ejecutado en la implementación de la política. Es uno de los 5 pilares de la modernización del Estado Peruano. Es un enfoque para ordenar, coordinar y coordinar los ciclos que incorporan los elementos de la sustancia pública. Una interacción es una progresión de ejercicios, diligencias y sistemas que trabajan en estrecha colaboración. Los procesos son esenciales para que los servidores utilicen los bienes públicos y los conviertan en mano de obra y productos que entregan a los residentes (HEGEL, 2021). Por la intensidad, para Parodi (2019), a eso alude, a lo largo de los últimos años se ha demostrado que existe una conexión entre las instituciones y la mejora de un país. Las personas que tienen mejores organizaciones, por ejemplo, más respeto por otras personas, respeto por las normas de tráfico y otras tradiciones comparables, generalmente se desarrollarán y crecerán más rápido que los demás.

Es más, a nivel de barrio en una organización del área de formación en Cajamarca, muy bien se puede ver que, como en todo material didáctico, no tienen una clave inequívoca de querer actualizar material y, lo más importante, RRHH. , por lo que se puede dar una ayuda. exitoso y competente, de la misma manera, es importante hacer una evaluación constante de los indicadores de estimación. Todo lo anterior incide directamente en la seriedad de la fundación instructiva cajamarquina, ya que no destina recursos a la innovación y desarrollo y verbalización institucional, razón por la cual al interior de la organización no existen estrategias financieras e instructivas.

Se formuló como problema general, ¿En qué medida la Gestión por procesos influye en mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?; en razón a ello, se plantearon los problemas específicos, ¿En qué medida el planeamiento estratégico influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación? ¿En qué medida la gestión del talento humano influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación? ¿En qué medida la administración de los recursos influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación? ¿En qué medida los servicios y productos influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación? ¿En qué medida el monitoreo y evaluación influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?

La revisión muestra una legitimación hipotética ya que permitirá contrastar hipótesis de interacción del tablero y seriedad. Además, a la vista de los datos recopilados, actuará como fuente para incrementar la información sobre los factores y sus aspectos. Se muestra una legitimación viable, ya que nos dará resultados sustanciales que servirán al personal de bolsa para desarrollar aún más la seriedad en la forma más competente de manejar adecuadamente los bienes del establecimiento, brindando un respaldo de calidad en la organización. Tiene una defensa estratégica, ya que el examen de cada uno de los factores y la legitimación de los resultados permitirá a los nuevos científicos fomentar investigaciones

comparativas. Por fin, la legitimación social demuestra que ayudará a toda la organización y sus socios, ya que la asociación será más eficaz, productiva y realmente querrá ofrecer un apoyo de calidad según sus principios, logrando la satisfacción de sus clientes.

Se planteo como objetivo general, determinar en qué medida la Gestión por procesos influye en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca. Aunado a esto, se formuló como objetivos específicos, determinar en qué medida el planeamiento estratégico influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, determinar en qué medida la administración de los recursos influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, determinar en qué medida los servicios y productos influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, determinar en qué medida el monitoreo y evaluación influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Se planteo como hipótesis general, la Gestión por procesos influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca. Aunado a esto, se formuló como hipótesis específicas, el planeamiento estratégico influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, la gestión del talento humano influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, la administración de los recursos influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, los servicios y productos influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, el monitoreo y evaluación influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una revisión de diversos estudios a nivel nacional e internacional, Salazar et.al. (2020), Su objetivo general era decidir qué proceso significa la junta para la seriedad en las oficinas gubernamentales. Los resultados o descubrimientos adquiridos afirman los entusiasmos del populacho limeño, donde se ve la carencia de los establecimientos públicos, donde el gremio y los ejecutivos son los extremos inferiores de la gestión de los organismos gubernamentales. Es más, esto, trágicamente, es validado por la baja ejecución del plan financiero combinado con los increíbles indicios de envilecimiento en diferentes niveles del Estado. Se razona que, se ha podido comprobar que ciclo se está ejecutando el directorio en las asociaciones abiertas, cuya falencia más notoria es la ausencia de habilidades duras, administrativas de las autoridades encargadas de coordinar las asociaciones, consecuentemente el bajo discernimiento sobre la administración. . No obstante, es positivo ver que se ve mucho la interacción con el modelo de tablero, quedando una impresión normal de su ejecución.

Además, Muñoz (2018) planeó planificar una interacción entre los ejecutivos del marco de la organización de administraciones de diseño y desarrollo ubicadas en empresas CDM S.A. para desarrollar aún más su ejecución comercial y ejecución de empresas. Se infiere que, a través de la interacción se mantienen el marco de la junta directiva, la antigüedad de los bienes y la utilización del trabajo, actuando sobre la globalidad de las actividades, sin embargo, debe entenderse que, durante la ejecución de los emprendimientos, los docentes median . transitorios, que desconocen la forma en que funcionará la organización una vez ejecutados los ciclos, por lo que se sugiere que el personal funcional que se encuentra bajo organización financie, actúe como organizador con el personal breve, apoyando el curso de las tareas bajo organización. el plan de procesos propuesto.

Calvache (2018), pretendió aplicar el modelo de interacción de los ejecutivos a organizaciones y negocios que no cuentan con ciclos trazados, archivados y realizados y que pretenden construir su eficiencia. Se razona que la importación de sustancia no refinada de valor es otro componente que influye en la eficiencia y obtención de un artículo de calidad, debido a las determinaciones, su aparición en

oportunidad para la organización o industria depende de una gran preparación de la importación de sustancia natural, la cual podría ser sobrevivir asumiendo que todas las fechas se consideran con agujeros en el tiempo y consolidar el riesgo pretende evitar aplazamientos en la importación de sustancias naturales que se pueden abordar con una hoja de Excel muy supervisada como se ha sabido demostrar.

Díaz et. hacia. (2021), pretendía brindar al lector un informe cordial y directo que le permitiera comprender la importancia de la intensidad como factor de desarrollo de las asociaciones. En vista del examen realizado, se presume que la seriedad actualmente no es una idea estática centrada en partes de tipo monetario, actualmente se valora excepcionalmente la conexión entre los recursos de naturaleza esquivada, la naturaleza de los RRHH y la inspiración del personal, de esta manera, la iniciativa de la administración empresarial es una variable decisiva y una de las razones por las que algunas asociaciones no pueden llegar a los grados de seriedad requeridos o beneficiosos.

De esta forma, Arteaga (2019), esperaba determinar el efecto del ciclo líder sobre la gravedad del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" de la Red Asistencial La Libertad, EsSalud - 2017. Se obtuvo el resultado, en cuanto al efecto del ciclo líder y la gravedad de la Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta", EsSalud - 2017; utilizando el Coeficiente de Pearson es de 0.757, lo que muestra que existe una asociación directa moderada entre los dos elementos, con un valor de $p=0.000$ (valor de $p<.05$). El nivel que H.A.C. "Virgen de la Puerta" es la normal con un 49,1% (54 expertos en la materia). Esta investigación es de gran relevancia en la medida en que, teniendo en cuenta los cierres obtenidos, nos permite diseñar propuestas y reacciones electivas para potenciar adicionalmente los ciclos aplicados en la fundación y con mayor acentuación en aquellos que captan los requisitos fundamentales del éxito seguro. populacho; en consecuencia, la evolución en el nivel de gravedad de H.A.C. "Virgen de la Puerta".

Simultáneamente, Huamán (2017), tuvo como motivación la planificación de un ciclo en el marco de los ejecutivos que se sume a trabajar la eficiencia e intensidad de la cocina de pan Luli. Se presume que, fue factible comprobar que en la

repostería de Luli, los ejercicios se elaboran con total observación, en la cocina del pan no se supervisa en vista de los ciclos ya que no existe una sucesión de ejercicios encaminados a producir estima incluida. una contribución para lograr un punto de venta alineado con el objetivo de la panadería, que es hacer pan asegurando la calidad.

Asimismo, Castillo y Rivas (2018), tuvo como objetivo fundamental determinar el impacto de la ejecución de un ciclo que modelan los ejecutivos sobre la seriedad de Charlies Chicken. Al desglosar la verdad situacional de la organización, se identificaron elementos clave de resultado en los ciclos y con el respaldo de la exploración en el área de café, fue factible planificar y ejecutar un ciclo funcional del modelo de tablero. Su ejecución generó resultados positivos en Charlies Chicken reflejados en transacciones con un incremento de S/55,080.00 y fondos de reserva de S/17,625.60 con la disminución de gastos de trabajo. Razonando que su impacto es enorme en la seriedad de la organización.

En ese escenario equivalente, Castro (2020), se propuso determinar la asociación entre el ciclo de la junta y la capacidad práctica en el Servicio de Odontología de un Hospital Nacional, San Martín de Porres, 2020. Se notó que en la parte explicativa, donde el 48.8% de los odontólogos los colaboradores de un consultorio médico público de San Martín de Porres comunicaron que el patrón de los líderes es normal, el 32,5% de los colaboradores manifestó que el patrón del directorio es perfecto y el 18,8% de los trabajadores expresó que el ciclo del jefe es magnífico horroroso. Se cerró con la prueba de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.587$) que muestra una asociación positiva moderada, a pesar de que $p = 0.000$ no es tanto como $p < 0.05$ y por lo tanto la relación es básica al 95%. . Además, descarta la hipótesis inválida (HO) confiando en que existe una asociación entre el ciclo principal y la capacidad utilitaria en consideración odontológica en un Hospital público, San Martín de Porres.

Además, Carreño (2022), tuvo como objetivo fundamental la utilización del enfoque de Gestión por Procesos para construir la Eficiencia Operacional en los ciclos de creación de la organización paquetizadora. La investigación de la información obtenida del marco ERP de la organización nos permitió diseccionar lo que está

pasando en la organización y con ello formulamos un plan de actividades y propuestas de arreglos, que trabajaron en la Eficiencia Operacional. Dicha propuesta de mejora se realizó a la luz de las fases de Gestión de Procesos: Preparatoria, Diagnóstico e Identificación de Procesos y Mejora Continua, trazando metas y marcadores que permitieron medir el nivel de ejecución de % de Pérdida, % de Defectuosos, Productividad y Efectividad. , cuando la ejecución propuesta, logrando resultados asombrosos.

Para conceptualizar el ciclo la variable tablero, Ruiz et. hacia. (2018), quienes revelaron que el tablero de interacción (PM) es un instrumento que permite plantear ejercicios, completar una investigación de los aspectos más importantes de la calidad y realizar las actualizaciones fundamentales. Además, incorpora estrategias para ordenar estos ejercicios y cribar (medir e investigar intermitentemente) los marcadores fundamentales que nos informan sobre el estado de ciclos específicos.

Por otra parte, Bravo (2019) alude a que la interacción con el directorio es un método fundamental para distinguir, comprender y ampliar el valor adicional de los ciclos de la organización para seguir la técnica comercial y elevar el grado de lealtad de los consumidores. . Asimismo, Asturias (2020) precisa que el GP es un método fundamental para distinguir, comprender y ampliar el valor adicional de los ciclos de una organización para cumplir con el sistema y objetivos de negocio y elevar el grado de fidelización de los consumidores.

La Gestión por Procesos coincide con la organización práctica, repartiendo "propietarios" a los ciclos clave, haciendo concebible una interfuncionalidad de los ejecutivos que produce un incentivo para el cliente y, en consecuencia, busca su cumplimiento. Averigua qué ciclos deben mejorarse o revisarse, establece las necesidades y brinda un marco para comenzar y mantenerse al día con las intenciones de lograr los objetivos establecidos. Hace que sea posible comprender cómo se diseñan los procesos comerciales, sus ventajas y desventajas. (Rojo, 2021)

Además, afirma Fernández (2018), el proceso de los ejecutivos consiste en poner a cero la consideración de la repercusión de cada uno de los intercambios o ciclos realizados por la organización, más que de los emprendimientos o ejercicios.

Asimismo, Martínez y Cegarra (2019), refieren que,

La interacción empresarial con la aplicación de ejecutivos crea una progresión de ventajas para las asociaciones. En las circunstancias en que se ha utilizado esta idea, se han logrado beneficios que van desde la mejora de las capacidades de la asociación, al disminuir los obstáculos al responder a los cambios anunciados, hasta ganar un límite lógico más prominente. sobre la misión de la asociación. Algunas ventajas diferentes obtenidas de una mejora satisfactoria de la interacción son: (1) Se reduce el tiempo y, en consecuencia, se amplía la eficiencia. (2) Disminuyen el patrimonio (monetario, sustancia natural, trabajo, etc.) (3) Ofrecen una perspectiva precisa del ejercicio de la organización. (4) Reduce los errores y los previene.

Sobre la principal metodología de la Gestión por Procesos se hace referencia a las investigaciones de Mary Parker Follet realizadas en el siglo veinte, como la Administración Dinámica y la Organización Interfuncional. Mary Parker Follett introdujo el ciclo fundamental de estándares en el tablero, donde reconsidera las cooperaciones jerárquicas, los peligros de los diseños útiles y cuestiona el orden, basando el fortalecimiento de los arreglos y las conexiones de poder-autoridad (López, 2018).

Refirió que la Gestión de Procesos de Negocio (BPM) dirige los ciclos con énfasis en la administración funcional. El modelo incorpora cinco componentes de variables clave para la efectiva planificación, ejecución y control del ciclo económico, según lo indicado por el arreglo de técnicas comerciales. Procesar a los ejecutivos, la administración de calidad completa (TQM) y la reingeniería de procesos comerciales (BPR) son las formas más utilizadas para abordar la dirección de procesos comerciales incrementales (Sad, 2021).

Refirió que la Gestión de Procesos de Negocios en una asociación debe considerar representar los activos de información que tiene la asociación para asegurar que los representantes acerquen información sobre asignaciones inequívocas que son esenciales para procesos de negocios específicos. que suceden en una asociación deben incrementar, en vista de las personas, los grupos y la información jerárquica y, posteriormente, volverse progresivamente más

adaptables y ajustados a las circunstancias ecológicas cambiantes (Bitkowska, 2019).

Refirió que BPM se suma a la expansión de la productividad jerárquica al normalizar los procesos. En el negocio actual, todas las asociaciones intentan lograr una productividad y viabilidad empresarial que les permita ser más imaginativos, adaptables y fructíferos (Dobrosavljevic et al., 2021).

La gestión de procesos se puede caracterizar entonces como una forma organizada de abordar el desarrollo posterior de la ejecución centrada en un plan enfocado y una ejecución cautelosa de los procesos comerciales de vanguardia (Robbi, 2018).

Contreras et al., (2017) referenciaron que la Gestión por Procesos son los ejecutivos en los procesos buscando la calidad, para darle a los ciclos una meta típica, orientando los resultados en el cumplimiento de la necesidad del cliente.

Miranda (2021) refirió que el ciclo de los ejecutivos es una filosofía que ordena sistemas, tipos de trabajo, ejercicios y emprendimientos como parte de una cadena de valor, para convertirlos en una agrupación, asegurando todas las administraciones o generando potencialmente resultados y efectos positivos en el cliente.

Para conceptualizar la variable Competitividad se hizo referencia a Garrell (2018), cuando las asociaciones supervisan de manera coordinada la capacidad de mejorar, los marcos y ciclos para ser útiles y utilizar las ventajas de los sectores empresariales a nivel mundial, se podría decir que han logrado gravedad. .

Es más, Soto (2019) lo caracteriza como la disposición de los esfuerzos clave que realiza la organización para tener la opción de ofrecer valor en el mercado despiadado a través de la capacidad de las capacidades para enfrentar a su oposición en busca de grandeza para vencer o permanecer en el mercado. Estar atento. Según Porter (2017) se caracteriza como el arreglo de capacidades que tiene una organización para fortalecer y fomentar aquellas variables internas para

enfrentar la oposición del área, donde la organización debe fomentar una progresión de ejercicios útiles, dando ventaja. en vista de la autoridad.

Asimismo, Rico y Sacristán (2017) caracterizan la seriedad interior como aquellos factores internos que tiene una organización para hacer frente al feroz ámbito en el que ofrece sus administraciones, otorgándole un beneficio diferencial que le permite seguir el ritmo de sus tareas.

Además, Porter (2017) da sentido a que dentro de la seriedad se encuentran aquellos factores que guardan una relación inmediata con las perspectivas o activos dentro de la organización que muestran un beneficio diferencial frente a distintas organizaciones. Luego, se retratan los componentes críticos para cuantificar dicha seriedad: Innovación, alude a aquellos cambios a potenciar en cuanto a la utilización de pensamientos, ideas, elementos, gestiones o prácticas novedosas fundamentales en una asociación para dar mayor intensidad interior a la zona. . Entre sus principales marcadores de estimación se encuentra; Fundamento moderno, son aquellos estándares de avance relacionados con cambios en el plan interior y mejora del límite real. El interés en los equipos y equipos son aquellas reglas para el desarrollo de equipos y equipos para trabajar en la calidad o la eficiencia interna de la organización (Porter, 2017).

La seriedad, como ventaja, o al menos, los ciclos y técnicas de asociación de una organización que se refleja en su mayor parte en el costo y la naturaleza de un artículo comparable a sus rivales, son las metodologías utilizadas por una asociación y su respuesta, frente a las progresiones que se realizan en la zona (Duseel, 2001, citado por Ibarra et al., 2017).

De igual forma, seriedad, las metodologías que utiliza una organización para tener la opción de mejorar, teniendo la opción de mantenerse a la expectativa, considerando su línea de desarrollo dentro de su área, además el creador hace referencia a factores significativos como el interés, la construcción y la la contienda empresarial, y los emprendimientos conectados, son fundamentales para reconocer la eficiencia de la asociación (Porter, 2000, citado por Ibarra et al., 2017).

Por otra parte, la seriedad es vista como los procedimientos que utiliza una organización para enfrentar los constantes cambios al acecho, es decir, para mantenerse informada acerca de sus ciclos gerenciales y funcionales, para su desarrollo y factores de situación, por ejemplo, desarrollo, la innovación, la adaptabilidad productiva y la calidad son necesidades para mantener la intensidad de una asociación (Bañuls, 2009; referido por Ramírez y Ampudia, 2018).

Para orientar elementos abiertos en el uso del ciclo de los ejecutivos al interior de su gremio, la Secretaría de la Gestión Pública (SGP) de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en su calidad de ministra del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, apoyó Norma Técnica N° 001-2018-SGP, para la Implementación de la Gestión por Procesos en la implementación de pólizas de sustancias, sancionada por Resolución del Ministerio de la Gestión Pública N° 006-2018-PCM/SGP.

De igual manera se puede encuestar al asistente estratégico para la ejecución del ciclo de los ejecutivos como instrumento para trabajar en los ciclos de los elementos públicos.

Donde cuyos lineamientos muestran que existen tres ciclos críticos en los elementos del estado que son:

1. Funcionales o evangelistas: son los encargados de configurar los elementos (trabajo y productos) que entrega el elemento, por lo que tienen una relación inmediata con las personas que los obtienen.
2. Clave: caracterizar los enfoques, preparación institucional, metodologías, metas y objetivos de la sustancia, que garanticen la disposición de los bienes esenciales para su satisfacción y que incorporen diferentes ciclos orientados a observar, evaluar y trabajar dicho elemento.
3. Respaldo o respaldo: dan los bienes para fomentar los elementos dispuestos por el elemento.

Asimismo, aluden a que al aplicar la GP con precisión, los elementos estatales tendrán estas ventajas:

1. Coordina los ciclos para permitir el cumplimiento de los objetivos de la sustancia.
2. Aumenta la probabilidad de obtener resultados mejores, confiables y sorprendentes, lo que brinda certeza a las personas con respecto a la presentación del elemento.
3. Anima al personal de apoyo y explicación de sus obligaciones.
4. Mejora la sencillez de las actividades dentro del elemento.
5. Disminuye la duración y los gastos de los procesos, lo que genera una utilización eficiente de los activos.
6. Permite comprometer y enfocar los impulsos de mejora, poniendo a cero los esfuerzos en la adecuación y eficacia de los ciclos.
7. Incide enfáticamente en la asistencia gubernamental a los vecinos, al trabajar en la ejecución y disposición de las obras y productos públicos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio fue cuantitativo ya que desglosaremos cualidades matemáticas para responder a nuestros objetivos, como dicen los autores Hernández y Mendoza (2018), quienes demuestran que el sistema utiliza la recopilación de información para probar especulaciones en vista de estimaciones matemáticas y análisis de hechos.

Se aplicó la revisión, bajo el argumento de que diseccionaremos diferentes especulaciones y utilizaremos la encuesta para recolectar datos, como dicen los creadores Hernández, Fernández y Baptista (2014), se describe a la luz de que parte de una estructura hipotética y ha existido consistentemente. La intención es agregar ideas lógicas, pero no contrastar y ángulos razonables.

La revisión fue causal correlacional en virtud de que buscamos diseccionar el grado de relación entre ambos factores, como dicen los creadores Hernández, Fernández y Baptista (2014), su motivación es captar la conexión o nivel de examen de la relación entre al menos dos factores en una situación específica. explícito.

Tenía un plan cruzado sin prueba, porque los resultados no cambiarían de manera peligrosa, y no se controlaría porque se terminaría en un tiempo decente según las reglas de evaluación. Como dicen Hernández y Mendoza (2018), aluden a que el uno se hace sin controlar intencionalmente los factores. Se basa esencialmente en la percepción de las peculiaridades tal como ocurren en su entorno habitual y luego se examinan.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Gestión por procesos.

Definición conceptual

Ruíz et. hacia. (2018), quienes revelaron que el tablero de ciclo (PM) es un instrumento que permite plantear ejercicios, completar un examen de los

aspectos de calidad más significativos y ejecutar las actualizaciones fundamentales. Además, incorpora técnicas para organizar estos ejercicios y cribar (medir y examinar de forma intermitente) los principales marcadores que nos informan sobre la situación de ciclos concretos.

Definición operacional

Tramitar los planes ejecutivos para disminuir tiempos, los mismos que se generan por la monotonía de los ejercicios que se realizan en una asociación o establecimiento instructivo.

Variable: Competitividad.

Definición conceptual

Garrell (2018), cuando las asociaciones supervisan de manera coordinada la capacidad de mejorar, los marcos y los ciclos para ser útiles y aprovechar las ventajas de los sectores empresariales mundiales, se podría decir que han logrado la seriedad.

Definición operacional

Una asociación que pretende ser seria está obligada a soportar en el tiempo el cambio y la mejora constante, por lo que debe abrazar la calidad como razón de trabajo. Asimismo, debe, sea como fuere, afectar a todas las personas que integran la asociación, incluidos clientes y proveedores.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018) aluden a que debe ubicarse obviamente por las cualidades de contenido, área y temporada de la población. En 2022, la población estaba compuesta por 45 trabajadores de una institución del sector educación.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica elegida en esta evaluación es la encuesta.

A la luz del método, se ha optado por un instrumento que es la encuesta como dispositivos de recolección de información en vista de la sustancia demostrada por Hernández y Mendoza (2018), quienes plantearon que la encuesta es un conjunto de indagaciones sobre al menos un factor a medir.

3.5 Procedimientos

Para culminar esta prueba se realizó la coordinación con el publicista del establecimiento informativo, quien dio el visto bueno a los docentes para trabajar. Los instrumentos de evaluación luego se transformaron en un estudio. Se brindó una fuente interminable de la evaluación, se brindó una presentación de apertura consolidada y una explicación del motivo de la investigación, se demostró que la descripción es intencional, por lo tanto, antes de dirigir la evaluación, se transmite que la evaluación es oscura. Los resultados serán ser completamente diseccionado para ayudar a la relación de las variables en estudio.

Las pruebas se calificaron ordenándolas en el ambiente de trabajo de Excel, de igual forma se cuidó la información en el programa SPSS. V25, se recolectó a través de tablas repetidas, prueba de ordinalidad y conjetura.

Se completará la prueba de normalidad, para entender qué tipo de transporte tiene nuestra revisión, esta vez utilizaremos la prueba de Kolmogorov Smirnov ya que es una población mayor a 30.

Tabla 1:
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por procesos (Agrupada)	,479	20	,000
Competitividad (Agrupada)	,492	20	,000

3.6 Método de análisis de datos

Los datos cuantitativos se mostrarán en una tabla de refrito recopilada por factores y puntos de vista para medir el conocimiento de las reacciones del encuestado, pero las pruebas de especulación se completarán utilizando

las experiencias de Pearson o Rhode Spearman, que evaluarán nuestros factores de exploración en la tabla proporcionada. , el grado de relación interna y el nivel de importancia.

3.7 Aspectos éticos

La investigación no intentará herir a ninguna persona en todo momento y se mantendrá en el misterio, esto mediante el envío de un consentimiento respetuoso donde se dará un trato equiparable a las personas que serán objeto de estudio. De acuerdo a los lineamientos que rige la Universidad Cesar Vallejo, se realizarán diligencias importantes, además esta investigación será fehaciente y no dará constancia de cercanía a otras pruebas, así mismo se resolvió cómo se tendrá la opción de desarrollar la investigación. dentro de la asociación, teniendo los gestos y avales para terminar la barrida. Se utilizó el plan APA 7 y así mismo se salvaguardará el misterio de la asociación y de los socios que la integran.

El personal de una organización instructiva en Cajamarca se beneficiará al reconocer el nivel del ciclo normativo al interior de la fundación y cómo este nivel se refleja en la naturaleza de la gestión que da.

Los datos obtenidos se mantendrán en secreto, en cuanto al carácter del profesorado participante. Los datos pueden ser utilizados por el establecimiento para ayudar a su personal, tratando de no causar daño o perjuicio a la facultad de la región de almacenamiento que participó.

Se completará mediante el consentimiento informado respecto del público que participará en la revisión y de esta forma la opción de reconocer o declinar ser importante para el examen.

Todas las personas que participen en la revisión tendrán un trato equivalente, o al menos, tendrán una oportunidad similar de interesarse por la exploración, y tendrán una oportunidad similar de impulsar la encuesta.

IV. RESULTADOS

Analisis inferencial

Hipótesis general

H₀. La Gestión por procesos no influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.

H₁. La Gestión por procesos si influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.

Tabla 2

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la variable nivel de gestión por procesos y la variable Competitividad

		Competitividad	
Rho de Spearman	Gestión por procesos	Coefficiente de correlación	,960**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 7, muestra un índice de correlación de 0,96 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la Gestión por procesos si influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.

Hipótesis específicas

H₁: El planeamiento estratégico si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₀: El planeamiento estratégico no influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Tabla 3

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Planeamiento estratégico y la variable eficiencia operativa

			Competitividad
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 8, muestra un índice de correlación de 0,87 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que el planeamiento estratégico si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₁: La gestión del talento humano si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación

H₀: La gestión del talento humano no influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Tabla 4

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Gestión del talento humano y la variable Competitividad

			Competitividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,920**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 9, muestra un índice de correlación de 0,92 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por

tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la gestión del talento humano si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₁: La administración de los recursos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₀: La administración de los recursos no influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Tabla 5

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Administración de los recursos y la variable Competitividad

		Competitividad	
Rho de Spearman	Administración de los recursos	Coefficiente de correlación	,940**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 10, muestra un índice de correlación de 0,94 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la administración de los recursos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₁: Los servicios y productos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación

H₀: Los servicios y productos no influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación

Tabla 6

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Servicios y productos y la variable competitividad

		Competitividad	
Rho de Spearman	Servicios y productos	Coefficiente de correlación	,890**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 11, muestra un índice de correlación de 0,89 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que los servicios y productos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

H₁: El monitoreo y evaluación si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación

H₀: El monitoreo y evaluación no influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Tabla 7

Tabla de Correlación – Rho Spearman según la dimensión Monitoreo y evaluación y la variable Competitividad

		Competitividad	
Rho de Spearman	Monitoreo y evaluación	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

La tabla 12, muestra un índice de correlación de 0,87 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que el monitoreo y evaluación si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar en qué medida la Gestión por procesos influye en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca. En la tabla 5, se obtuvo que el 47% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 22% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 31% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de Spearman muestra un índice de correlación de 0,96 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la Gestión por procesos sí influye significativamente en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.

Nuestros resultados están relacionados con el concentrado de Salazar et.al. (2020), tuvo como objetivo general decidir qué proceso significan los ejecutivos para la seriedad en las organizaciones gubernamentales. Los resultados o descubrimientos adquiridos afirman los entusiasmos del populacho limeño, donde se ve la carencia de las fundaciones públicas, donde el asociacionismo y los ejecutivos son los extremos inferiores de la administración de las oficinas gubernamentales. Además, esto, lamentablemente, se sustenta en la ejecución del plan de bajo gasto combinado con los increíbles indicios de envilecimiento en diferentes niveles del Estado. Se razona que, se ha podido constatar que el ciclo del directorio se está realizando en asociaciones abiertas, cuya falencia más notoria es la ausencia de habilidades duras, administrativas de las autoridades encargadas de coordinar las asociaciones, consecuentemente el bajo discernimiento sobre

administración. No obstante, es positivo ver que el ciclo que modelan los ejecutivos es muy visto, teniendo una impresión ordinaria de su ejecución.

Tuvo como objetivo específico 1, determinar en qué medida el planeamiento estratégico influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. En la tabla 5, se obtuvo que el 13% consideran que se desarrolla a un nivel alto, el 62% a un nivel bajo y un 24% a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de spearman muestra un índice de correlación de 0,87 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que el planeamiento estratégico si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Nuestros resultados son, además, Muñoz (2018), planeó planificar una interacción del marco de la junta para la organización de administraciones de diseño y desarrollo ubicadas en negocios CDM S.A. para desarrollar aún más su ejecución comercial y ejecución de proyectos. Se infiere que, a través de la interacción, se mantiene el marco de los ejecutivos, la antigüedad de los activos y la utilización del trabajo, incidiendo sobre el carácter global de las actividades, en todo caso, debe entenderse que, durante la ejecución de los emprendimientos, la facultad media. impermanentes, que desconocen la forma en que funcionará la organización una vez realizados los ciclos, por lo que se sugiere que el personal funcional que se encuentra bajo el financiamiento de la organización actúe como organizador con el personal breve, apoyando el curso de las actividades. bajo el plan de procesos propuesto.

Tuvo como objetivo específico 2, determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. En la tabla 5, se obtuvo que el 11%

consideran que se desarrolla a un nivel alto, el 64% a un nivel bajo y un 24% a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de spearman muestra un índice de correlación de 0,92 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la gestión del talento humano si influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Nuestros resultados se conectan con el concentrado de Calvache (2018), cuyo objetivo fue aplicar el modelo de interacción de los ejecutivos a organizaciones y empresas que no tienen ciclos trazados, registrados y realizados y cuyo objetivo es construir su eficiencia. Se razona que la importación de sustancia natural de valor es otro elemento que influye en la eficiencia y la obtención de un artículo de calidad, debido a las determinaciones, su aparición en oportunidad para la organización o industria depende de una excelente preparación de la importación de sustancia sin refinar, que podría ser sobrevivió a la remota posibilidad de que todas las fechas se consideren con agujeros en el tiempo y el riesgo consolidado intenta evitar aplazamientos en la importación de sustancias sin refinar que se pueden abordar con una hoja de Excel muy supervisada como se ha descubierto cómo demostrar.

Tuvo como objetivo específico 3, determinar en qué medida la administración de los recursos influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. En la tabla 5, se obtuvo que el 18% consideran que se desarrolla a un nivel alto, el 56% a un nivel bajo y un 27% a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto

y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de spearman muestra un índice de correlación de 0,94 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que la administración de los recursos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Tuvo como objetivo específico 4, determinar en qué medida los servicios y productos influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. En la tabla 5, se obtuvo que el 20% consideran que se desarrolla a un nivel alto, el 51% a un nivel bajo y un 29% a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de spearman muestra un índice de correlación de 0,89 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que los servicios y productos si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Nuestros resultados se relacionan con el concentrado de Díaz et. hacia. (2021), pretendía proporcionar al lector un informe bien dispuesto y sencillo que le permitiera comprender la importancia de la intensidad como factor de desarrollo de las asociaciones. A la luz del examen realizado, se presume que la seriedad actualmente no es una idea estática centrada en partes de tipo monetario, actualmente se valora excepcionalmente la conexión entre los recursos de naturaleza esquivada, la naturaleza de los RR.HH. y la inspiración del personal, por lo tanto, la La iniciativa de la iniciativa empresarial es un componente decisivo y una de las razones por las que algunas asociaciones no pueden llegar a los grados de seriedad requeridos o beneficiosos.

Tuvo como objetivo específico 5, determinar en qué medida el monitoreo y evaluación influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. En la tabla 5, se obtuvo que el 47% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 22% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 31% consideran que la Gestión por procesos dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio. Asimismo, en la tabla 6, se obtuvo que el 56% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel bajo, asimismo, el 18% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel alto y por último, el 27% consideran que la competitividad dentro de la entidad se desarrolla a un nivel medio.

Mediante la prueba de rho de spearman muestra un índice de correlación de 0,87 y un p valor de 0,000, lo que indica que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y afirma que el monitoreo y evaluación si influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

Nuestros resultados se conectan con el concentrado de Arteaga (2019), que esperaba determinar el impacto del ciclo de los ejecutivos sobre la intensidad del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" de la Red Asistencial La Libertad, EsSalud - 2017. resultado que se obtuvo, en cuanto al impacto de ciclo los ejecutivos y la gravedad del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta", EsSalud - 2017; utilizando el Coeficiente de Pearson es 0.757, lo que muestra que existe una conexión directa moderada entre los dos factores, con un valor de $p=0.000$ (valor de $p<.05$). El nivel que ganan en el proceso los ejecutivos de la H.A.C. "Virgen de la Puerta" es la ordinaria con un 49,1% (54 especialistas). Esta exploración es excepcionalmente pertinente en vista de que, en vista de los fines adquiridos, nos permite planificar recomendaciones y respuestas electivas para desarrollar más los ciclos aplicados en el establecimiento y con mayor énfasis en aquellos que comprenden las necesidades esenciales de la población protegida; así, la ampliación en el grado de gravedad de las H.A.C. "Virgen de la Puerta".

VI. CONCLUSIONES

1. Se logro determinar que la Gestión por procesos si influye en la mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca.
2. Se logro determinar que el planeamiento estratégico si influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.
3. Se logro determinar que la gestión del talento humano influye en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.
4. Se logro determinar que los servicios y productos influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.
5. Se logro determinar que el monitoreo y evaluación influyen en la mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.

VII. RECOMENDACIONES

Los educadores que acuden a la UGEL tienen la obligación de no tener problemas para revelar sus quejas y además sus ideas en los apartados postales correspondientes.

A lo que está por venir ases en administración abierta, ampliar las pruebas en los puntos, pero considerando que deben utilizar planes de prueba para tener resultados más acordes con el mundo real.

Se recomienda al curso de la UGEL de la localidad de Cajamarca trazar líneas adicionales de exploración que se vinculen con la gestión de políticas, de modo que se pueda impulsar una mayor fiscalización que contribuya al perfeccionamiento de las diversas bases.

Se prescribe dar una preparación constante en temas abiertos de administración, así como charlas que los convenzan para brindar un mejor apoyo al público.

REFERENCIAS

- ALADI. (2019). COMERCIO EXTERIOR GLOBAL. *ALADI*, 18. Obtenido de http://www2.aladi.org/biblioteca/Publicaciones/ALADI/Secretaria_General/SEC_di/2700/2779_3.pdf
- Alarco, G., & Anderson, C. (2011). *Competitividad y Desarrollo*. Obtenido de https://www.ceplan.gob.pe/wp-content/uploads/2016/02/competitividad_y_desarrollo.pdf
- Alvarez, B. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú). *INDTEC*, 16. Obtenido de https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/502/1132
- Álvarez, H., & Leiva, H. (2020). *Modelo de gestión del conocimiento para la Universidad de San Buenaventura, Bogotá*. Bogotá: Universidad EAN. Obtenido de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10125/LeivaHector2020.pdf?sequence=1>
- America Sistemas. (15 de 12 de 2018). *America Sistemas*. Obtenido de Los Archivos y su Importancia en la Gestión Documental: <http://www.americasistemas.com.pe/los-archivos-y-su-importancia-en-la-gestion-documental/>
- Ansoff, I. (1957). strategies for diversification. *harvard business Review*, 113-24.
- Arteaga, P. (2019). *Gestión por procesos en la competitividad del Hospital de Alta Complejidad “Virgen de la Puerta” de la Red Asistencial La Libertad, EsSalud - 2017*. Perú: Universidad Privada Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30948/arteaga_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Asensio, M. (2018). INSTITUCIONES Y GOBIERNOS COMPETITIVOS. COMPETITIVIDAD ECONÓMICA, GUBERNAMENTAL Y FISCAL. SSGP, 14. Obtenido de https://claudiabernazza.ar/ssgp/html/biblioteca/federalismo/Asensio_4CongArgAP.pdf
- Calvache, G. (2018). *INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD BASADO EN UN MODELO DE GESTIÓN POR PROCESOS EN LA EMPRESA POLIACRILART*. Quito: Escuela Politécnica Nacional. Obtenido de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/19737/1/CD-9140.pdf>
- Carreño, G. (2022). *Gestión por procesos y su incidencia en la eficiencia operativa en los procesos productivos de una empresa de empaques, periodo 2020-2021*. Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84751/Carre%C3%B1o_LGR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Carro, R., & González, D. (2012). *Productividad y Competitividad*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar del Plata. Obtenido de http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Casas, J. (2010). *La Gestión Asociativa de los procesos de la Producción*. México: Pearson Educación.
- Castillo, K., & Rivas, F. (2018). *GESTIÓN POR PROCESOS EN LA COMPETITIVIDAD DE UNA EMPRESA*. Trujillo: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13875/Castillo%20Fiestas%2c%20Kishanda%20Priscila%20-%20Rivas%20Madrid%2c%20Frank%20Pedro%20Ra%C3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, E. (2010). *LAS ESTRATEGIAS COMPETITIVAS Y SU IMPORTANCIA EN LA BUENA GESTIÓN DE LAS EMPRESAS*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/download/7073/6758/>

- Castro, L. (2020). *Gestión de procesos y eficiencia operativa en el servicio de odontología de un hospital nacional, San Martín de Porres, 2020*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60064/Castro_SLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa, J. (2012). *Influencia del capital humano para la competitividad de las PYMES en el sector manufacturero de celaya, Guanajuato*. Celaya, España: Universidad de Celaya. Obtenido de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/jelc/jelc.pdf>
- Demming, W. (1986). *Out of the Crisis*.
- Díaz, G., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). Competitiveness as a growth factor for organizations. *Innova Research Journal*, 17.
- Drucker, P. (1954). *The Practice of Management*.
- Echenique, M. (2017). *Metodología a la investigación científica*. México: Pearson Educación.
- Estrada, E. (2015). *Propuesta de sistema de control interno de caja y bancos para pymes comerciales de Colonia Kennedy y Centro de Tegucigalpa*. Tegucigalpa, Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Obtenido de <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/5384/T-MSc00144.pdf?sequence=2>
- Fayol, H. (1916). *Administracion Industrial y General*. Paris: Dunod Editeur.
- Fernandez, R. (2009). *Responsabilidad social corporativa: Una nueva cultura empresarial*. España: Editorial Club Universitario. Obtenido de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/3247.pdf>
- Font, O. (2017). *Implementación de un Sistema de Gestión Documental en la Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, Cuba: Facultad de Ciencias*

de la Información y de la Educación. Granada: Universidad de Granada.
Obtenido de <https://hera.ugr.es/tesisugr/22668548.pdf>

Gessi, N., Nüske, M., Thesing, N., Allebrandt, S., & Baggio, D. (2017). Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa/RS. *Revista Espacios*, 13. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>

HEGEL. (7 de Julio de 2021). *Gestión por Procesos en el sector público y la modernización del Estado*. Obtenido de Gestión por Procesos en el sector público y la modernización del Estado: <https://hegel.edu.pe/blog/gestion-por-procesos-en-el-sector-publico-y-la-modernizacion-del-estado/>

Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2014). *Metodología a la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Huailani. (2015). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Huamán, L. (2017). *Diseño de un sistema de Gestión por procesos para mejorar la productividad y competitividad de la panadería LULI*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/936/T016_45959023_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Idris, K., & Rose, R. (2006). *Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geo-political Zone*. Obtenido de <http://www.sciepub.com/reference/180475>

INAGEP. (2018). *Modelo de Gestión Documental*. Lima: Presidencia del Consejo de Ministros. Obtenido de <https://www.inagep.com/contenidos/modelo-de-gestion-documental-en-el-peru-decreto-legislativo-1310>

Ivancevich, John. (1997). *GESTION, CALIDAD Y COMPETITIVIDAD*.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de

- los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. *Revista venezolana de Gerencia*, 20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Kay, N. (2014). *Estrategia Competitiva*. Obtenido de <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/cs-bk-taster.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2014). *Administración: Una perspectiva global*. Obtenido de https://www.academia.edu/15364931/Administraci%C3%B3n_14_ed_-_Harold_Koontz_Weihrich_y_Cannice
- Lizcano, & Castello. (2004). *Rentabilidad empresarial, propuesta practica de análisis y evaluación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/395/39544252004.pdf>
- Macochoa, M. (2017). *Control interno y manejo de fondos de caja chica de la unidad de investigación tutelar, Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables Madre de Dios, 2017*. Cusco, Perú: Universidad Nacional del Cusco. Obtenido de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2000/1/Marilia_Tesis_bachiller_2017.pdf
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>
- Marciniak, R. (07 de Enero de 2013). *Gestión empresarial*. Obtenido de ¿Qué es un plan estratégico?: <https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/>
- Meehan, S. (2002). *Business Strategy Review*.

- Morales, A., & Pech, J. (2009). *Competitividad y estrategia: el enfoque de las competencias esenciales y enfoque en los recursos*.
- Muñoz, F. (2018). *Desarrollo de un sistema de gestión por procesos para empresas de servicios de ingeniería y construcción orientadas a la industria. Caso: Empresa CDM S.A.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6231/1/T2662-MBA-Desarrollo.pdf>
- Núñez, M. (2016). *GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL EN LA INDUSTRIA TEQUILERA DEL ESTADO DE JALISCO. Ciencias Económicas, 2016*.
- Ñaupas, & Paitan. (2014). *Metodología a la investigación científica*. México: Pearson Educación.
- Pages, C. (2010). *La era de la productividad*. New York: Pórtico Bookstore. Obtenido de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/342/DIA_2010_Spanish.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parodi, C. (13 de 10 de 2019). *Las Instituciones y Competitividad en el Perú* Las Instituciones y Competitividad en el Perú. *Gestión*. Obtenido de <http://blogs.gestion.pe/economiaparatodos/2017/10/las-instituciones-y-competitividad-en-el-peru.html>
- Pasco, J. (2018). *State modernization in Peru*. Perú: Rev. Est. de Políticas Públicas.
- Pérez, H. (2016). *Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas*. México: Universidad de Guanajato. Obtenido de <https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1609/1609.02995.pdf>
- Pino, R. (2018). *Metodología a la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Porter, M. (2008). *The five competitive forces that shape strategy*. Obtenido de <https://cemi.com.au/sites/all/publications/Porter%202008.pdf>

- Porter, M. E. (1979). How competitive forces shape strategy. *Harvard Business review*.
- Quero, L. (2008). *ESTRATEGIAS COMPETITIVAS: FACTOR CLAVE DE DESARROLLO*.
- Rosado, A. (2015). *Breve análisis del método utilizado en el control de gestión del área financiera de la empresa comercial "Alipnac S.A." año 2014*. Samborondon, Ecuador: Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Obtenido de http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1382/1/Tesis%20Adela%20Rosado_entregado%20UEES_CD.pdf
- Rubio-Freidberg, L., & Baz, V. (2016). *El poder de la competitividad*.
- Salazar, A., Garro, L., Aliaga, A., Prado, H., Díaz, J., & Uribe, Y. (2020). LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR PROCESOS EN LOS ORGANISMOS GUBERNAMENTALES. *Revista Gestión I+D*, 19. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7468013>
- Sánchez, D., Acosta, J., & Tafur, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria*, 12. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>
- Sánchez, J. (2002). Análisis de la rentabilidad de la empresa. *Anarenta*, 24. Obtenido de <http://ciberconta.unizar.es/leccion/anarenta/analisisR.pdf>
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica*. Mexico: Herrero Hermanos S.A.
- ticportal. (15 de Agosto de 2020). *Ticportal.es*. Obtenido de ¿Qué es un sistema de gestión documental?: <https://www.ticportal.es/temas/sistema-gestion-documental/que-es-sistema-gestion-documental>

- Toledo, S. (2022). *La Gestión por procesos*. España: Sescam. Obtenido de <https://www.chospab.es/calidad/archivos/Documentos/Gestiondeprocesos.pdf>
- Valencia, A. (2015). *Evaluación de los procesos que intervienen en el sistema administrativo financiero y contable. Estructura de un modelo de control interno para la junta parroquial de Eugenio Espejo*. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/5535/6/PG%20477%20TESIS%20DE%20MAESTRIA.pdf>
- Valenzuela, Y. (2015). *Sistema de gestión del conocimiento para la optimización de la relación entre los servicios y las inversiones del Banco de la Nación*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1448>
- Vásquez, D. (2017). *Contribuciones del control interno a la mejora de la rentabilidad de una empresa de servicios turísticos*. Ibarra, Ecuador: Universidad Técnica del Norte. Obtenido de <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7767/1/PG%20589%20TESIS.pdf>
- Vera, G. (2016). *Análisis al control previo aplicado a los procesos de contratación pública del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Esmeraldas*. Esmeralda, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/850/1/VERA%20BURBANO%20%20GISSELLA%20ROXANA.pdf>

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
En qué medida la Gestión por procesos influye en mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?	Determinar en qué medida la Gestión por procesos influye en mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca	la Gestión por procesos influye significativamente en mejora de la competitividad en el área de abastecimiento de una institución de educación pública, Cajamarca	Gestión por procesos	Enfoque: Cuantitativo
<p>¿En qué medida el planeamiento estratégico influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?</p> <p>¿En qué medida la administración de los recursos influye en mejorar la competitividad en el área de</p>	<p>Determinar en qué medida el planeamiento estratégico influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.</p> <p>Determinar en qué medida la gestión del talento humano influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.</p> <p>Determinar en qué medida la administración de los recursos influye en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una</p>	<p>El planeamiento estratégico influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.</p> <p>La gestión del talento humano influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.</p> <p>La administración de los recursos influye significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una</p>	Competitividad	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

<p>abastecimiento de una institución del sector educación?</p> <p>¿En qué medida los servicios y productos influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?</p> <p>¿En qué medida el monitoreo y evaluación influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación?</p>	<p>institución del sector educación. Determinar en qué medida los servicios y productos influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación, Determinar en qué medida el monitoreo y evaluación influyen en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación</p>	<p>institución del sector educación. Los servicios y productos influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación. El monitoreo y evaluación influyen significativamente en mejorar la competitividad en el área de abastecimiento de una institución del sector educación.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por procesos	Ruiz et. al. (2018), quienes refirieron que, la gestión de procesos (GP) es un instrumento que permite establecer actividades, realizar un análisis de las dimensiones de calidad más relevantes e implementar las mejoras necesarias. Además, incluye métodos para sistematizar dichas actividades y monitorizar (medir y analizar periódicamente) los principales indicadores que nos informan sobre la situación de determinados procesos.	La gestión por procesos tiene por finalidad reducir tiempos, los mismos que se producen por la repetitividad de las actividades que se desarrollan en una organización o institución de educación.	Planeamiento estratégico	Diagnóstico. Estrategias de gestión. Metas y objetivos. Plan operativo institucional. Seguimiento y evaluación de actividades. Estructura de los procesos. Mejora continua.	Tipo Likert ORDINAL Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente
			Gestión del talento humano	Progresión de la carrera. Desarrollo académico. Capacitación.	
			Administración de los recursos	Materiales. Equipamientos. Tecnología informática moderna.	
			Servicios y productos	Oportunidad y equidad en el servicio. Confiabilidad en el servicio. Amabilidad y cortesía. Accesibilidad en el servicio	

			Monitoreo y evaluación	Mecanismos de ejecución. Estándares de calidad. Métodos de seguimiento.	
Competitividad	Garrell (2018), cuando las organizaciones gestionan de forma integrada la capacidad de innovar, los sistemas y procesos para ser productivos, y utilizan las ventajas de los mercados globales, se puede decir que han alcanzado la competitividad.	Una organización que pretende ser competitiva está obligada a ser perseverante en el proceso de cambio y mejoramiento continuo, por lo que deberá adoptar la calidad total como filosofía de trabajo. Asimismo, deberá, sin excepción, involucrar a todas las personas que integran la organización, inclusive a los clientes y proveedores.	Innovación tecnológica	Cultura por la innovación e investigación. Lineamientos y estrategias. Flexibilidad y adaptación al cambio. Sistemas asistenciales	
			Fortalecimiento institucional	Mecanismos de solución de conflictos. Lineamientos de gestión. Políticas de humanización.	
			Política económica	Estrategias financieras. Empleo de calidad. Recaudación.	
			Infraestructura	Remodelación y mejoramiento. Instalaciones y ambientes. Rótulos y señalizaciones. Mantenimiento.	

			Ética Pública	Código de ética. Rendición de cuentas. Credibilidad.	
--	--	--	---------------	--	--

Anexo 3

Questionario sobre Gestión por procesos

N°	Ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Planeamiento estratégico						
1	¿Realizan diagnóstico de la situación actual de la entidad?					
2	¿Instauran la planificación estratégica de mediano y largo plazo?					
3	¿Elaboran estrategias y metas por año?					
4	¿Establecen estrategias para lograr las metas?					
5	¿Están acordes los planes estratégicos con la misión y visión de la entidad?					
Gestión del talento humano						
6	¿Consideran las competencias laborales para promoción interna?					
7	¿Ejecutan periódicamente procesos de promoción de personal?					
8	¿Ejecutan concursos internos para el acceso a cargos jefaturales asistenciales?					
9	¿Promueven el desarrollo académico como consecuencia de un ambiente humano de calidad?					
10	¿Establecen medidas para fomentar un óptimo clima laboral?					
Administración de los recursos humanos						
11	¿Promueve, tu institución, el respeto a los derechos laborales de los colaboradores?					
12	¿Solucionan los gremios sindicales los conflictos laborales de los colaboradores?					
13	¿Respetan los acuerdos suscritos con los diferentes gremios sindicales?					
14	¿Cumplen las normas legales vigentes sobre prevención de riesgos laborales?					
15	¿Proveen programas de promoción de la salud ocupacional orientados a mejorar el bienestar de sus empleados?					
Servicios y productos						

16	¿Brindan información oportuna a los familiares sobre el desempeño del alumnado?					
17	¿Son asertivos en lo que dicen y hacen?					
18	¿Transmiten confianza por la capacidad con que responden las preguntas realizadas por el usuario?					
19	¿Brindan a través de una oficina información sobre los diferentes servicios y/o trámites que necesitan los usuarios?					
20	¿Buscan mejorar y simplificar los procedimientos administrativos que realizan los usuarios?					
	Monitoreo y evaluación					
21	¿Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades?					
22	¿Cuentan con personal y recurso para el seguimiento de las actividades planificadas?					
23	¿Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad del servicio y cumplimiento de los compromisos institucionales?					
24	¿Discuten e implementan acciones en base a los resultados de la evaluación de la gestión vigente?					
25	¿Evalúan periódicamente los resultados de la gestión?					

Cuestionario sobre Competitividad

N°	Ítems	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
Innovación tecnológica						
1	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación, para mejorar los servicios que se brindan a los usuarios?					
2	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?					
3	¿Se interiorizan las mejoras en la institución como patrones nuevos?					
4	¿Existen los recursos necesarios para implementar la innovación?					
5	¿Se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias regionales y nacionales?					
Fortalecimiento institucional						
6	¿Facilitan el funcionamiento eficiente, justo, predecible y oportuno del sistema en la solución de conflictos que más afectan la competitividad?					
7	¿Facilitan el diálogo a través de sistemas de investigación y análisis a fin de establecer estrategias de mejoría?					
8	¿Promueven la aplicación de mecanismos alternativos de solución de controversias que sean imparciales, eficientes y oportunos?					
9	¿Promueven medidas que favorezcan la reducción de la corrupción, principalmente mediante la fiscalización?					
10	¿Promueven la reducción de barreras burocráticas en los trámites y/o procesos?					
Política económica						
11	¿Mejoran la eficiencia y calidad del gasto e inversión?					
12	¿Implementan estrategias a fin de reducir la vulnerabilidad financiera de la economía ante eventos externos negativos?					
13	¿Determinan prioridades en la designación del presupuesto institucional?					

14	¿Manejan indicadores de mercado de trabajo: PEN, subempleo, desempleo y empleo informal?					
15	¿Promueven la creación de empleos de calidad, que respete la seguridad laboral y que pueda responder a las condiciones del mercado?					
	Infraestructura					
16	¿Asignan presupuesto para la remodelación de los diferentes centros asistenciales?					
17	¿Cuentan con instalaciones seguras para sus diferentes áreas?					
18	¿Diseñan y mantienen sus instalaciones en forma que salvaguarden las personas, la propiedad y el medio ambiente?					
19	¿Cuentan con ambientes confortables para brindar los diferentes servicios?					
20	¿Tienen modernas y adecuadas instalaciones?					
	Ética Pública					
21	¿Realizan la difusión y seguimiento del Código de Ética de la institución?					
22	¿Aplican las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor?					
23	¿Promueven una conducta humana ejemplar al asegurado?					
24	¿Promueven valores éticos en el personal a nivel interpersonal e interinstitucional?					
25	¿Establecen prohibiciones, deberes y principios de carácter ético en cumplimiento de sus funciones dentro del entorno laboral?					

ANEXO 4: Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR PROCESOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PLANEAMIENTO ESTRATEGICO							
1	¿Realizan diagnóstico de la situación actual de la entidad?	X		X		X		
2	¿Instauran la planificación estratégica de mediano y largo plazo?	X		X		X		
3	¿Elaboran estrategias y metas por año?	X		X		X		
4	¿Establecen estrategias para lograr las metas?	X		X		X		
5	¿Están acordes los planes estratégicos con la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Consideran las competencias laborales para promoción interna?	X		X		X		
7	¿Ejecutan periódicamente procesos de promoción de personal?	X		X		X		
8	¿Ejecutan concursos internos para el acceso a cargos jefaturales asistenciales?	X		X		X		
9	¿Promueven el desarrollo académico como consecuencia de un ambiente humano de calidad?	X		X		X		
10	¿Establecen medidas para fomentar un óptimo clima laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Promueve, tu institución, el respeto a los derechos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Solucionan los gremios sindicales los conflictos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Respetan los acuerdos suscritos con los diferentes gremios sindicales?	X		X		X		
14	¿Cumplen las normas legales vigentes sobre prevención de riesgos laborales?	X		X		X		
15	¿Proveen programas de promoción de la salud ocupacional orientados a mejorar el bienestar de sus empleados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN SERVICIOS Y PRODUCTOS	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Brindan información oportuna a los familiares sobre el desempeño del alumnado?	X		X		X		
17	¿Son asertivos en lo que dicen y hacen?	X		X		X		
18	¿Transmiten confianza por la capacidad con que responden las preguntas realizadas por el usuario?	X		X		X		
19	¿Brindan a través de una oficina información sobre los diferentes servicios y/o trámites que necesitan los usuarios?	X		X		X		
20	¿Buscan mejorar y simplificar los procedimientos administrativos que realizan los usuarios?	X		X		X		
	DIMENSIÓN MONITOREO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades?	X		X		X		
22	¿Cuentan con personal y recurso para el seguimiento de las actividades planificadas?	X		X		X		
23	¿Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad del servicio y cumplimiento de los compromisos institucionales?	X		X		X		
24	¿Discuten e implementan acciones en base a los resultados de la evaluación de la gestión vigente?	X		x		x		
25	¿Evalúan periódicamente los resultados de la gestión?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silva Narvaste , Bertha DNI:45104543

Especialidad del validador:Dra. En Educación , maestra en docencia universitaria Licenciada en Educación, especialidad Matemática y Física

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

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

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

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

11 de Julio del 2022



Dra. Bertha Silva Narvaste

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETITIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación, para mejorar los servicios que se brindan a los usuarios?	X		X		X		
2	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?	X		X		X		
3	¿Se interiorizan las mejoras en la institución como patrones nuevos?	X		X		X		
4	¿Existen los recursos necesarios para implementar la innovación?	X		X		X		
5	¿Se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias regionales y nacionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Facilitan el funcionamiento eficiente, justo, predecible y oportuno del sistema en la solución de conflictos que más afectan la competitividad?	X		x		x		
7	¿Facilitan el diálogo a través de sistemas de investigación y análisis a fin de establecer estrategias de mejoría?	X		X		X		
8	¿Promueven la aplicación de mecanismos alternativos de solución de controversias que sean imparciales, eficientes y oportunos?	X		X		X		
9	¿Promueven medidas que favorezcan la reducción de la corrupción, principalmente mediante la fiscalización?	X		X		X		
10	¿Promueven la reducción de barreras burocráticas en los trámites y/o procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN POLÍTICA ECONOMICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Mejoran la eficiencia y calidad del gasto e inversión?	X		x		X		
12	¿Implementan estrategias a fin de reducir la vulnerabilidad financiera de la economía ante eventos externos negativos?	X		X		X		
13	¿Determinan prioridades en la designación del presupuesto institucional?	X		X		X		
14	¿Manejan indicadores de mercado de trabajo: PEN, subempleo, desempleo y empleo informal?	X		X		X		

15	¿Promueven la creación de empleos de calidad, que respete la seguridad laboral y que pueda responder a las condiciones del mercado?	X		X		X		
DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Asignan presupuesto para la remodelación de los diferentes centros asistenciales?	X		X		X		
17	¿Cuentan con instalaciones seguras para sus diferentes áreas?	X		X		x		
18	¿Diseñan y mantienen sus instalaciones en forma que salvaguarden las personas, la propiedad y el medio ambiente?	X		x		X		
19	¿Cuentan con ambientes confortables para brindar los diferentes servicios?	X		X		X		
20	¿Tienen modernas y adecuadas instalaciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN ÉTICA PÚBLICA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Realizan la difusión y seguimiento del Código de Ética de la institución?	X		X		X		
22	¿Aplican las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor?	X		X		X		
23	¿Promueven una conducta humana ejemplar al asegurado?	X		X		X		
24	¿Promueven valores éticos en el personal a nivel interpersonal e interinstitucional?	X		x		X		
25	¿Establecen prohibiciones, deberes y principios de carácter ético en cumplimiento de sus funciones dentro del entorno laboral?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Silva Narvaste , Bertha**

DNI: 45104543

Especialidad del validador: Dra. En Educación , maestra en docencia universitaria Licenciada en Educación, especialidad Matemática y Física

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

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

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

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

11 de Julio del 2022



Dra. Bertha Silva Narvaste

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR PROCESOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Realizan diagnóstico de la situación actual de la entidad?	X		X		X		
2	¿Instauran la planificación estratégica de mediano y largo plazo?	X		X		X		
3	¿Elaboran estrategias y metas por año?	X		X		X		
4	¿Establecen estrategias para lograr las metas?	X		X		X		
5	¿Están acordes los planes estratégicos con la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Consideran las competencias laborales para promoción interna?	X		X		X		
7	¿Ejecutan periódicamente procesos de promoción de personal?	X		X		X		
8	¿Ejecutan concursos internos para el acceso a cargos jefaturales asistenciales?	X		X		X		
9	¿Promueven el desarrollo académico como consecuencia de un ambiente humano de calidad?	X		X		X		
10	¿Establecen medidas para fomentar un óptimo clima laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Promueve, tu institución, el respeto a los derechos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Solucionan los gremios sindicales los conflictos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Respetan los acuerdos suscritos con los diferentes gremios sindicales?	X		X		X		
14	¿Cumplen las normas legales vigentes sobre prevención de riesgos laborales?	X		X		X		
15	¿Proveen programas de promoción de la salud ocupacional orientados a mejorar el bienestar de sus empleados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN SERVICIOS Y PRODUCTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Brindan información oportuna a los familiares sobre el desempeño del alumnado?	X		X		X		

17	¿Son asertivos en lo que dicen y hacen?	X		X		X		
18	¿Transmiten confianza por la capacidad con que responden las preguntas realizadas por el usuario?	X		X		X		
19	¿Brindan a través de una oficina información sobre los diferentes servicios y/o trámites que necesitan los usuarios?	X		X		X		
20	¿Buscan mejorar y simplificar los procedimientos administrativos que realizan los usuarios?	X		X		X		
	DIMENSIÓN MONITOREO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades?	X		X		X		
22	¿Cuentan con personal y recurso para el seguimiento de las actividades planificadas?	X		X		X		
23	¿Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad del servicio y cumplimiento de los compromisos institucionales?	X		X		X		
24	¿Discuten e implementan acciones en base a los resultados de la evaluación de la gestión vigente?	X		x		x		
25	¿Evalúan periódicamente los resultados de la gestión?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Diaz Saucedo Severino Antonio** **DNI:07162975**

Especialidad del validador: Dr. en ciencias de la educación

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

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

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

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

11 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETITIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación, para mejorar los servicios que se brindan a los usuarios?	X		X		X		
2	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?	X		X		X		
3	¿Se interiorizan las mejoras en la institución como patrones nuevos?	X		X		X		
4	¿Existen los recursos necesarios para implementar la innovación?	X		X		X		
5	¿Se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias regionales y nacionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Facilitan el funcionamiento eficiente, justo, predecible y oportuno del sistema en la solución de conflictos que más afectan la competitividad?	X		x		x		
7	¿Facilitan el diálogo a través de sistemas de investigación y análisis a fin de establecer estrategias de mejoría?	X		X		X		
8	¿Promueven la aplicación de mecanismos alternativos de solución de controversias que sean imparciales, eficientes y oportunos?	X		X		X		
9	¿Promueven medidas que favorezcan la reducción de la corrupción, principalmente mediante la fiscalización?	X		X		X		
10	¿Promueven la reducción de barreras burocráticas en los trámites y/o procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN POLÍTICA ECONÓMICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Mejoran la eficiencia y calidad del gasto e inversión?	X		x		X		
12	¿Implementan estrategias a fin de reducir la vulnerabilidad financiera de la economía ante eventos externos negativos?	X		X		X		
13	¿Determinan prioridades en la designación del presupuesto institucional?	X		X		X		
14	¿Manejan indicadores de mercado de trabajo: PEN, subempleo, desempleo y empleo informal?	X		X		X		

15	¿Promueven la creación de empleos de calidad, que respete la seguridad laboral y que pueda responder a las condiciones del mercado?	X		X		X		
DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Asignan presupuesto para la remodelación de los diferentes centros asistenciales?	X		X		X		
17	¿Cuentan con instalaciones seguras para sus diferentes áreas?	X		X		x		
18	¿Diseñan y mantienen sus instalaciones en forma que salvaguarden las personas, la propiedad y el medio ambiente?	X		x		X		
19	¿Cuentan con ambientes confortables para brindar los diferentes servicios?	X		X		X		
20	¿Tienen modernas y adecuadas instalaciones?	X		X		X		
DIMENSIÓN ÉTICA PÚBLICA		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Realizan la difusión y seguimiento del Código de Ética de la institución?	X		X		X		
22	¿Aplican las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor?	X		X		X		
23	¿Promueven una conducta humana ejemplar al asegurado?	X		X		X		
24	¿Promueven valores éticos en el personal a nivel interpersonal e interinstitucional?	X		x		X		
25	¿Establecen prohibiciones, deberes y principios de carácter ético en cumplimiento de sus funciones dentro del entorno laboral?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diaz Saucedo Severino Antonio DNI:07162975

Especialidad del validador: Dr. en ciencias de la educación

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

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

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

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

11 de Julio del 2022



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN POR PROCESOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Realizan diagnóstico de la situación actual de la entidad?	X		X		X		
2	¿Instauran la planificación estratégica de mediano y largo plazo?	X		X		X		
3	¿Elaboran estrategias y metas por año?	X		X		X		
4	¿Establecen estrategias para lograr las metas?	X		X		X		
5	¿Están acordes los planes estratégicos con la misión y visión de la entidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Consideran las competencias laborales para promoción interna?	X		X		X		
7	¿Ejecutan periódicamente procesos de promoción de personal?	X		X		X		
8	¿Ejecutan concursos internos para el acceso a cargos jefaturales asistenciales?	X		X		X		
9	¿Promueven el desarrollo académico como consecuencia de un ambiente humano de calidad?	X		X		X		
10	¿Establecen medidas para fomentar un óptimo clima laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Promueve, tu institución, el respeto a los derechos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
12	¿Solucionan los gremios sindicales los conflictos laborales de los colaboradores?	X		X		X		
13	¿Respetan los acuerdos suscritos con los diferentes gremios sindicales?	X		X		X		
14	¿Cumplen las normas legales vigentes sobre prevención de riesgos laborales?	X		X		X		
15	¿Proveen programas de promoción de la salud ocupacional orientados a mejorar el bienestar de sus empleados?	X		X		X		
	DIMENSIÓN SERVICIOS Y PRODUCTOS	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Brindan información oportuna a los familiares sobre el desempeño del alumnado?	X		X		X		

17	¿Son asertivos en lo que dicen y hacen?	X		X		X		
18	¿Transmiten confianza por la capacidad con que responden las preguntas realizadas por el usuario?	X		X		X		
19	¿Brindan a través de una oficina información sobre los diferentes servicios y/o trámites que necesitan los usuarios?	X		X		X		
20	¿Buscan mejorar y simplificar los procedimientos administrativos que realizan los usuarios?	X		X		X		
	DIMENSIÓN MONITOREO Y EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Cuentan con mecanismos que les permita obtener información sobre el grado de ejecución de las actividades?	X		X		X		
22	¿Cuentan con personal y recurso para el seguimiento de las actividades planificadas?	X		X		X		
23	¿Cuentan con indicadores para evaluar los estándares de calidad del servicio y cumplimiento de los compromisos institucionales?	X		X		X		
24	¿Discuten e implementan acciones en base a los resultados de la evaluación de la gestión vigente?	X		x		x		
25	¿Evalúan periódicamente los resultados de la gestión?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dávila Arenaza, Víctor Demetrio** **DNI:08467692**

Especialidad del validador: Dr. en Administración

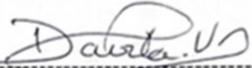
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

11 de Julio del 2022

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETITIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Fomentan la cultura por la innovación e investigación, para mejorar los servicios que se brindan a los usuarios?	X		X		X		
2	¿Tienen acceso a las herramientas, conocimiento y asesoría que requieren para innovar?	X		X		X		
3	¿Se interiorizan las mejoras en la institución como patrones nuevos?	X		X		X		
4	¿Existen los recursos necesarios para implementar la innovación?	X		X		X		
5	¿Se orienta la innovación a los lineamientos y estrategias regionales y nacionales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Facilitan el funcionamiento eficiente, justo, predecible y oportuno del sistema en la solución de conflictos que más afectan la competitividad?	X		x		x		
7	¿Facilitan el diálogo a través de sistemas de investigación y análisis a fin de establecer estrategias de mejoría?	X		X		X		
8	¿Promueven la aplicación de mecanismos alternativos de solución de controversias que sean imparciales, eficientes y oportunos?	X		X		X		
9	¿Promueven medidas que favorezcan la reducción de la corrupción, principalmente mediante la fiscalización?	X		X		X		
10	¿Promueven la reducción de barreras burocráticas en los trámites y/o procesos?	X		X		X		
	DIMENSIÓN POLÍTICA ECONÓMICA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Mejoran la eficiencia y calidad del gasto e inversión?	X		x		X		
12	¿Implementan estrategias a fin de reducir la vulnerabilidad financiera de la economía ante eventos externos negativos?	X		X		X		

13	¿Determinan prioridades en la designación del presupuesto institucional?	X		X		X		
14	¿Manejan indicadores de mercado de trabajo: PEN, subempleo, desempleo y empleo informal?	X		X		X		
15	¿Promueven la creación de empleos de calidad, que respete la seguridad laboral y que pueda responder a las condiciones del mercado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN INFRAESTRUCTURA	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Asignan presupuesto para la remodelación de los diferentes centros asistenciales?	X		X		X		
17	¿Cuentan con instalaciones seguras para sus diferentes áreas?	X		X		x		
18	¿Diseñan y mantienen sus instalaciones en forma que salvaguarden las personas, la propiedad y el medio ambiente?	X		x		X		
19	¿Cuentan con ambientes confortables para brindar los diferentes servicios?	X		X		X		
20	¿Tienen modernas y adecuadas instalaciones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN ÉTICA PÚBLICA	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Realizan la difusión y seguimiento del Código de Ética de la institución?	X		X		X		
22	¿Aplican las normas morales, fundadas en la honradez, la cortesía y el honor?	X		X		X		
23	¿Promueven una conducta humana ejemplar al asegurado?	X		X		X		
24	¿Promueven valores éticos en el personal a nivel interpersonal e interinstitucional?	X		x		X		
25	¿Establecen prohibiciones, deberes y principios de carácter ético en cumplimiento de sus funciones dentro del entorno laboral?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dávila Arenaza, Víctor Demetrio

DNI:08467692

Especialidad del validador: Dr. en Administración

11 de Julio del 2022

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: Prueba de fiabilidad

Confiabilidad

Confiabilidad General

Tabla 8
Alfa de cron bach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	50

El análisis de fiabilidad obtenido fue de ,920 lo que nos indica que nuestro instrumento es altamente confiable y puede ser aplicado.

Confiabilidad para variable Gestión por procesos

Tabla 9:
Confiabilidad Gestión por Procesos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	25

El análisis de fiabilidad obtenido fue de ,945 lo que nos indica que nuestro instrumento es altamente confiable y puede ser aplicado.

Confiabilidad para variable Competitividad

Tabla 10:
Confiabilidad Competitividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	25

El análisis de fiabilidad obtenido fue de ,913 lo que nos indica que nuestro instrumento es altamente confiable y puede ser aplicado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión por procesos y mejora la competitividad en el área de abastecimiento en una institución del sector educación, Cajamarca", cuyo autor es TAFUR BUSTAMANTE OSCAR DANIEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA DNI: 46513916 ORCID 0000-0002-1070-0452	Firmado digitalmente por: AALVARADOL10 el 18- 08-2022 18:25:29

Código documento Trilce: TRI - 0373361