



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01- la Troncal, Cantón la Troncal, 2018”

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

AUTOR:

Br. Esteban Alberto Cepeda Saldivia(ORCID: 0000-0001-7706-8140)

ASESOR:

Mg. Karl Friederick Torres Mirez(ORCID 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Piura – Perú
2019

DEDICATORIA

A Dios Omnipotente: Por su eterno amor,
Fortaleza y sabiduría, quien me acompaña
En todo momento de mi vida.

A mi familia: Por su apoyo incondicional e impulsarme por ser mejor cada día, superando los retos que se presenten en la vida y ayudarme a ser un gran ser humano dentro de la sociedad que vivimos.

Esteban Alberto Cepeda Saldivia

AGRADECIMIENTO

Quiero Agradecer a los funcionarios y docentes, del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, Cantón La Troncal 2018, que me acogió y permitió aplicar esta tesis de Investigación. Así también a mi docente Mg. Karl Friederick Torres Mirez, por su valiosa colaboración y asesoramiento en la dirección de la presente tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de cumplir un objetivo más en mi vida profesional, y a todos aquellos que fueron parte de esta valiosa investigación.

Esteban Alberto Cepeda Saldivia

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 2:40PM, del día 3 de Abril de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL DISTRITO 03D01-LA TRONCAL, CANTÓN LA TRONCAL, 2018." presentada/o por el /la bachiller CEPEDA SALDIVIA ESTEBAN ALBERTO.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobar por unanimidad

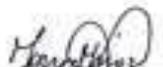
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado académico de MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA.

Piura, 03 de Abril de 2019.


DRA. HIDALGO DE CUCHO MARIELLA BELMINA
PRESIDENTA




MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO


MG. TORRES MÍREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

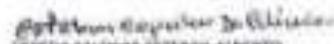
Declaratoria de autenticidad

Yo, Ing. Cepeda Saltivia esteban Alberto, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, identificado con CI 1204960320 con la tesis titulada "Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01- la Troncal, Cantón la Troncal, 2018".

Declaro que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener ningún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados ni duplicados ni copiados por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (Datos falsos), Plagio de la (información sin citar autores), auto plagio, (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado) , piratería(uso ilegal de la información ajena) o falsificación (Representar falsamente las ideas de otro) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven , sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.


ESTEBAN ALBERTO CEPEDA SALTIVIA
DNI: 47 1204960320

FECHA: PIURA, 03 DE ABRIL del 2018

Piura, julio 2018

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	8
1.4. Formulación del problema.....	16
1.5. Justificación del estudio.....	17
1.6. Hipótesis.....	19
1.7. Objetivos.....	20
II. MÉTODO.....	21
2.1. Diseño de investigación.....	21
2.2. Variables, operacionalización.....	22
2.3. Población y muestra.....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	27
2.5. Métodos de análisis de datos.....	30
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	50
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	66

ANEXO 1: AUTORIZACIÓN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	67
ANEXO 2: CUESTIONARIOS APLICADOS	68-72
ANEXO3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	73
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 1.....	74
ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 2	75
ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 3	76
ANEXO 7: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 4	77
ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	78
ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA	79-80
ANEXO 10: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	81
ANEXO 11: PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN.....	82
ANEXO 12: AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE LA TESIS.....	83
ANEXO: 13 VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, Cantón, 2018.....	23
Tabla N° 2: Población del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación, Cantón.....	24
Tabla N° 3: Muestra del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación, Cantón.....	25
Tabla N° 4: Interpretación del coeficiente de confiabilidad	29
Tabla N° 5: V. Gestión administrativa	33
Tabla N° 6: D1VD. Gestión administrativo / financiera	34
Tabla N° 7: D2VD. Gestión educativa.....	35
Tabla N° 8: D3VD. Gestión del talento humano.....	36
Tabla N° 9: Desarrollo de competencias.....	37
Tabla N° 10: Competencias laborales.....	38
Tabla N° 11: Competencias sociales	39
Tabla N° 12: Competencias personales.....	40
Tabla N° 13: Pruebas de normalidad.....	41

Tabla N° 14: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias.....	42
Tabla N° 15: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias.....	44
Tabla N° 16: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias.....	45
Tabla N° 17: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias.....	46
Tabla N° 18: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales.....	47
Tabla N° 19: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales.....	48
Tabla N° 20: Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 1.- Gestión administrativa.....	33
Figura 2.- Gestión administrativo/financiera.....	34
Figura 3.- D2VD. Gestión educativa.....	35
Figura 4.- D3VD. Gestión del talento humano.....	36
Figura 5.- Desarrollo de competencias.....	37
Figura 6.- Competencias laborales.....	38
Figura 7.- Competencias sociales.....	39
Figura 8.- Competencias personales	40

RESUMEN

Con la evolución de las instituciones, las labores administrativas se vuelven más complejas, por lo que es importante buscar alternativas logísticas que faciliten realizar este trabajo, se refiere a las formas, estrategias y mecanismos diseñados con el fin de hacer cumplir los objetivos de una empresa, por lo que es indispensable saber lo que se quiere lograr como resultado, por lo tanto en el presente trabajo se involucran dimensiones como la gestión administrativo-financiero, gestión educativa y la gestión del talento humano, destinadas a desarrollar competencias integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades, tanto en el plano laboral, social y personal de los miembros del Distrito 03D01-La Troncal, Cantón la Troncal 2018. Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el paradigma positivista, de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, descriptiva, no experimental, por cuanto se realizó sin la manipulación deliberada de variables, encuestando a los 35 integrantes del distrito en mención, procesando los resultados por medio del sistema SPSS, el cual dio como resultado que la medida que existe entre gestión administrativa y el desarrollo de competencias de los miembros del Distrito 03D01-La Troncal, Cantón la Troncal 2018, lo que se comprobó con el estadístico de t de student. El r de Pearson fue de 0,51 ($p > 0.05$), el valor se ubicó en la región de aceptación; por lo tanto, se aceptó H1 y se rechazó la H₀. Los resultados mostraron también los valores predominantes del porcentaje medio con un 68,86%.

Palabras claves: Gestión, Administración, Competencias, Funcionarios, Distrito.

ABSTRACT

With the evolution of institutions, administrative tasks become more complex, so it is important to find logistical alternatives that facilitate this work, it refers to the forms, strategies and mechanisms designed to enforce the objectives of a company, so it is essential to know what you want to achieve as a result, therefore in the present work are involved dimensions such as administrative-financial management, educational management and human talent management, aimed at developing skills integrating knowledge, skills, attitudes and capacities, both in the labor, social and personal aspects of the members of District 03D01-La Troncal, Cantón la Troncal 2018. For the development of the present investigation, the positivist paradigm was used, correlational level, with a quantitative approach, descriptive, not experimental, because it was done without the deliberate manipulation of variables, surveying the 35 members of the district in question, processing the results through the SPSS system, which resulted in the measure that exists between administrative management and the development of competencies of the members of District 03D01-La Troncal, Cantón la Troncal 2018, which was verified with the student's t-statistic. The Pearson's r was 0.51 ($p > 0.05$), the value was located in the acceptance region; therefore, H1 was accepted and the Ho was rejected. The results also showed the predominant values of the average percentage with 68.86%.

Keywords: Management, Administration, Skills, Officials, District.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En México, todo lo que se encuentra relacionado a la planeación de orde estratégica como lo señala (Koontz & Weihrich, 2001), está relacionado directamente con la determinación de los principales objetivos a nivel empresarial y que plantea un proceso de capacitación en lo que se refiere a asignación de nuevos recursos.

(Garrido, 2006, pág. 229), la estrategia se define en: el alcance, los recursos empleados, disposiciones de orden táctico, los recursos y la importancia de su implementación. Todo esto tiene como finalidad alcanzar el éxito mediante procedimientos de planificación que requieren de importantes factores:

Los aciertos en el proceso analítico, contenidos, conceptos destacados y la implementación del FODA, Castañeda (2009), señala que “estrategia es parte fundamental de la planificación que logra que las instituciones puedan tomar ventaja ante la competencia”.

Porter (2008), indica que “Todo lo relacionado a las estrategias permiten que las empresas logren una ventaja ante la competencia por tres accesos diferentes: el liderazgo la diferenciación y el enfoque”. (Pág 3).

El ser humano en muchos casos presenta una dependencia de la entidad en la que labora para lograr sus objetivos y metas a nivel personal, poder marcar un crecimiento sostenido. Por otra parte, las entidades dependen directa o indirectamente de las personas que se encargan de la parte operativa, con la finalidad de encaminar un crecimiento que genere mayor competitividad.

Las entidades privadas no tendrían repercusión sin las personas que se encargan de las actividades a la interna de la institución. Para ello también es necesaria que exista una relación de mutua dependencia que permita alcanzar ciertos beneficios. Si todo esto se logra encaminar de manera correcta, entonces es posible que exista una relación que perdure en el tiempo entre el empleado y las diferentes organizaciones (Chiavenato, 2002, pág. 95).

La planificación de orden estratificado se encarga de mejorar todo lo relacionado al manejo presupuestal. Esta posición se la puede analizar desde una perspectiva neoclásica que esta relacionada con el ámbito de carácter administrativo que está considerado como una de las principales funciones organizacionales que están encaminadas a conseguir nuevos objetivos a través de un nuevo modelo de la administración.

Las funciones que se deben realizar desde el enfoque administrativo, son precisamente las que permiten encaminar nuevos procedimientos en el orden administrativo, la misma que se debe aplicar por parte de los que están al frente de cualquier institución.

Marchant & Castro (2005) indican que el gerenciamiento motivacional del empleado permite que el colectivo pueda sostener un ritmo de importante competitividad, y al mismo tiempo se puedan alcanzar las metas propuestas con el objetivo de llegar a alcanzar nuevas metas.

En Ecuador, la gestión enfocada a las actividades administrativas, y todo lo relacionado a la competitividad, ha permitido experimentar diversos cambios o modificaciones en lo relacionado a la politización de los diferentes sectores sociales, económicos, educacionales, y demás. Todo esto se plantea mediante un enfoque empresarial de alta competencia que permite que los profesionales puedan alcanzar el éxito a nivel social.

La realidad de las instituciones educativas se pone en manifiesto cada año lectivo debido a que en el Ecuador, se han generado diversos cambios en el formato de manejo educativo desde el enfoque administrativo, el cual permanece en manos de quienes estudian todo lo relacionado a la parte de la estructura académica.

La función enfocada a la parte de la administración, permite establecer operaciones que permitan ejecutar diversas directrices a los diferentes establecimientos, que necesitan renovar ciertas formas retrogradadas de enseñanza, que evidentemente necesitan ser reestructuradas y mejoradas para el crecimiento académico de los estudiantes y al mismo tiempo para poder establecer nuevos lineamientos educacionales.

El manejo focalizado a nivel provincial forma parte de un importante modelo de gestionamiento educacional, en la cual que cada uno de los cantones cuenta con una importante facultad de manejo sistematizado desde la parte administrativa en lo que se refiere a los establecimientos educativos a nivel nacional, de esta forma se procede a crear y gestionar importantes cambios de carácter administrativos.

El ministerio de educación implemento un nuevo presupuesto que permita que las unidades ejecutoras inicien con un nuevo proceso de contratación de personal para un efectivo desenvolvimiento en las diferentes áreas direccionadas a un correcto manejo del sistema educacional, el cual se encuentra dividido en Zonas, Distritos y circuitos.

En los distritos existen Departamentos los cuales se denominan Unidades de Asesoría en temas juridicos, de atención al usuario, nuevas tecnologías informativas y comunicacionales, Divisiones en los distritos por temas de planificación, administrativa desde la parte financiera, seguimientos y regulaciones, de administración académica, cada una de estas unidades se encuentran conformadas por profesionales que deben contar obligatoriamente con títulos académicos afines a las actividades que deben desarrollar.

1.2. Trabajos Previos

A nivel Internacional

Bonilla (2016), Plantea el siguiente título para su trabajo de titulación: Estrategias de gestionamiento administrativo para el mejoramiento de la atención a los usuarios en la microempresa denominada comercial “San Martin” – Chiclayo. Dicha investigación planteó su tema en base a las diferentes necesidades, entre ellas la implementación de nuevos planes y estrategias para una correcta gestión de la parte administrativa que permita a la institución brindar un mejoramiento en todo lo relacionado a la atención al usuario. Para ello se ha implementado como el instrumento, el desarrollo de una encuesta que se realiza en base a la Escala de Likert. Después de la implementación de lo referente a los instrumentos y a la recolección de información a través de encuestas a 50 usuarios y empleados de las microempresas, revisando los resultados mediante el programa SPSS versión 22, el cual permite analizar todo lo que corresponde a

las estrategias del gestionamiento en la parte administrativa que tiene relación con la atención que se le brinda al usuario; permitiendo que cada empleado de la institución pueda conocer cuales son los objetivos planteados a corto y largo plazo, de esta forma también se puede mejorar la atención brindada a cada uno de los clientes o usuarios que requieren de un servicio de primera calidad..

Carrasco (2015), En su trabajo de investigación que se denomina: Gestionamiento por competencias, relacionada al desempeño laboral de quienes forman parte del personal en el área de administración, en los relacionado a la obtención de los datos informativos que se aplican mediante en instrumento de encuesta sobre el gestionamiento de las competencias y el importante desenvolvimiento en el campo laboral en relación a 42 empleados encargados en el área administrativa. El cuestionario estuvo planteado mediante 18 ítems que se manejan a través de una amplia escala referente a 5 categorizaciones. Además se toma en cuenta los conceptos relacionados a la validez y evidentemente la importancia de la confiabilidad, todo esto se desarrolló en base al coeficiente de Alfa de Cronbach en el que se pudo conseguir importantes resultados como son: 0.812 que fueron empleados en el cuestionario, lo que dio como resultado que los instrumentos son confiables. También se logró plantear una importante medición de las variables que permiten marcar una observación de nivel correlacional que muestra una relación en la gestión por competitividad y además que se basa en el desempeño de quienes son parte del personal que se encarga de las labores administrativas, en la cual se emplea un coeficiente de Pearson, el mismo que tiene como resultado una correlación de cero. Lo que demuestra la existencia de una correlación de carácter positiva y evidentemente moderada.

Raxuleu (2014), en su trabajo de titulación que se denomina: “Liderazgo y desempeño del área de pedagogía en lo referente a la docencia en el país de Guatemala”. Dicha exploración es de enfoque descriptiva correlacional. Para el presente trabajo de investigación se realizó una selección con una muestra de 237 individuos, En el presente trabajo explorativo también se logró determinar a través de la implementación de la encuesta, todo esto conlleva la aplicación de 3 cuestionarios que forman parte del proceso de investigación.

Para ello también se empleó un muestreo probabilístico que tiene relación con lo aleatorio simple, estratificado o simplemente de fijación a nivel de las proporciones que permiten estimar la un importante numero de estudiantes que formaron parte de la encuesta . El resultado detalló que los directores que formaron parte del proceso de estudio, fueran evaluados y al mismo tiempo recibieropn una calificación de eficiente en lo que corresponde al ejercicio de ciertos indicadores que forman parte de la propuesta en las diferentes áreas que tienen relación con el liderazgo en lo que se refiere al directorio escolar que forman parte del estudio que se plantea mediante conceptos en el marco teórico desde la parte conceptual. Todo lo relacionado a los estratos que forman parte de la consulta como son los directores, docentes y además los alumnos que tienen participación en las diferentes respuestas que son planteadas mediante un banco de preguntas.

La puntuación cuantitativa no se encuentra en un nivel importante de optimización. Quienes han formado parte del proceso de estudio pueden coincidir que existe una importante vinculación en lo que se refiere a las variables de liderazgo y desempeño desde la parte academica y principalmente pedagógica. Las respuestas que se lograron obtener en el proceso de investigación apuntan al desarrollo y principalmente en en desempeño de cada director mediante las diferentes acciones que son impulsadas y que tienen influencia en las acciones pedagógicas de la docencia en las diferentes actividades académicas que realizan.

La vinculación que existe entre las variables que se plantean son relevantes. El liderazgo que tienen las autoridades en las diferentes unidades educativas muestran un resultado favorable en la mayor parte de los aspectos que se han podido estudiar o medir, mientras que solo tres de ellos se los pudo calificar como un desenvolvimiento de carácter deficiente.

Uno de los indicadores mostró un alto nivel de fortaleza, el mismo que se lo puede relacionar como valores representativos como son el respeto y confianza. La baja puntuación esta relacionada a un desempeño deficiente en el que también se pudo evaluar a directores, dando casi el mismo resultado. En lo relacionado a los docentes y las actividades que cumplen en sus diferentes jornadas, lograron alcanzar una calificación eficiente a nivel general, en todo lo correspondiente a su desenvolvimiento desde la parte pedagógica.

Los estudiantes han manifestado que el buen desenvolvimiento que muestran los docentes, tiene relación con el manejo adecuado y el liderazgo que ejercen en la actualidad los directores de las diferentes unidades educativas, todo esto logra generar un impacto positivo en las actividades que realizan los docentes en cada jornada. Los indicadores que mas destacan el trabajo que realizan los docentes son: el poder fomentar un importante aprendizaje desde el ámbito de la cooperación, la implementación de los diferentes recursos didácticos, atención en base a los métodos de aprendizaje y la motivación que se puede ejercer a los alumnos.

Los cuatro aspectos en los que se muestran ciertas deficiencias son: la planificación a nivel colectivo, el reforzamiento en ciertas áreas que se muestran falencias, la comunicación a nivel familiar y el uso de material tecnológico.

A nivel Nacional

Ávila (2012), en su trabajo de investigación que se titula “Gestionamiento en la competitividad para todo lo relacionado al talento humano en un importante proyecto que se centraliza en la exploración minera; se da a conocer la importancia de impulsar propuestas de gestionamiento que se puedan basar en nuevos estudios con propuestas que se puedan describir a través de fases que permitan definir la competencia a nivel institucional, analizar las diferentes funciones que se deben de cumplir en cada uno de los puestos que ocupan a nivel empresarial, elaborar nuevas competencias en cada perfil, reclutar y evaluar desempeño y desarrollo de ciertas actividades.

En el presente trabajo de exploración planteado por (Villacís & Vásquez, 2007), el cual se titula: Modelo de gestionamiento de actividades en el orden administrativo en el que se basa los nuevos procedimientos relacionado al talento humano de las diversas organizaciones que están direccionadas a conocer cuales son los sectores riego en la provincia de Tungurahua. Dicho modelo de gestionamiento permite establecer un importante enfoque de orden sistematizado que tome en cuenta la importancia de poder interactuar en distintos factores legales e institucionales que formen parte de una dinámica en el sector; a partir de un estudio de orden analítico que permita estructurar las diversas competencias y avances, todo esto permite enfatizar en todo lo relacionado al

proceso administrativo en lo que se refiere al agua de riego y la contribución activa de las diferentes Juntas. Todo esto se establece mediante tres importantes instancias como son: Consejo del área de Consultas, Coordinación desde el área General y Desarrollo de los diferentes servicios que se brindan al usuario. En el estudio de este modelo se logra destacar la relevancia de la competencia humana como parte fundamental de las determinaciones de las modificaciones en el sector. Es importante poder modificar diversas propuestas de desarrollo operativo en todo lo relacionado al servicio, ya que permite tener una medición de todo el campo técnico-operativo direccionado a cada uno de los usuarios a los que se les brinda un buen servicio.

A nivel local

Villamar & Pauta (2016), En su investigación realizada en la ciudad de Machala con el título: Gestionamiento de la parte enfocada a la rama de la administración y su dominio en el ejercicio de las actividades laborales de las secretarias.

La gestión que se debe cumplir, es importante para que puedan encaminarse las actividades internas de una institución, cada tarea realizada por parte de la secretaria presenta una influencia de manera directa en todo lo que corresponde a la parte del desempeño, esta imagen aporta al progreso y crecimiento de la empresa según los resultados que se puedan obtener.

A través de la presente investigación se busca dar a conocer las diferentes actividades que se cumplen desde el área de secretaria y el desempeño laboral que tienen cada uno de los empleados en la empresa estudiada. La finalidad es dar importantes soluciones que puedan ser validadas como parte de un proceso de investigación y que permitan desarrollar nuevos objetivos.

El Primer Capítulo del presente trabajo de investigación especifica cada uno de los problemas que se lograron detectar en el proceso de indagación, los cuales permitieron realizar un importante análisis crítico.

Rizo y Muñoz (2013), En su proceso de indagación que se ha podido realizar, se titula: Planeamiento estratégico para el mejoramiento de la Gestión administrativa de la Microempresa Good Water.

El trabajo de exploración se direcciona hacia un importante análisis relacionada a la Gestión Administrativa que permite plantear una importante propuesta de

mejoramiento, con el propósito de identificar las diferentes falencias que se presentan, además de las diversas debilidades que fueron detectadas en la investigación. Todo esto se convierte en una limitante para poder desarrollar una correcta gestión que permita alcanzar nuevos objetivos. El presente trabajo de investigación es de carácter descriptivo, y permite diagnosticar, enfoques de tipo correlacional y explicativa, además se emplearon diversas técnicas e instrumentos, la encuesta fue la principal, permitiendo que se ejecute un importante cuestionario de preguntas. Una vez que se pudo obtener la información necesaria, se la puede utilizar para desarrollar un importante análisis que permita detectar ciertas debilidades, en las que se destaca: la mala administración de las cuentas que se deben de cobrar, un sistema de comercialización que se lo puede catalogar como obsoleto, la distribución deficiente de trabajo y responsabilidades a cada uno de los empleados. Todo este proceso de investigación permitió identificar las hipótesis establecidas. La propuesta permite desarrollar un Plan Estratégico para fortalecer, la integridad y estabilidad a nivel empresarial.

1. 3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

Todo trabajo de exploración debe ser respaldado mediante fundamentaciones teóricas, sustento científico y la confiabilidad en los resultados informativos. Hay que tener en cuenta que para ello es importante enfocar la fundamentación teórica desde las variables, para alcanzar las dimensiones e indicadores, como parte del progreso de cada proyecto.

1.3.1. Gestión Administrativa

A nivel social, la gestión se la puede catalogar como una importante herramienta para el ser humano en el campo laboral, permite establecer y mejorar el funcionamiento de una institución y al mismo tiempo fortalecer cada uno de los elementos que la conforman. Desde otra perspectiva, se puede señalar que la sociedad la conforman un conjunto de instituciones, grupos, establecimientos y demás, todos liderados por personas que trabajan en equipo para alcanzar nuevos objetivos a nivel global.

La forma de organizar y establecer nuevas estrategias, se conforma de manera diversa. Las funciones del moderador o coordinador de una institución permite establecer funciones de primer orden al administrador, su origen se descubre certificado por la importante Teoría de materia administrativa. (Vásquez, 2014, pág. 23).

La gestión administrativa forma parte de la conducción racional de diversas actividades organizativas; la misma que se ejecuta a través de una importante planificación, ordenamiento, direccionamiento y revisión de varias actividades desarrolladas mediante una importante planificación. De esto depende la existencia y el éxito de las organizaciones. (Chiavenato I. , 2006, pág. 12).

La administración también puede ser catalogada como un arte, que permite generar conceptos que puedan favorecer al crecimiento de una institución, que debe ser puesto en práctica, y al mismo tiempo debe establecer nuevas formas creativas de encaminarse hacia el éxito. La ciencia, arte y técnica se convierten en un importante complemento para poder alcanzar una administración progresiva. Las funciones de la administración establecidas presentan un enfoque clásico que deben ser constantemente actualizados como parte del impulso de los avances de la nueva década, las mismas que se pueden definir como un importante procedimiento de carácter administrativo.

En esa perspectiva se puede determinar la importancia del desarrollo de nuevas propuestas del ciclo de los procedimientos de gestión, que permitan cumplir con el ciclo que es elemental en una correcta administración como son la planificación, verificación y actuación. (Unesco, 2011, pág. 42).

La forma de desarrollo que requiere la gestión desde un enfoque administrativo como concepto, consiste en establecer nuevos procedimientos de planificación, que permitan ejecutar evaluaciones y control en los diferentes parámetros de estudio. Todo esto quedó establecido mediante la teoría de la UNESCO, la gestión de los directores se encuentra contextualizado en las actividades que promueven las instituciones educativas y que tienen como una de sus principales funciones, enseñar a desarrollar nuevas cualidades y destrezas.

(Harold Koontz, 2004, p.66), refiere que la gestión desde un enfoque administrativo es una de las principales acciones de desarrollo para el ser humano. Al momento de crear grupos de trabajo, ya se encuentra planteado un propósito que no ha podido ser alcanzado de forma individual y requiere de organización que garantiza la conexión de esfuerzos a nivel individual. (Unesco, 2011).

1.3.1.1 Dimensiones de la Variable Gestión Administrativa

1.3.1.1.1 La Gestión Administrativa Financiera

La Gestión Administrativa es considerada como una importante actividad que requiere de capacidades y conocimientos de orden técnico, jurídico y que se fundamente a través de un importante grado de planificación, organización, y evaluación en todo lo relacionado al funcionamiento de servicios de orden público.

La administración tiene como finalidad poder desarrollar servicios eficientes y eficaces que permitan resolver problemas o simplemente satisfacer ciertas necesidades con la finalidad de crecer económicamente, y marcar un progreso en el orden social y cultural. Para alcanzar importantes resultados la administración se tiene que plantear una serie de objetivos, y al mismo tiempo establecer procedimientos que permitan tomar decisiones acertadas, para poder resolver ciertos temas que son prioridad para ciertos usuarios. (Amigó, 2015).

Anzola (2002), refiere que la gestión en el campo de la administración consiste realizar nuevas actividades que permitan emprender nuevos proyectos de carácter grupal, es decir que se busca alcanzar nuevas metas u objetivos con el fin de desempeñar importantes labores de planificación, organización, direccionamiento y control". (Pág.70)

Amador (2003), refiere que el procedimiento en el orden administrativo tiene referencias con el planteamiento y la organización de la estructura de órganos y cargos que presentan nuevas propuestas que permitan crecer a las empresas, y al mismo tiempo establecer un control en ciertas actividades.

1.3.1.1.2 La Gestión Educativa

La gestión educativa es un prototipo en el que aplican los principios elementales de la administración y que permiten gestionar un campo de aprendizaje. La gestión a nivel comunicacional se fundamenta a través del desarrollo teórico-práctico. El desenvolvimiento en el gestionamiento de conceptos académicos tienen como objetivo cumplir diversas funciones en relación a la parte educativa. (Amigó, 2015, pág. 21)

La gestión educativa tiene una relación directa con el eficacia y eficiencia en lo que respecta a la gestión desde un enfoque de planificación. El gestionamiento de las actividades educativas forma parte de un conjunto de procedimientos, toma de decisiones y realización de actividades que permitan encaminar nuevos procesos de desarrollo pedagógico. Sin embargo este concepto, no permite establecer una definición que hable de la importancia de poder establecer nuevas políticas educativas o a nivel de gestión en los diferentes establecimientos académicos. (Botero, 2009, pág. 4).

La gestión también forma parte de la políticas educativas y que tienen como una de sus principales estrategias el mejoramiento de la calidad académica. Esta planificación permite mejorar la calidad a nivel educacional si es necesario y al mismo tiempo permite establecer un adecuado equilibrio de márgenes autónomos, participativos y normativos (García, 2006, pág. 75).

1.3.1.1.3 La Gestión de Talento Humano

La gestión relacionada a la labor de talento humano está compuesta por un grupo de prácticas ineludibles para direccionar aspectos relacionados a actividades gerenciales con los encargados o líderes de las diferentes áreas, para cumplir con esta importante labor también se requiere de capacitaciones, y evaluación previas. (Chiavenato I. , 2009, pág. 56).

Lledo (2011), refiere que los recursos humanos presentan un enfoque que se relaciona con las diversas actividades de mayor relevancia a nivel organizacional o empresarial, lo que la convierte en una base principal del gestionamiento de talento humano, cada persona tiene responsabilidad en lo que respecta a la ejecución de actividades que se deben cumplir para encaminar diversos proyectos favorables para cada organización.

Dessler (2006), indica que las políticas permiten manejar y controlar los asuntos mas relevantes relacionados al talento humano en el área administrativa; todo esto requiere de evaluaciones y capacitaciones para que el ambiente se convierte en un campo laboral estable y equitativo.

1.3.1.3.1 Teoría sobre Administración Pública

Quilisimba (2016), refiere que la administración de carácter pública es el ejercicio que busca encaminar cada estado o gobierno de manera sistemática y planificada, donde se debe aplicar la norma vigente y los diferentes reglamentos que demanda la ley, con el fin de promover un correcto desarrollo, social, político y económico para el crecimiento sostenible de un país. De esta forma se busca dar resoluciones de manera oportuna a los reclamos que se realizan o de las peticiones que se busca encaminar.

La administración pública consta de instituciones jerárquica organizadas o estructuras como la ley demanda, para todo esto debe existir una misión que se establezca de forma constitucional que permita ajustar las prestaciones de carácter públicas que permiten marcar un desarrollo a nivel social. (Quilisimba, 2016, pág. 11).

En el campo jurídico, cuando se habla de derecho, se establece una administración sistematizada en base al cumplimiento de los reglamentos plasmados en las leyes de cada país, la estructura desde el enfoque jurídico es indispensable para que cada organismo estatal pueda ser manejado correctamente. La administración le proporciona al derecho, la eficacia y eficiencia de carácter jurídico en lo que se refiere a sus normas, principalmente a las que presentan una tendencia de organización social. Los derechos del ser

humano son la base de la existencia del Derecho como tal. (Castañeda P. , 2016, pág. 24).

Desde un enfoque jurídico, "El Derecho es imprescindible para poder encaminar cualquier organismo social que requiera de un proceso estable de administración. Lo que importa de manera prioritaria con relación al Derecho son; la administración que pueda proporcionar importantes resultados; el Derecho al trabajo como eje fundamental. (Leithwood & Hopkins, 2008, pág. 16).

1.3.2 Desarrollo de Competencias

Díaz, 2010 refiere que las competencias con catalogadas como técnicas o habilidades que permiten impulsar el aprendizaje de nuevos conocimientos y características que ayuden a destacar en el campo laboral. (p.23).

La competencia permite desarrollar nuevas habilidades que se requieren al momento de realizar ciertas actividades, todo esto acorde a la cultura organizacional y a la ética en cada organización.

El enfoque de gestión a nivel de competencia, permite implementar nuevos direccionamientos para la búsqueda del desarrollo empresarial que permita gestionar nuevos recursos de manera integral. Por medio del gestionamiento a nivel de competencias, según (Lira, 2005, pág. 55), se puede alcanzar objetivos como:

- ✓ Promover estrategias que estén relacionados como los recursos humanos que establece como parámetro la gerencia de cada organización, de esta forma se busca conseguir los objetivos establecidos en la planificación interna de una empresa. El modelo de gestionamiento en el orden competitivo permite establecer marcos referenciales para los empleados y así poder evaluar su desempeño.
- ✓ La obtención de nuevos perfiles que generen competitividad son fundamentales al momento de obtener importante información que permitan establecer un mejoramiento organizacional. Dicho modelo permite establecer nuevos gestrionamientos de las diversas necesidades que se presentan internamente en cada institución y que requieren constantemente ser evaluadas.

- ✓ Implementar direccionamientos a nivel empresarial que permitan en el gestionamiento recursos integrales y una efectiva planificación por parte del factor humano. El gestionamiento a nivel de competencia, permite encaminar nuevos proyectos y al mismo tiempo simplifica la gestión de recursos.
- ✓ La generación que se encarga de impulsar procedimientos de mejoramiento en la calidad de talento humano.
- ✓ El gestionamiento del talento humano que se encargará de poner en manifiesto las estrategias de negocio.
- ✓ Conexión en lo que refiere a la gestión de talento humano.
- ✓ Contribuir al desarrollo de cada trabajador de las diferentes organizaciones sobre temas variables.
- ✓ Decidir de manera objetiva. (Lira, 2005, pág. 56).

1.3.2.2 Tipos de competencias

a. Por complejidad al momento de la adquisición

- ✓ Conocimientos en temas relacionados a la adquisición al momento de emplear nuevas técnicas.
- ✓ Habilidades adquiridas a través de un procedimiento formativo.
- ✓ Capacidades que presentan una relación directa con rasgos o características a nivel personal, y son difíciles de alcanzar a corto o mediano plazo.

b. Por similitudes a nivel de competitividad, se establece un desarrollo de un tema comunicacional que consiste en la capacidad de expresión y diálogo.

- ✓ Gerencia en temas de planeación, direccionamientos en temas de liderazgo.
- ✓ Incentivo para un mejor trabajo en equipo.
- ✓ Innovar en la capacidad de sintetizar.
- ✓ Alcanzar nuevos objetivos individuales o grupales.

Puntualidad y planificación para brindar una buena atención al usuario. (Ernst & Young, 2008, pág. 22).

1.3.2.3 Competencias Laborales

Agudelo (2008), La competencia en temas laborales, se refiere expresamente a la capacidad que tiene cada persona para lograr desempeñar de manera eficiente las diferentes situaciones presentadas en el campo laboral. (Pág. 10).

Bunk (2010), refiere que la competencia a nivel profesional se a través de los conocimientos, destrezas y aptitudes que tiene cada integrante de la institución como parte de su capacidad para ejercer cualquier tipo de actividad que se le haya encomendado, todo esto busca resolver distintos temas a nivel profesional y de forma autónoma.(Pág. 22).

Boyatzis (2009), refiere que las competencias son habilidades o simplemente características con las que cuenta cada individuo, las cuales se encuentran relacionadas con desenvolvimientos eficaces en el campo laboral. (Pág. 21).

1.3.2.4 Competencias Sociales

La competencia social puede mostrar importantes diferencias o variables según cada cultura. Para ellos es importante aportar con una visión significativa de las diplomacias interpersonales, que integran el pensamiento y el comportamiento de ser humano. Es importante dar a conocer las habilidades de conducta, que permitan alcanzar a entender las diversas situaciones a nivel interpersonal y que buscan poner en práctica diferentes habilidades. Es importante que cada trabajador que se encuentra inmerso en un proyecto laboral, pueda contar con nuevas oportunidades para interactuar y socializar sus ideas. (López, 2004, pág. 146).

Bisquerra (2016), La competencia a nivel social se la puede definir como una característica que permite encaminar buenas relaciones interpersonales. Lo cual implica el dominio de nuevas destrezas en el campo laboral, a través de una comunicación efectiva.

1.3.2.5 Competencias Personales

En la actualidad, todo lo que se refiere a competencias personales o laborales ha tomado relevancia en las diferentes instituciones, principalmente en el campo educativo, de esta forma se busca promover el desarrollo de las personas que laboran en las diversas áreas.

Las competencias se las puede definir como el comportamiento que tiene cada individuo en las actividades que realizan, unos con mejores resultados que otros, sin embargo lo que se busca es alcanzar un alto grado de efectividad en las diferentes situaciones planteadas. (Levy-Leboyer, 2003, pág. 56).

Las competencias personales o laborales forman parte de los diversos conocimientos, sus actitudes, y principalmente las habilidades de desarrollo (Cruz, 2010, pág. 3)

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 Problema General

¿En qué medida se relaciona la Gestión Administrativa y el Desarrollo de las Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?

1.4.2 Problemas Específicos

a. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de las Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?

b. ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de las Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?

c. ¿Qué relación existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de las Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?

d. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, cantón la Troncal 2018?

e. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, cantón la Troncal 2018?

f. ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, cantón la Troncal 2018?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La Gestión Administrativa del Distrito Educativo 03D01-La Troncal, el Cantón; necesita especial énfasis por su importancia en la viabilidad del perfeccionamiento de las actividades administrativas de la institución. Motivo por el cual el presente estudio es creado con el fin de mejorar el desarrollo de competitividad del personal que trabaja en esta entidad, de tal manera que los funcionarios desarrollen sus competencias de una forma más eficiente ya que se puede observar que existen numerosos aspectos que indican que no se realiza una correcta gestión administrativa.

La investigación se considera un instrumento significativo al momento de decidir en ciertos aspectos favorables para el Distrito Educativo 03D01-La Troncal, ya que se puede evidenciar las diferentes percepciones que tienen los funcionarios acerca del desarrollo de competencias con el fin de implantar que se gestionen los recursos humanos de una manera integral.

Es importante que se estudie el gestionamiento administrativo y el progreso de Competencias ya que al tener una adecuada gestión Administrativa el servicio prestado por el Distrito Educativo 03D01-La Troncal, será eficaz y de esta manera se podrá satisfacer las necesidades generales de los usuarios y lograr los objetivos trazados por la entidad.

1.5.1 Justificación Práctica

El análisis de la Gestión Administrativa constituye una herramienta esencial que respalda y fortalece el procedimiento de mejoramiento continuo. El desarrollo de

la exploración permite conseguir nuevos objetivos trazados ya que sus resultados son insumo que se manipulará como parte de la referencia para perfeccionar y/o fortificar la Gestión Administrativa existente en el Distrito Educativo 03D01-La Troncal.

1.5.2 Justificación Teórica

La presente indagación nos ayudara a adquirir información de carácter científico basado en la relación entre el gestionamiento administrativo y el progreso de Competencias, el cual se convierte en soporte para tomar decisiones.

Asimismo se aprovechará las próximas investigaciones a nivel institucional, ya que se estudiará la relación del gestionamiento administrativo y el progreso de Competencias desde un campo teórico – práctico.

1.5.3 Justificación Metodológica

Se ha tomado en cuenta la problemática en el Distrito Educativo 03D01-La Troncal, el Cantón, respecto a la Gestión Administrativa y por lo que se plantearon las diversas soluciones mediante las hipótesis, rápidamente se ha determinado la finalidad que alcanzar el campo laboral mediante los diversos objetivos.

Los elementos que conforman la base de las diferentes variables e indicadores de exploración, cuentan con un soporte metodológico de indagaciones identificadas con el tipo, nivel y diseño de exploración, donde se encuentra establecida la población y muestra aplicable; además de las técnicas e instrumentos de recopilación de información, análisis e interpretación de la información.

1.5.4 Justificación Social

La investigación es transcendental ya que la Gestión Administrativa muestra ciertos factores importantes que aportan al progreso de nuevas competencias. Dicho esto, los funcionarios Distrito Educativo 03D01-La Troncal, cuenta con diversos problemas en lo que se refiere al ambiente laboral, dichos inconvenientes han sido identificados a través de la presente exploración, dicho grupo social proyecta escenarios que en varios casos no contribuyen de manera favorable a la planificación de esta institución.

1.6 HIPÓTESIS:

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

1.6.2. Hipótesis Específicas

a. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

b. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

c. Existe definitivamente una importante relación directa y significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

d. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

e. Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018?

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

a. Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

b. Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

Determinar la relación que existe entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

d. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

e. Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y las Competencias personales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Tipo

La investigación corresponde a un paradigma Positivista o Empírico-analítico, con un enfoque desde el ámbito cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, que se centraliza en diversos aspectos que están sujetos a observación y que también son cuantificables de los fenómenos de estudio, además sirven como prueba de análisis estadístico.

Hernández (2006), refiere que el presente estudio corresponde a un formato de indagación correlacional, el cual presenta como principal objetivo la determinación de la relación existente entre conceptos de ordenamiento variable, el cual permite identificar la relación existente entre el gestionamiento administrativo y el progreso de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion. Dichos estudios son de un enfoque cuantitativo y además correlacional que permiten calcular el grado de relación que existe entre las variables.

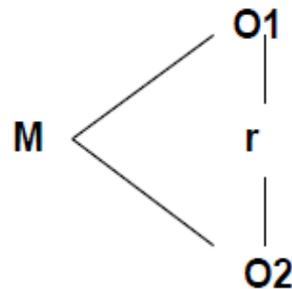
2.1.2 Diseño

El diseño fue no experimental – transeccional, ya que únicamente se observó fenómenos de la forma planteada mediante el contexto natural.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) en su estudio metodológico, refieren que la investigación cuantitativa forman parte de una secuencia de parámetros direccionados, un estudio no experimental se ejecuta sin aplicar la muestra elegida para realizar experimentaciones, empeladas en la observación.

El análisis referente a cada una de las variables se ejecuta progresivamente en casos determinados. Los cuales se los puede determinar como tipo de estudio descriptivo – correlacional, los mismos que pasan por un proceso de verificación y se asocia entre las variables para poder establecer la relación existente.

El diseño de exploración no experimental presenta la siguiente estructuración:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, Operacionalización

Esta investigación consideró las variables: Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias con las dimensiones de; Gestión Administrativa Financiera, Gestión Educativa, Gestión de Talento Humano para la primera y Competencias de las Personas, Competencias Laborales, Competencias Sociales y Competencias Personales para la segunda variable.

➤ Variable: Gestión Administrativa:

Definición Conceptual:

Ena & Delgado (2008), refiere que la gestión administrativa es parte de las acciones que se encuentran direccionadas a un importante logro de ciertos objetivos institucionales; mediante el cumplimiento y la optimización de los procesos administrativos.

Definición Operacional:

Se refiere a cada una de las actividades que forman parte del emprendimiento a través de la coordinación grupal, de esta forma se busca conseguir nuevos objetivos, tomando en cuenta el desempeño en diversas labores de planificación.

Variable: Desarrollo de Competencias:

Definición Conceptual:

La tendencia de cambio es parte fundamental del rol pragmático de la aplicación de conocimientos del talento humano a nivel profesional. (Álvarez, 2012).

Definición Operacional

El proceso de aprendizaje es parte del progreso del intelecto, lo que demuestra que en poco tiempo el proceso de titulación contara con fecha de caducidad, debido a las exigencias y competencias profesionales que se establecen en el entorno, lo cual exigirá innovaciones.

La Operacionalización de las variables: Se presenta esto en la siguiente tabla:

Tabla 1: Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, Cantón, 2018.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	De acuerdo (Ena & Delgado, 2008), la gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo planear, organizar, dirigir y controlar.	Menciona que "gestión administrativa se enfoca en la realización de actividades de emprendimiento y coordinación que requieren de esfuerzo grupal, es decir que la forma de lograr nuevos objetivos depende de labores esenciales como: la planeación, organización, dirección y control". (Pág.70) (ANZOLA, Sérvulo,2009)	D1.- Gestión administrativo/financiero D2.- Gestión educativa D3.- Gestión de talento humano	11.- Ejecutar las políticas, eficientes y encaminar nuevos proyectos desde el área de talento humano, el Plan de Formación y Capacitación 12.- Formulación de políticas, planeación y programas administrativos de talento humano, recursos físicos y financieros 13.- Ejecutar y controlar las políticas, planes y programas relacionados con la gestión presupuestal, contable. 14.- Coordina la planificación docente 15.- Propuesta de planificación de capacitación y actualización de información. 16.- Calidad en el área académica. 17.- Perfil profesional apto. 18.- Plantea disyuntivas de crecimiento profesional 19.- Propuestas de crecimiento en el campo empresarial	De intervalo
Desarrollo de Competencias	La tendencia de nuevos cambios de cuestionamiento al rol pragmático de racionamiento de talento humano y la promoción de actividades que impulsen el conocimiento (Álvarez, 2012).	El proceso de aprendizaje es parte del progreso del intelecto, lo que demuestra que en poco tiempo el proceso de titulación contara con fecha de caducidad, debido a las exigencias y competencias profesionales que se establecen en el entorno, lo cual exigirá innovaciones. (p.21) (Boza,Méndez,2010)	D1.- Competencia laboral D2.- Competencias sociales D3.- Competencias personales	11.- Conocimiento de sus ocupaciones. 12.- Experiencias y habilidades afines a su competencia. 13.- labores cumplidas. 14.- Prevenir y solucionar conflictos internos. 15. Capacidad de gestión en situaciones emotivas. 16.-Comportamiento de cooperación. 17.- Decisiones acertivas. 18.- Responsabilidad 19.- Tareas ejecutadas bajo presión	De intervalo

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población

La población la conforman 50 empleados y jefes de los diferentes departamentos y directores del gestionamiento administrativo y desarrollo de competitividad de funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, Cantón la Troncal 2018.

Tabla N° 2

Población del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación, Cantón.

Trabajadores del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación		
Cantón, la Troncal 2018.		
Analistas Distritales	Masculino	15
	Femenino	30
Jefes de áreas	Masculino	2
	Femenino	2
Director Distrital	Masculino	1
	Femenino	0
TOTAL		50

Elaborado del cuadro de contrataciones de personal

2.3.2. Muestra

La población es reducida, por lo cual la muestra se constituye por un número de 50 funcionarios y jefes de área, del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018.

Hernández, et al. (2010), refiere que el tipo de muestra es probabilística, los elementos poblacionales tienen una definición explícita de lo que se conoce como característica y que el tamaño de la muestra es parte de una importante selección aleatoria o mecánica (p. 173).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), refiere que la muestra forma parte de un subgrupo poblacional del cual se busca recopilar datos representativos (p.173)

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2 (N-1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Z (1.96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0.5): Proporción de éxito.

Q (0.5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ϵ (0.01): Tolerancia al error

N (263): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Tabla N° 3

Muestra del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación, Cantón.

Trabajadores del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación		
Cantón, la Troncal 2018.		
Analistas Distritales	Masculino	15
	Femenino	30
Jefes de área	Masculino	2
	Femenino	2
Director Distrital	Masculino	1
	Femenino	0
TOTAL		50

Criterios de inclusión

Es así que los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta para esta investigación fueron los siguientes:

- Analistas Distritales
- Jefes de área

- Director Distrital
 - Personal de ambos sexos
- Criterios de exclusión

Para los criterios de exclusión que se tomaron en cuenta en el presente trabajo fueron los siguientes:

- Trabajadores que se encuentren de licencia y/o vacaciones en el periodo que se aplica la encuesta
- Personal que se encuentre fuera de la institución al momento de la aplicación de la encuesta

2.3.3. Muestreo

Mediante esta fase se busca determinar la técnica que deberá ser empleada para el desarrollo de todo lo relacionado al problema, la hipótesis y el diseño. Es importante realizar una diferenciación de los tipos de muestra, el resultado de las diferentes filtraciones que se realizan a lo largo del procedimiento de la recolección de datos.

Las técnicas de muestreo se desarrollan desde un enfoque probalístico o al azar y no probalístico. La probalística se refiere a la base del inicio de equiprobabilidad, todos los elementos que se los denomina población cuentan con la misma posibilidad de ser elegidos como parte fundamental de la muestra de estudio. Los métodos que forman parte del muestreo probalísticos aseguran una importante representatividad de la muestra extraída.

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas:

Para recopilar la información se empleó la encuesta como técnica, la cual se adjunta al anexo, al mecanismo muestral poblacional se desarrolla mediante un cuestionario.

Arias, (2012), refiere que la encuesta por muestreo o también denominada como encuesta simple, es parte importante de una estratificación cuyo plan consiste en tener más información:

La encuesta está basada en las declaraciones o información que se emiten por parte de una muestra característica de una población específica y que aprueba obtener importantes conceptos u opiniones que permitan realizar una importante valoración.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario, es de carácter cuantitativo que se utiliza para realizar la medición o el registro de los diferentes escenarios y contextos. El cuestionario consta de veinte preguntas, con cuatro opciones de contestación a cada interrogante, las mismas que cuentan con oportunidades de respuesta pre-definidas, para cada una de las siete dimensiones de las dos variables. Esto facilita el análisis estadístico.

Aristides, (2012), indica que el cuestionario es considerado como un importante instrumento en el orden cuantitativo, que se emplea para la recopilación de datos, que están diseñados para cuantificar la información, desde un elemento de estándar en el que respecta a la entrevista.

2.4.3 Validez.

La validación consiste en tomar en cuenta la participación de tres expertos que certifique a través de una firma y la evaluación de las diversas interrogantes planteadas, lo que pueda asegurar un adecuado desarrollo de la investigación.

La validación de instrumentos se emplea a través de la matriz de validación, que se desarrolla a través de la descripción realizada por (Abanto, 2014, pág. 119); en el que se elaboró una guía de enseñanza para todo lo relacionado al diseño y desenvolvimiento en lo referente al proyecto de investigación, esta guía fue publicada por la Universidad César Vallejo. La validación fue realizada por un especialista de cuarto nivel relacionado con el tema de la maestría a obtener.

Existen tres tipos de validez, la llamada validez de contenido, de construcción y de criterio. Generalmente en las investigaciones descriptivas se utiliza únicamente la validez de contenido. (Méndez, 2012).

2.4.4 Confiabilidad.

Hernández (2010) refiere que la confiabilidad es parte del instrumento que entrega importantes resultados de consistencia (p. 200).

La confiabilidad se desarrolló debido a un importante Coeficiente alfa de Crombach, el mismo que se aplica a graduaciones de valores tipo Likert. De la misma forma se planteó un plan piloto a una muestra de 50 empleados del Distrito 03D 01- La Troncal-Educación, Cantón, La Troncal.

Crismán (2016) refiere que el Alfa de Cronbach es un índice empleado para realizar la medición de confiabilidad de una tipología consistente en lo que se refiere a una importante escala, todo esto permite realizar una evaluación en magnitud de que los ítems se encuentren correlacionados (p. 52).

Fórmula de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de Ítem

Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

ST²: La Varianza de la suma de los ítems

a : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Los ítems y la proporción de la variable absoluta de la prueba se debe a la covarianza establecida entre las partes. Esto significa que puede existir una dependencia de la longitud de ensayo y de la covarianza.

K	12
Vi	9.64
Vt	26.79

SECCION 1	1.091
SECCION 2	0.640
ABSOLUTO S2	0.640

&	0.698
--------------	--------------

Se utilizó el Software SPSS Versión 21, para guardar los datos en relación a la variable y dimensiones, como parte del proceso de indagación. Se tomará en cuenta las Tablas que se consideran de Frecuencias y las figuras de barras.

Sabino (2003) refiere que el análisis no debe ser a través de improvisación, debido a que este proceso permite almacenar toda la información. Por el contrario, la parte analítica aparece a partir del desarrollo del marco teórico, mucho antes que los datos concretos alcanzados, el investigador definitivamente debe marcar un dominio de su trabajo de investigación y sostener una idea clara de cada uno de los lineamientos primordiales de la parte analítica efectuada antes de la recopilación de información (p. 103).

2.6 Aspectos éticos

Desde la perspectiva de la ética, se toma en cuenta todo lo relacionado a las normativas internacionales, que permite tener conceptos importantes para el desarrollo del proceso de investigación; existen características culturales a nivel social, necesarias al momento de introducir variables de forma en el desenvolvimiento del proyecto. Existen también normativas a nivel local, que permiten contar con importantes pautas para el proceso de indagación (resolución No. 008430 de 1993).

Cuando se habla de indagación, es importante considerar los principios éticos, entre los más importantes siempre estarán: el respeto, la responsabilidad social y la justicia. Cuando se habla del valor del respeto, se refiere a que ningún ser humano puede ser vulnerado en su libertad, lo cual tiene relación con la autonomía y sus principios, sin embargo, existen diversas situaciones donde si se presentan este tipo de actos de vulneración, teniendo en cuenta algunas normas no son consideradas o respetadas.

La responsabilidad social también es parte de los aspectos direccionados hacia la ética, debido a que muchos sectores no cuentan con ciertos beneficios, que muchas veces son detectados de forma indirecta al momento de encaminar el proceso de una investigación, es importante que exista un balance entre los riesgos que se presentan en diferentes sectores vulnerables en la sociedad.

Cuando se habla del diseño de investigación que se busca respuestas convincentes de las preguntas planteadas; por lo que resulta en muchos de los casos anti-ético tratar dar respuestas a interrogantes, diseñadas a través de una investigación.

Es importante considerar la existencia de circunstancias en las que se plantean aspectos éticos que deben respetarse, una de ellas y que debe ser considerada de las más importantes es el poder mantener la información de los participantes en el anonimato, así como, de los datos que se lograron obtener y que han sido empleados para el proceso de exploración, toda la información que fue entregada o investigada se bada en la importancia de poder aplicar un gestionamiento desde el campo administrativo y el desarrollo de competitividad de funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal, cantón la Troncal 2018., los cuales han contado con absoluta libertad al momento de entregar información o datos relacionados o apegados al Código de Ética de la Universidad.

III. RESULTADOS

3.1 Resultados de la Confiabilidad

La confiabilidad interna de los instrumentos para esta investigación se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach.

Análisis de Fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.74	12

El coeficiente de confiabilidad índice de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0,74 (74%); es aceptable.

3.2 Análisis, descripción y presentación de resultados

Para describir la información que se obtuvo luego de emplear los instrumentos de medición. Se ordenó la información recopilada para representar el IBM SPSS Statistics para Windows Vers. 21.0 y Microsoft Office-Excel 2010; lo cual permite tomar en cuenta la información obtenida a través de variables cualitativas y cuantitativas. De esta forma, el capítulo se define mediante la representación de la información en tablas y figuras a través de diseños estadísticos.

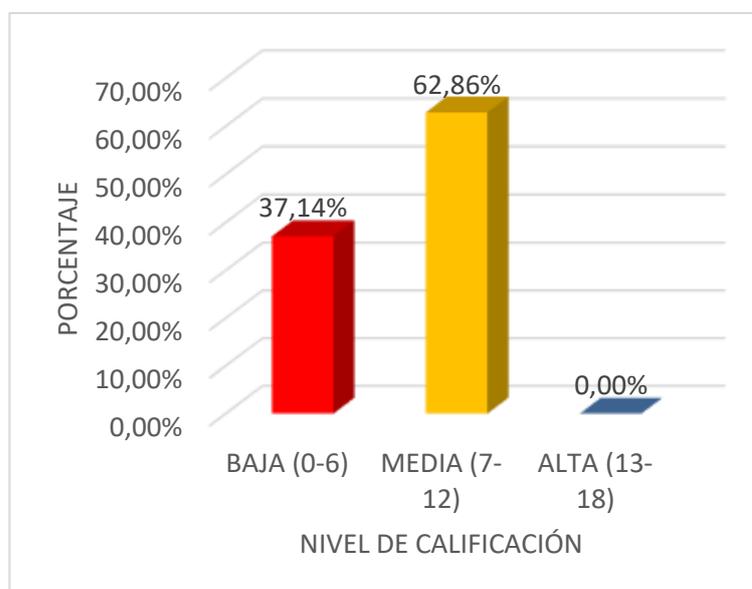
Para realizar el contraste de la hipótesis se empleó la estadística a nivel inferencial; mediante la técnica de diseños estadísticos no paramétrica de correlación r de Kolmogorov-Smirnov (grado de relación de variables) y Rho de Spearman, para la significancia estadística del valor.

Tabla 5.- V. Gestión administrativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje %
ALTA	0	0
MEDIA	22	62,86
BAJA	13	37,14
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto
Fuente: Elaboración propia

Figura 1.- Gestión administrativa



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto
Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes V1: Gestión Administrativa

Descripción:

En la tabla 5 y figura 1 señala que los niveles de Gestión Administrativa se ubican en un nivel Bajo en un 37%, en un nivel Medio en un nivel de 62% mientras que un 0% percibe que el gestionamiento administrativo está en un nivel Alto.

Tabla 6.- D1VD. Gestión administrativo / financiera

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión administrativo/financiera	
	Frecuencia	Porcentaje %
ALTA	0	0
MEDIA	21	60
BAJA	14	40
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 2.- Gestión administrativo/financiera



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Distribución de frecuencias y porcentajes V1: Gestión Administrativa Financiera.

Descripción:

En la tabla 6 y figura 2 señala que los niveles de Gestión Administrativa Financiera según el personal encuestado presentan un nivel Bajo en un 40%, en un nivel Medio

en un nivel de 60% mientras que un 0% percibe que la Gestión Administrativa Financiera está en un nivel Alto.

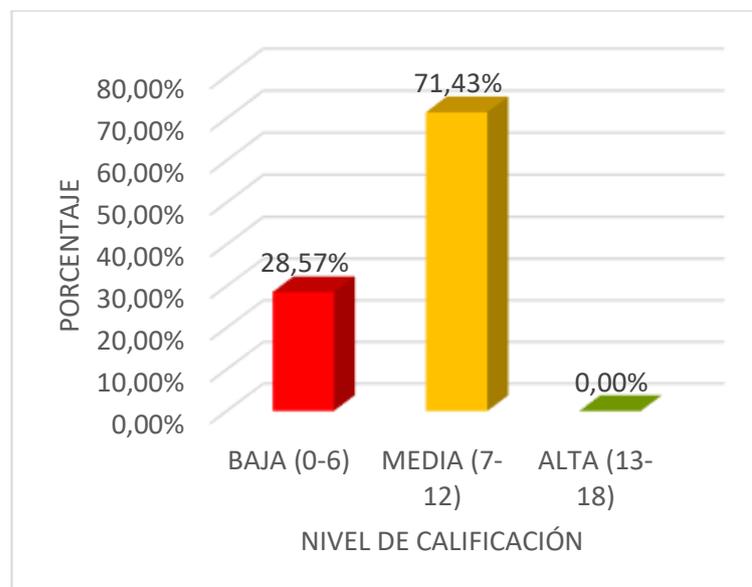
Tabla 7. D2VD. Gestión educativa

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión educativa	
	Frecuencia	Porcentaje %
ALTA	0	0
MEDIA	25	71,43
BAJA	10	28,57
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.- D2VD. Gestión educativa



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Distribución de frecuencias y porcentajes V1: Gestión Educativa.

Descripción:

En la tabla 7 y figura 3 indica que los niveles de Gestión Educativa, se ubican en un nivel Bajo en un 28%, en un nivel Medio en un nivel de 71% mientras que un 0% percibe que la Gestión Educativa está en un nivel Alto.

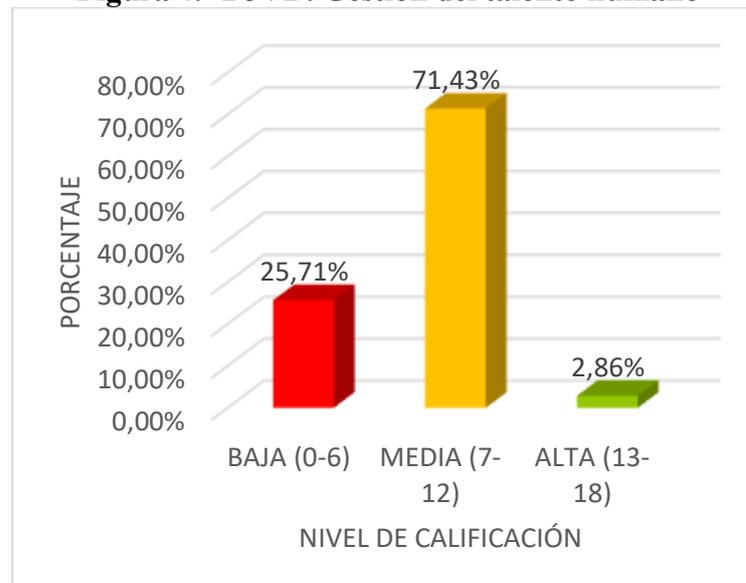
Tabla 8.- D3VD. Gestión del talento humano

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Gestión del talento humano	
	Frecuencia	Porcentaje %
ALTA	1	2,86
MEDIA	25	71,43
BAJA	9	25,71
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.- D3VD. Gestión del talento humano



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Distribución de frecuencias y porcentajes V1: Gestión del Talento Humano.

Descripción:

En la tabla 8 y figura 4 se plantea que los niveles de Gestión del Talento Humano, se ubican en un nivel Bajo en un 25%, en un nivel Medio en un nivel de 71% mientras que un 2% percibe que el gestionamiento del Talento Humano está en un nivel Alto.

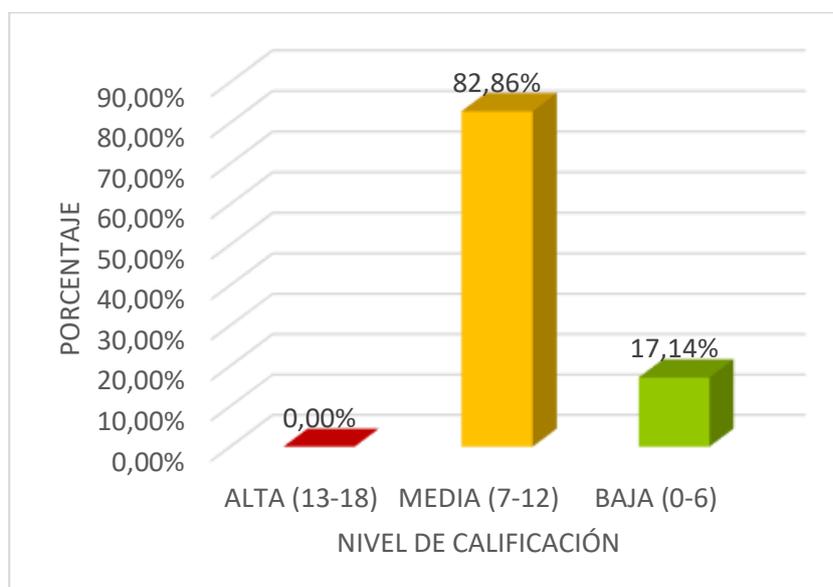
Tabla 9.- Desarrollo de competencias

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Desarrollo de competencias	
	Frecuencia	Porcentaje %
BAJA	6	17,14
MEDIA	29	82,86
ALTA	0	0
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.- Desarrollo de competencias



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Distribución de frecuencias y porcentajes V2: Desarrollo de Competencias.

Descripción:

En la tabla 9 y figura 5 se aprecia que de los niveles de Desarrollo de Competencias según el personal encuestado se ubican en un nivel Bajo en un 17%, en un nivel Medio en un nivel de 82% mientras que un 0% percibe que el Desarrollo de Competencias está en un nivel Alto.

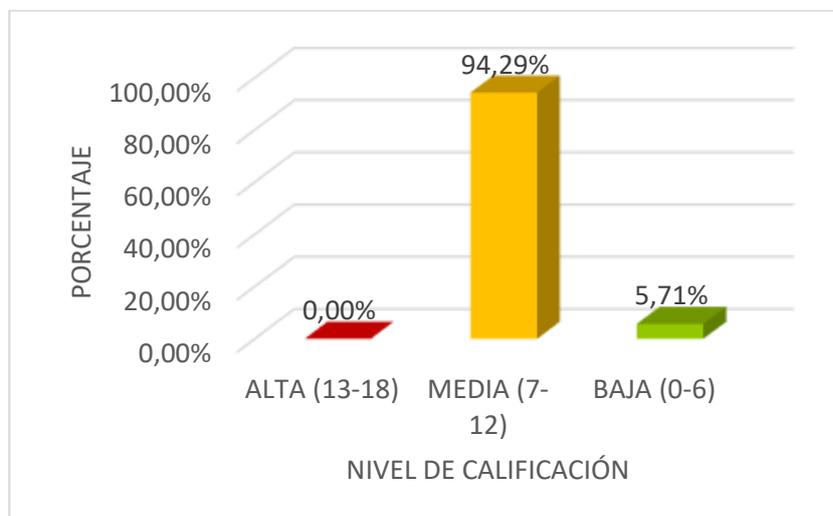
Tabla 10.- Competencias laborales

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Competencias laborales	
	Frecuencia	Porcentaje %
BAJA	2	5,71
MEDIA	33	94,29
ALTA	0	0
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 6.- Competencias laborales



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Distribución de frecuencias y porcentajes V2: Competencias Laborales.

Descripción:

En la tabla 10 y figura 6 se evalúa que de los niveles de Competencias Laborales según los encuestados se ubican en un nivel Bajo en un 5%, en un nivel Medio en un nivel de 94% mientras que un 0% percibe que las Competencias Laborales está en un nivel Alto.

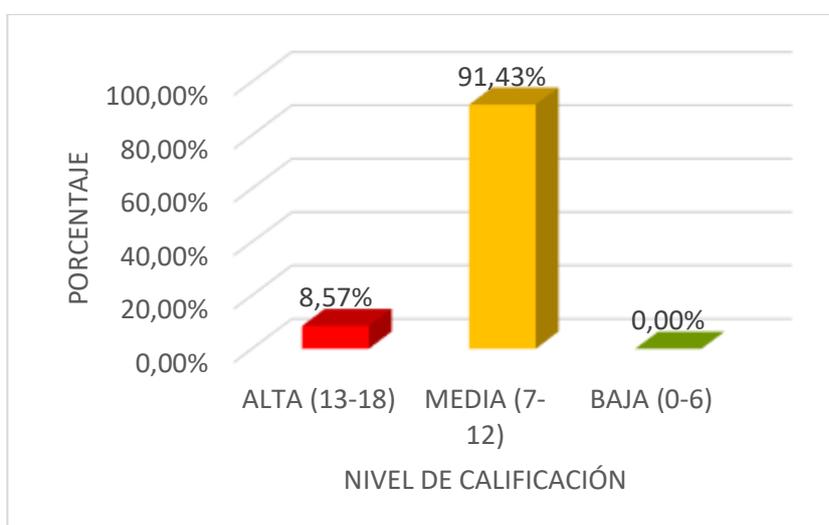
Tabla 11.- Competencias sociales

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Competencias sociales	
	Frecuencia	Porcentaje %
BAJA	0	0
MEDIA	32	91,43
ALTA	3	8,57
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 7.- Competencias sociales



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Distribución de frecuencias y porcentajes V2: Competencias Sociales.

Descripción:

En la tabla 11 y figura 7 señalan que los niveles de Competencias Sociales, se ubican en un nivel Alto en un 8%, en un nivel Medio en un nivel de 91% mientras que un 0% percibe que las Competencias Sociales está en un nivel bajo.

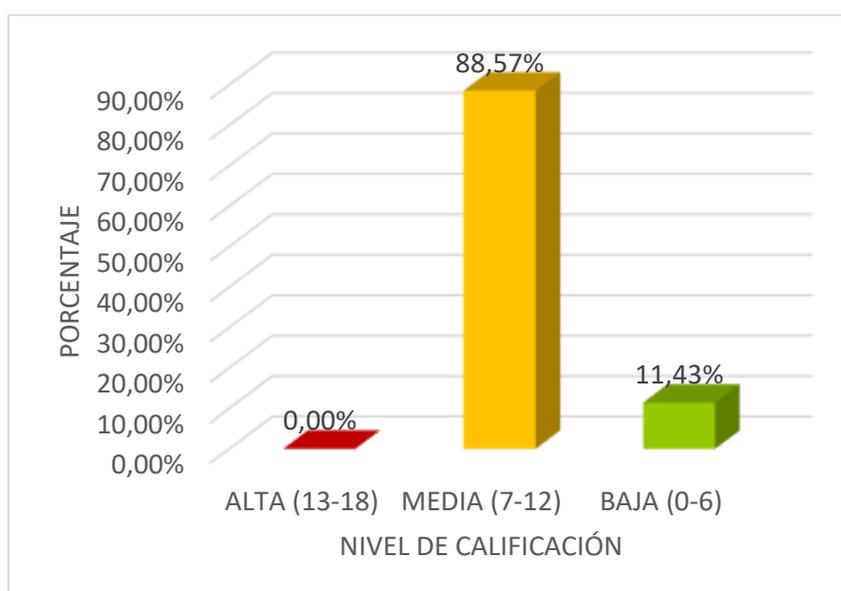
Tabla 12. Competencias personales

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Competencias personales	
	Frecuencia	Porcentaje %
BAJA	4	11,43
MEDIA	31	88,57
ALTA	0	0
TOTAL	35	100

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 8.- Competencias personales



Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Distribución de frecuencias y porcentajes V2: Competencias Personales.

Descripción:

En la tabla 12 y figura 8 indican que los niveles de Competencias Personales, se ubican en un nivel bajo un 11%, en un nivel Medio en un nivel de 88% mientras que un 0% percibe que las Competencias Personales están en un nivel Alto.

3.3 Prueba de normalidad

En la presente investigación se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 13
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PT1	.265	79	.000	.785	79	.000
PT2	.215	79	.000	.903	79	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

El resultado de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) de las variables Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias, se aprecia que el nivel de Kolmogorov-Smirnov es menor al 5% de significancia ($p < 0.05$), en estas variables, por ello se determina la utilización de pruebas no paramétricas que permitan estudiar e interpretar la correlación entre variables en el que se aplicará el coeficiente del estadístico Rho de Spearman.

CORRELACIONES

	PT1	PT2
Coefficiente de correlación	1.00	.019
Sig. (bilateral)		.915
PT1 N	35	35
Coefficiente de correlación	.019	1.000
Sig. (bilateral)	.915	
PT2 N	35	35

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propi

3.4 Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: No Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

Hg: Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

Tabla 14

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre Gestión Administrativa y el Desarrollo de Competencias.

CORRELACIONES

	PT1	PT2
Coefficiente de correlación	1.000	.919
Sig. (bilateral)	-	.000
PT1 N	35	35
Coefficiente de correlación	.919	1.000
Sig. (bilateral)	-	-
PT2 N	35	35

Autor: Cepeda Saldivia Esteban Alberto

Fuente: Elaboración propia

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación moderada entre las variables Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias, estadísticamente significativa (Rho = 919** siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre las variables Gestión Administrativa y Desarrollo de Competencias de los de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He1: Existe relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 15

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre Gestión Administrativa Financiera y el Desarrollo de Competencias.

				Correlaciones	
				PT2	Gestión Administrativo Financiero
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente	de	1.000	.898**
	Administrativa/financiera	correlación			
		Sig. (bilateral)		-	.000
		N		79	79
		Coefficiente	de		1.000
		correlación		.898**	.
		Sig. (bilateral)		.000	79
		N		79	

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

Fuente: Resultado SPSS21/ Elaborado por el Investigador

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación entre la dimensión Gestión Administrativa Financiera y la variable Desarrollo de Competencias, significativa (Rho = 0.898** siendo el valor p =0.000<0.01). Por

consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la dimensión Gestión Administrativa Financiera y la variable Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que A mayor Gestión Administrativa Financiera, mayor es el Desarrollo de Competencias.

Hipótesis específica 2

Ho: No Existe relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He2: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 16

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Educativa y el Desarrollo de Competencias.

		Correlaciones	
		PT2	Gestión Educativa
RhodeSpearman	Coefficientede correlación	1.000	.914**
Gestión Educativa	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	79	79
	Coefficientedecorrelación	.914**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	79	79

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

Fuente: Resultado SPSS24/ Elaborado por el Investigador

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación de moderación entre la dimensión Gestión Educativa y la variable Desarrollo de Competencias, significativa (Rho = 0.914** siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por

consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la dimensión Gestión Educativa y la variable Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Conviene subrayar, Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que A mayor Gestión Educativa, mayor es el Desarrollo de Competencias.

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He3: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 17

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión de Talento Humano y el Desarrollo de Competencias.

		PT2	Gestión de Talento Humano
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.885**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	79	79
Gestión De Talento Humano	Coefficiente de correlación	.885**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	79	79

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

Fuente: Resultado SPSS24/ Elaborado por el Investigador

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación moderada entre la variable Desarrollo de Competencias y la dimensión Gestión del

Talento Humano, significativa ($Rho = 0.885^{**}$ siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la variable Desarrollo de Competencias y la dimensión Gestión de Talento Humano de los de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Gestión de Talento Humano mayor es el Desarrollo de Competencias.

Hipótesis específica 4

Ho: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He3: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 18

Coefficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Laborales.

Correlaciones			PT1	Competencia Laboral
Rho	de	Coefficiente de correlación	1.000	.966**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	79	79
Competencia Laboral		Coefficiente de correlación		1.000
		Sig. (bilateral)	.966**	.
		N	.000	79
			79	

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

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación moderada entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Laboral, estadísticamente ($Rho = 0.966^{**}$ siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Laboral de los de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que A mayor Competencia Laboral, mayor es la Gestión Administrativa.

Hipótesis específica 6

Ho: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He3: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 19

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Sociales.

		Correlaciones	
		PT1	Competencia Sociales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.847**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	79	79
Competencia Sociales	Coeficiente de correlación	.847**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación moderada entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Sociales, significativa (Rho = 0.847** siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Social de los de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que A mayor Competencia Social, mayor es la Gestión Administrativa.

Hipótesis específica 7

Ho: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

He3: No Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018.

TABLA 20

Coeficiente de correlación y nivel de significación entre la Gestión Administrativa y las Competencias Personales.

		Correlaciones	
		PT1	Competencia Personales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.864**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	79	79
Competencia Personales	Coeficiente de correlación	.864**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	79	79

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Descripción:

La tabla indica un Coeficiente de correlación Rho de Spearman correlación moderada entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Personales, significativa (Rho = 0.864** siendo el valor $p = 0.000 < 0.01$). Por consiguiente se confirma el rechazo de la hipótesis nula, existe relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Competencia Personales de los de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Por lo tanto: la relación es directa y se confirma que A mayor Competencia Personales, mayor es la Gestión Administrativa.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 14. Se exponen los resultados para permiten realizar un contraste con la hipótesis general, donde se afirma la existencia de la relación significativa entre Gestión Administrativa y desarrollo de Competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. La tabla muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.919**. Además se plantea el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.01 lo cual demuestra que es muy significativo desde la perspectiva estadística y permite demostrar o evidenciar que hay una dependencia entre las variables.

Anzola (2002), refiere que el gestionamiento desde el campo administrativo consiste desarrollar actividades que permitan realizar un proceso de coordinación en lo que corresponde al esfuerzo grupal, es decir que se busca alcanzar nuevos objetivos a través del personal en relación al desempeño de diversas labores de planificación, organización y dirección. (Pág.70).

Villamar & Pauta (2016), refiere que el gestionamiento desde el campo administrativo tiene una influencia con el desarrollo de las actividades que cumple el trabajo en el ejemplo planteado a través de la empresa agrícola Prieto S.A. En conclusión, el gestionamiento desde el campo administrativo se ha convertido en prioridad ineludible a nivel interno de las instituciones, cada tarea realizada influye en el desempeño laboral.

La tabla 15, presenta resultados entre la dimensión del gestionamiento desde el campo administrativo y financiero, para ello muestra un Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.898**, donde se puede observar que el valor de p valor = 0.000 es menor que 0.01 lo que indica que es significativo desde la parte estadística y que existe una evidencia que permita demostrar que hay dependencia entre las variables. De esta forma se rechaza la hipótesis nula, lo cual demuestra que existe una relación entre el gestionamiento desde el campo administrativo y el desarrollo de las diversas competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion. Finalmente la hipótesis alterna ha sido confirmada.

Los resultados son corroborados por el estudio realizado por, (Amigó, 2015) que refiere que la administración busca brindar servicios de mayor eficiencia para lograr satisfacer necesidades y alcanzar el desarrollo desde el ámbito económico, social y cultural a nivel del Ecuador. De esta forma se puede obtener los

resultados administrativos tiene que permiten plantear nuevos objetivos, encaminar importantes procedimientos y tomar mejores decisiones (Amigó, 2015).

En la tabla 16. Se plantean resultados que permitan contrastar la hipótesis dos, entre el gestionamiento desde el campo administrativo y desarrollar las competencias, el Coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.914**, todo esto es parte de una correlación positiva de característica moderada.

El valor de $p = 0.000$ es menor que 0.01 lo que permite señalar que es estadísticamente significativo y que permite manifestar la existencia de suficiente evidencia para aprobar la dependencia entre variables. De esta forma se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna en la que se comprueba que existe una relación entre la dimensión entre el gestionamiento desde el campo educativo y el desarrollo competitivo de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. Por lo tanto la hipótesis alterna ha sido confirmada.

Los resultados tiene relación con la teoría de (García, 2006, pág. 75 que refiere que en el proceso de gestión se desarrollan políticas educativas, como parte de las estrategias para el mejoramiento de la calidad educacional. A través de este proceso de planificación se procede a corroborar que para mejorar la calidad educativa es importante que las unidades educativas cuenten con un marco de gestionamiento de equilibrio de márgenes autónomos, que permitan regular normativas. Raxuleu (2014), en su investigación basadas en el liderazgo del director y desempeño desde el campo de la pedagogía.

Valdivia, (2014) refiere que la parte del ambiente planificado en base al trabajo que cumple el personal de una organización, deja como conclusión el desarrollo de los directores a través de acciones que impulsan actividades pedagógicas.

En la tabla 17. Se plantearon resultados que permiten contrastar la hipótesis tres, entre Gestión de Talento Humano y Desarrollo de Competencias, todo esto permite afirmar la existencia de la correlación positiva alta entre el gestionamiento de Talento Humano y Del desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. De esta forma se comprueba que la hipótesis alterna ha sido confirmada. La tabla permite afirmar el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.885**. Además se puede comprobar que el valor de $p = 0.000$ es menor que 0.01 lo que demuestra

que desde la parte estadística es muy significativo y permite manifestar que existe evidencia para aprobar la dependencia entre las variables.

(Chiavenato I, 2009, pág. 56) refiere que el gestionamiento en todo lo relacionado al talento humano se lo puede considerar prácticas aplicables para el direccionamiento de cargos de orden gerencial que se relacionan con los recursos, incluyendo procesos de selección, capacitación, y evaluación en el desenvolvimiento desde el campo laboral.

(Villacís & Vásquez, 2007), planteó la investigación acerca del gestión desde la parte administrativa que se basa en los procedimientos y el talento humano. El formato de gestionamiento propuesto indica el enfoque sistematizado el cual se considera como parte de la interacción, además el marco legal presenta una dinámica compleja en los diferentes sectores de riesgo; el análisis se establece a partir de una estructura elemental que se desarrolla a través de las competencias y avances.

En la tabla 18. Se plantearon resultados que permiten contrastar la hipótesis, que señala que existe correlación positiva moderada entre Gestión Administrativa y competencia Laboral de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018, en efecto la hipótesis alterna ha sido corroborada. Esta tabla muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.966**. El valor de p valor = 0.000 es menor que 0.01 lo que señala que el enfoque estadístico es muy significativo y permite corroborar la dependencia entre las variables.

Los resultados coinciden con Agudelo (2008), que se refiere a la capacidad que tiene cada individuo para desempeñar de manera eficiente situaciones específicas en el campo laboral. (Pág. 10).

Carrasco (2015), planteó un estudio titulado: Gestionamiento competitivo y desempeño laboral del personal de funciones administrativas.

En la tabla 19. Se plantearon diferentes resultados que permitan contrastar la hipótesis, afirmando la existencia de correlación positiva moderada entre el gestionamiento administrativo y la competencia social de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018, posteriormente la hipótesis alterna ha sido corroborada. Dicha tabla plantea un Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.847**. Esto permite observar, que el valor de p valor = 0.000 es menor que 0.01 estadísticamente se muestra un enfoque

significativo, por lo tanto existe suficiente evidencia para aprobar que existe. Bisquerra (2016), refiere que la competencia a nivel social es la capacidad de mantener relaciones favorables con las personas. Todo esto implica el dominio de las habilidades a nivel social y elemental para tener una comunicación efectiva.

En la tabla 20. Se logró contrastar la hipótesis seis, que corrobora la existencia de una correlación positiva moderada entre el gestionamiento administrativo y las competencias a nivel personal de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación, Cantón, 2018, por ellos la hipótesis alterna ha sido corroborada. Esta tabla muestra el Coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.864**. El valor de p valor = 0.000 es menor que 0.01 lo cual señala que es significativo y se corrobora la dependencia entre las variables.

(Cruz, 2010, pág. 3). Refiere que las competencias a nivel personal son la parte de la suma de conocimientos, valores y habilidades de desarrollo.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación específica entre variables de gestionamiento administrativo y desarrollo a nivel competitivo de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.919**) siendo una importante correlación favorable y moderada entre variables; por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Gestión Administrativa, mayor es el Desarrollo de Competencias.

Con esto podemos decir que el rendimiento eficiente de los Funcionarios en prestar un servicio eficaz se verá reflejado por la buena Gestión Administrativa que existe en la Institución, lo que permite desarrollar habilidades y destrezas dentro de su centro de labores.

- Existe relación favorable y representativa entre la dimensión del gestionamiento administrativo, financiero y el desenvolvimiento de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.898**) lo que se considera como una correlación favorable moderada entre las variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Gestión Administrativa Financiera, mayor es el Desarrollo de Competencias.

En esta dimensión vemos que en la Gestión Administrativa Financiera es un componente importante, ya que es el soporte al trabajo realizado en una institución u empresa, teniendo a su favor todos los procedimientos de respaldo al gestionamiento de campo académico, administrando recursos, servicios y respaldo en el orden financiero. Un correcto gestionamiento administrativa financiera garantizará una idónea toma de decisiones en favor de una entidad o empresa.

- Existe relación favorable entre la dimensión del gestionamiento educativa y desarrollo de la competitividad de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.914**) siendo una correlación favorable moderada entre las variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Gestión Educativa, mayor es el Desarrollo de Competencias.

Podemos decir que la Gestión Educativa debe ir de la mano con el Desarrollo de Competencias ya que permite implantar un nuevo estilo educativo que

direccione la mejora de la calidad educativa. Permitiendo llevar acabo las habilidades pedagógicas así como su realización y valoración.

- Existe relación favorable entre la dimensión de gestionamiento del talento humano y el desenvolvimiento de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.885**) siendo ésta una correlación favorable moderada entre variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor gestionamiento de talento humano, mayor es el desenvolvimiento de competencias.

Esto nos demuestra que el gestionamiento del Talento Humano es la base para un desenvolvimiento exitoso a nivel institucional o empresarial pues los trabajadores son quienes ejecutan las actividades y ello nos lleva a que si hay un buen desarrollo de competencias ellos dispondrán sus capacidades, habilidades y destrezas la búsqueda de nuevos objetivos.

- Existe relación favorable entre la dimensión Competencia Laboral y la Gestión Administrativa de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.966**) siendo una correlación favorable moderada entre variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Competencia Laboral, mayor es la Gestión Administrativa.

Esto quiere decir que si un trabajador tiene conocimientos, capacidades, habilidades puede desempeñarse eficazmente y está preparado para resolver problemas profesionales dentro de una institución.

- Existe relación significativa entre la dimensión Competencia Social y la Gestión Administrativa de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.847**) siendo ésta una correlación positiva moderada entre las variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Competencia Social, mayor es la Gestión Administrativa.

Podemos decir que la Competencia Social debe ir de la mano con la Gestión Administrativa porque si en una entidad los trabajadores mantienen una buena relación interpersonal ello contribuiría a que tengan un buen ambiente laboral y que puedan prestar sus servicios de una forma eficaz de tal manera que la entidad pueda alcanzar sus metas.

- Existe relación favorable entre la dimensión de competencia a nivel personal y el gestionamiento administrativo de los funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion, Cantón, 2018. (Rho de Spearman = 0.864**) siendo una correlación favorable moderada entre variables por lo tanto: la relación es directa y se confirma que a mayor Competencia Personales, mayor es la Gestión Administrativa.

Podemos decir que la Competencia Personales tiene una estrecha relación con la gestión administrativa porque si el trabajador emplea sus erudiciones, cualidades, valores y destrezas podrá desenvolverse de mejor forma dentro de la entidad de tal manera que contribuirá para el alcance de los objetivos planteados.

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se sugiere a las autoridades del Ministerio de educación desarrollar políticas destinadas a promover acciones para fortalecer el gestionamiento desde el campo administrativo y el desarrollo competitivo de los miembros del Distrito 03D01-La Troncal-Educación.
- ✓ De igual forma se recomienda a las autoridades del Distrito Educativo Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal Educación, Cantón la troncal apoyar las políticas propuestas por el Ministerios de Educación en cuanto a fortalecer el gestionamiento administrativo y el desempeño de las competencias, promover y gestionar ante instancias superiores, ministerio de educación, gobierno nacional y local, capacitación para aplicar de mejor manera dichos temas propuestos.
- ✓ A los miembros del Distrito 03D01-La Troncal Educación., Cantón la troncal, objeto de la presente investigación y en especial a las autoridades de la misma motivar a los miembros del Distrito Educativo para que participen activamente y fortalezcan el gestionamiento administrativo y el desempeño de las competencias.

REFERENCIAS

- Aguirre, & Martínez, (2012, p. 12). “*Clima organizacional*”, 1ª edición, publicado por EAE, Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Avenecer Cano , Y. (marzo de 2015). /tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf “*Liderazgo y motivación*” (Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterros de distribuidora mariposa C.B.C. de la ciudad de Quetzaltenango, zona 8)". Recuperado el 18 de julio de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Bitell, L. (2000). *Administración de Personal*. México, México: Editorial Cengage Learning Editores.
- Chiang Vega, M., Martin Rodrigo, J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral* (Vol. 2). Madrid, España. Recuperado el 28 de julio de 2018.
- Chiavenato, (2009). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill.

Crespín Meza , A. L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región callao*. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio Institucional: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1138/1/2012_Cresp%C3%ADn_Clima%20organizacional%20seg%C3%BAn%20la%20percepci%C3%B3n%20de%20los%20docentes%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20la%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Crisman, (2016). *La construcción de escalas de medición para la investigación lingüística y sus aplicaciones didácticas*. Una propuesta con respecto a la modalidad lingüística andaluza. Editorial ACCI ediciones – Asociación cultural y científica iberoamericana.

Edel Navarro, R., Garcia Santillan , A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional* (Vol. I). Mexico. Recuperado el 28 de julio de 2018, de https://issuu.com/econoboy_conde/docs/climaycomp

Gamonal Nicodemos, D. S. (2016).

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y) “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014*”. Recuperado el 18 de julio de 2018, de Repositorio de la Universidad César Vallejo:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, (2016). En su tesis: “*Clima institucional en la eficiencia organizacional de la sede del Gobierno Regional de Tumbes – 2015*” Tumbes. Perú.

Gaspar, (2011, p.235). “*Manual de Recursos Humanos*” (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de:

□□□https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Gallegos Paz, F. A. (2016).

</bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
Clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de arequipa, 2016.
Recuperado el 15 de julio de 2018, de Repositorio Institucional Digital:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gonzales Grados , S. J., & Gonzales Hanco , J. R. (2015).

/bitstream/upaorep/1427/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agrotransportes gonzales S.R.L de la ciudad de trujillo, pperiodo abril-junio del año 2015.* Recuperado el 27 de julio de 2018, de Repositorio Universidad Antenor Orrego:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1427/1/Gonzales_Segundo_Motivacion_Incrementar-Laboral.pdf

Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México.* (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos.

Recuperado de:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%2520FINAL%2520paty%2520definitiva.pdf>.

Hernández Sampiere R., Fernández Collado, C, Baptista Lucio, P. (2014).

Metodología de la Investigación. Editt. Mc GRAW-HILL. Colombia.

Hernández Sampiere, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, F. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.

Huamani, (2015). En su tesis: *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 en el 2013*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Ivancevich, (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México DF, México: McGraw-Hill. México.

Koontz, H. (2008). *Administración. Una perspectiva global*. Mexico D. F: Editorial McGraw-Hill. 13ª edición México 2008.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1990). *Administración. Una perspectiva global*. México D.F.: McGraw-Hill.

Kossen Stan, (1995). *Recursos humanos en las organizaciones*. México Editorial: Harla, 5ª edición México 1995.

Llaguento Díaz, L. E., & Becerra Camacho, S. K. (2014). <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?seque>

nce=1 “*Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa divemotor de la ciudad de cajamarca, en el año 2014*”. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio Institucional: <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/4936/Llaguento%20D%20C3%ADaz%20Luis%20Edgar%20y%20Becerra%20Camacho%20Sol.pdf?sequence=1>

Márquez, (2015). En su informe final de tesis titulado “*Gestión de Calidad en el Clima Laboral y su Rentabilidad en las Mypes del sector Educativo rubro Colegios Particulares del Centro de Tumbes, 2014*” Tumbes.

Méndez Álvarez, C. E. (s.f.). *Clima organizacional en colombia*. Bogota, Colombia: Universidad del Rosario. Recuperado el 19 de julio de 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=qipFxpVbK1AC&printsec=frontcover&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiU3ezwsqrcAhVQhuAKHeDqD-4Q6AEIMTAC#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Méndez, S. (2012). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el Siglo XXI*. Edición (Segunda). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Nieves, (2014). En su tesis “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Curacao en la ciudad de Tumbes 2014*”.

Pacheco, (2017). En su tesis “*Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes 2017*”.

Panta, (2015). En su tesis: *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf

- Pavia, (2014, p.223). “*Comunicación en las relaciones profesionales*”. ADGG0408 publicado por IC Editorial, 2014. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=Sh5cBAAAQBAJ&pg=PT130&>
- Pasquali, Antonio. (2013). *Comprender la Comunicación*. Monte Ávila Editores. Caracas
- Pedraza , E., Amaya, G., & Conde, M. (julio - septiembre de 2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado*. Revista de Ciencias Sociales, XVI (3), 496. Recuperado el 28 de julio de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?docID=3209093&query=el+clima+organizacional+y+el+desempe%C3%B1o+la+bora>
- Peña, Díaz y Carrillo, (2015). En el trabajo de investigación: *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar laboral*. Revista Internacional Administración & Finanzas. Volumen 8. Número 1.
- Quijano y Reyes, (2004). *Historia de la doctrina de la cooperación*. Bogotá, Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Revista NEGOTIUM/ Ciencias Gerenciales, Páginas 33-51. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>.
- Quispe, S. (2012). *Relación entre la cultura organizacional y el clima organizacional de una empresa envasadora de GLP en la ciudad de Trujillo*. Trujillo.
- Quispe Vargas , E. (2015). Universidad Nacional Jose Maria Arguedas. Recuperado el 11 de julio de 2018, de *Clima organizacional y desempeño laboral*:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, D. (agosto de 2012). </bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf> *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio Institucional UNAD:
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>

Robbins, Stephen P. (2004). *Gestión del talento humano* Décima Edición. Madrid, pp625-630.

Robbins, Stephen P. y Judge, Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional* Decimoquinta edición Pearson, México, 2013 ISBN: 978-607-32-1980-8 ...

Rodriguez, E. (enero-junio de 2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores, 1(25), 6-7. Recuperado el 17 de julio de 2018, de
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>

Sabino, Carlos. (2003). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Edit. Lumen.

Solano Reátegui, S. (2017).

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1 “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*”. Recuperado el 17 de julio de 2018, de Repositorio de la Universidad César Vallejo:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Sum Mazariegos , M. I. (marzo de 2015). /tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf
"Motivación y desempeño laboral" (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). Recuperado el 27 de julio de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.

Tejada, Giménez, Gan, Viladot, Fandos, González y Jiménez (2007). *Formación de formadores*, Volumen 2. Madrid. España. Paraninfo S.A.

Utsumi, T. (2003), Globally Collaborative Environmental Peace Gaming, *Global Peace Through The Global University System*, University of Tampere Press, Tampere, Finland. <http://makeashorterlink.com/?E1D121E09>

Valdivia, (2014). En su tesis: *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A.* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Perú. Recuperado de:
http://dspace.unitru.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaa_lfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez, (2015). En su tesis: *Clima organizacional y la calidad de servicio de las sedes judiciales de Nueva Cajamarca, Rioja, Moyobamba, Lamas y Tarapoto del Distrito Judicial de San Martín – 2015.* (título de pre-grado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú.

Werther y Davis, (2008). *Administración de personal y recursos humanos.* (6° edición), derechos reservados: the McGraw-Hill, Companies, Inc.

Ybarra, L y García, M. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato* (tesis de pregrado). Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-ratis/2012a/1158/conclusiones.html>

**A
N
E
X
O
S**

ANEXO 1: AUTORIZACIÓN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Ministerio
de Educación



LA TRONCAL , 25 DE ENERO 2018

SEÑORES DIRECTIVOS
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CIUDAD

DE MIS CONSIDERACIONES:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el distrito educativo 03D03, La Troncal, la presente misiva es, en respuesta a la solicitud del estudiante, Ing. Esteban Cepeda Saldivia, con cedula de identidad 1204960320, que se da por autorizado la petición para que se proceda a realizar el trabajo de investigación con el siguiente tema: Gestión Administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del distrito 03D03 LA Troncal Educacion,

Particular que le comunico para los fines pertinentes.

KARINA PINOS
ANALISTA DE TH

DISTRITO
03001-EDUCACION

ANEXO 2: CUESTIONARIOS APLICADOS

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	N° _____
---	----------

1. Datos personales: Por favor, marca con una “X” en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Inicial	b) Primaria	c) Secundaria
TIEMPO DE SERVICIOS EN LA DOCENCIA		EDAD		TIEMPO DE SERVICIO EN EL DISTRITO 12D05 PALENQUE-VINCES-EDUCACION		
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Ingeniero.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

2. Preguntas: Marca con una “X” en la columna que corresponda.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR 11.- Políticas, programas y proyectos		SIEMPRE 4	MUCHAS VECES 3	ALGUNAS VECES 2	NUNCA 1
1.	¿Ejecutan las políticas, programas y proyectos de administración del talento humano?				
2.	¿Ejecutan las políticas, programas y proyectos de Formación y Capacitación de los servidores?				
INDICADOR: Políticas, planes y programas para la administración del talento humano, los recursos físicos y		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

financieros					
3.	¿Se aplican políticas, planes y programas para la administración del talento humano?				
4.	¿Se aplican políticas, planes y programas para los recursos físicos y financieros?				
INDICADOR: Ejecutar y controlar las políticas, planes y programas relacionados con la gestión presupuestal, contable		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
5	¿Ejecutan políticas, planes y programas relacionados con la gestión presupuestal, contable?				
6.	¿Controlan las políticas, planes y programas relacionados con la gestión presupuestal, contable?				
INDICADOR: Coordina la planificación docente		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
7	¿Verifican que se cumpla la planificación educativa?				
INDICADOR: Propone planes de capacitación y actualización de conocimientos		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
8	¿Proponen planes de capacitación y actualización de conocimientos?				
INDICADOR: Aseguramiento de la calidad educativa		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
9	¿Se da seguimiento a la calidad educativa?				
INDICADOR: Considera el perfil profesional		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

10	¿Se considera el perfil profesional para la designación de puesto de trabajo?				
INDICADOR: Mejoramiento profesional		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
11	¿Proponen alternativas de mejoramiento profesional?				
INDICADOR: Mejoramiento del entorno laboral		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
12	¿Proponen alternativas de mejoramiento del entorno laboral?				

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO DE COMPETENCIAS	N° _____
--	----------

1. Datos personales: Por favor, marca con una "X" en la letra que corresponda o escribe lo que se te solicita.

SEXO		TIPO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NIVEL EDUCATIVO EN QUE LABORA ACTUALMENTE		
a) Masculino	b) Femenino	a) Estatal	b) Privada	a) Inicial	b) Primaria	c) Secundaria
TIEMPO DE SERVICIOS EN LA DOCENCIA		EDAD		TIEMPO DE SERVICIO EN LA UNIDAD EDUCATIVA BABAHOYO		
GRADOS ACADÉMICOS		TÍTULO PROFESIONAL				
a) Bachiller.		a) Licenciado en Educación Inicial				
b) Licenciado.		b) Licenciado en Educación Primaria				
c) Doctor.		c) Licenciado en Educación Secundaria				
e) Otro Grado.		d) Otro Título Profesional				

2. Preguntas: Marca con una "X" en la columna que corresponda.

ITEMS DE LOS INDICADORES DE LA VARIABLE		VALORACIÓN			
INDICADOR: Conocimiento de sus funciones.		SIEMPRE	MUCHAS VECES 3	ALGUNAS VECES 2	NUNCA 1
13.	¿Los empleados conocen sus funciones específicas?				
INDICADOR: Habilidades y destrezas afines a su labor		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
14.	¿Poseen habilidades y destrezas afines a su labor?				
INDICADOR: Cumplimiento		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
15.	¿Cumplen a satisfacción las labores?				
INDICADOR: <i>Prevención y solución de conflictos</i>		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
16.	¿Están preparados para la prevención y solución de conflictos?				
INDICADOR: <i>Capacidad para gestionar situaciones emocionales</i>		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA
17.	¿Tienen capacidad para gestionar situaciones emocionales?				
INDICADOR: Comportamiento		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	NUNCA

		RE	S VECES	AS VECES	
18.	¿Presentan comportamiento pro-social y cooperativo?				
INDICADOR: Toma de decisiones		SIEMPRE	MUCHAS S VECES	ALGUNAS AS VECES	NUNCA
19.	¿Tienen capacidad para toma de decisiones?				
INDICADOR: Responsabilidad		SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS S VECES	NUNCA
20.	¿Actúan con responsabilidad en sus acciones?				

ANEXO3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Administrativa.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tovar Gonzabay Juan Ricardo

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO X	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



Msc. Tovar Gonzabay Juan Ricardo
EVALUADOR

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de desarrollo de competencias

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de desarrollo de competencias.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tovar Gonzabay Juan Ricardo

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO X	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



Msc. Tovar Gonzabay Juan Ricardo
EVALUADOR

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Administrativa.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Saldivia Gomez Narcisa Elizabeth

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN

BUENO X	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.

Msc. Saldivia Gómez Narcisa Elizabeth

EVALUADOR

ANEXO 6: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Administrativa.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Saldivia Gomez Narcisa Elizabeth

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN

BUENO	REGULAR	MALO
X		

Tumbes, junio del 2018.

Msc. Saldivia Gómez Narcisa Elizabeth

EVALUADOR

ANEXO 7: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 4

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de Gestión Administrativa

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Administrativa.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educación

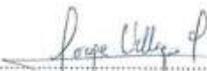
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villegas Lara Jorge Segundo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

Validador

BUENO X	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



Msc. VILLEGAS LARA JORGE SEGUNDO
EVALUADOR

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS 5

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de Desarrollo de Cetencias

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la Gestión Administrativa.

DIRIGIDO A: Funcionarios del Distrito 03D01-La Troncal-Educacion

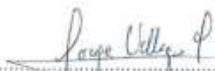
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Villegas Lara Jorge Segundo

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

Validador

BUENO X	REGULAR	MALO
------------	---------	------

Tumbes, junio del 2018.



Msc. VILLEGAS LARA JORGE SEGUNDO
EVALUADOR

<p>funcionarios del Distrito 03D01-la Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?</p> <p>-¿Que relación existe entre gestión de talento humano y el desarrollo de las competencias personales de los funcionarios del Distrito 03D01-la Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018?</p>	<p>gestión de talento humano y el desarrollo de las competencias personales de los funcionarios del Distrito 03D01-la Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018.</p> <p>-</p>	<p>funcionarios del Distrito 03D01-la Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018.</p> <p>-Al aplicarse una adecuada gestión de talento humano se lograra el desarrollo de las competencias personales de los funcionarios del Distrito 03D01-la Troncal-Educación, cantón la Troncal 2018.</p>			
---	---	---	--	--	--

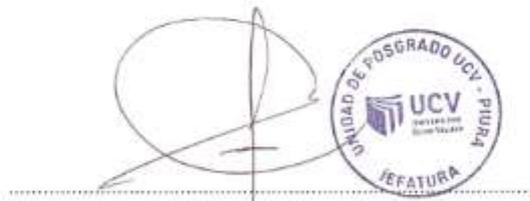
ANEXO 10: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 00 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada "Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01- la Troncal, Cantón la Troncal, 2018" del estudiante Esteban Alberto Cepeda Saldivia, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Piura, 26 de febrero de 2020



DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA

DNI: 19188655

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO 11: PANTALLAZO DEL SOFTWARE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1073627063&lang=es&os=1&io=1254666559

feedback studio "Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01 - la Troncal, Cantón la Troncal, 2018"

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

"Gestión administrativa y desarrollo de competencias de los funcionarios del Distrito 03D01 - la Troncal, Cantón la Troncal, 2018"

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

AUTOR:
Esteban Alberto Cepeda Saldívar (ORCID: 0000-0001-7706-8140)

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Intermation... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	5 %
4	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unse.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 52 Número de palabras: 13184 Text-only Report High Resolution Activado

Windows taskbar: 12:51 ES 26/02/2020

ANEXO: 13 AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CEPEDA SALDIVIA ESTEBAN ALBERTO

INFORME TITULADO:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL DISTRITO 03D01-LA TRONCAL, CANTÓN LA TRONCAL, 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 03 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

