



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Competencias gerenciales y la gestión por resultados en
la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Mgtr. Katty Verónica Cáceres Limaco

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad

PERÚ - 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA MAESTRO (A): CÁCERES LIMACO, KATTY VERÓNICA

Para obtener el Grado Académico de *Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad*, ha sustentado la tesis titulada:

COMPETENCIAS GERENCIALES Y LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UGEL 02, LIMA, 2017

Fecha: 17 de agosto de 2018

Hora: 8:00 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Willian Sebastian Flores Sotelo

Firma:

SECRETARIO: Dr. Jaime Agustin Sánchez Ortega

Firma:

VOCAL: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Norma Am
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre que siempre me ha apoyado
en el cumplimiento de mis metas.

Agradecimiento

En el presente trabajo expreso mi eterno agradecimiento a mi Asesor, Luis Alberto Núñez Lira quien, con su metodología, profundo interés y paciencia para la obtención de mi grado de Doctora me brindó las herramientas necesarias para conseguir dicho logro.

A la Universidad Cesar Vallejo, institución que se preocupa porque muchos profesionales logren sus objetivos propicia la investigación científica en la gestión pública y así propiciar al cambio.

Al personal de la UGEL 02 conformada por cada una de las secciones donde laboran, que gratamente colaboraron y me brindaron las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos y así poder validar las hipótesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Katty Verónica Cáceres Limaco, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado Las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017, presentada, en 167 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Febrero de 2018

Katty Verónica Cáceres Limaco

DNI: 08171490

Presentación

Presento la tesis titulada —Las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02- Lima-2017 con la finalidad de ver la influencia que ejercen las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017; en el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de doctor en gestión pública y gobernabilidad.

Este documento consta de IV capítulos donde se sustentarán el desarrollo del presente trabajo de investigación.

El capítulo I desarrollo la realidad problemática donde se formuló el problema, el marco teórico, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El capítulo II desarrollo el método de investigación, operacionalización de las variables, identificación de la población, muestra y, finalmente, el análisis de los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo III se analiza la estadística de los resultados que ponen a prueba las hipótesis en donde se hace la discusión. En el capítulo IV se lleva a cabo la discusión y contrastación con trabajos previos. En el capítulo V se presentan las conclusiones a las que se llegó en la investigación según los resultados, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones para contrarrestar el problema. Por último, en el capítulo VII se presenta la propuesta de mejora.

Índice

	Página
Caratula	1
Título	1
Autor	1
Asesor	1
Línea de investigación	1
Paginas preliminares	2
Página del jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autenticidad	5
Presentación	6
Índice	7
Resumen	12
Abstract	13
Resumo	14
I. Introducción	15
1.1 Realidad Problemática	16
1.2 Trabajos previos	20
1.3 Teorías relacionadas al tema	27
1.4 Formulación del problema	52
1.5 Justificación del estudio	52
1.6 Hipótesis	56
1.7 Objetivos	57
II. Método	58
2.1 Diseño de investigación	59
2.2 Variables, operacionalización	61
2.3 Población y muestra	65
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	66
2.5 Métodos de análisis de datos	93
2.6 Aspectos éticos	95

III. Resultados	96
IV. Discusión	110
V. Conclusión	114
VI. Recomendaciones	116
VII. Propuesta (obligatorio Doctorado)	118
VIII. Referencias	133

Anexos

1. Instrumentos
2. Validación de los instrumentos
3. Matriz de consistencia
4. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ.
5. Otras evidencias.

Indice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable competencias Gerenciales	64
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión por resultados	64
Tabla 3	Operacionalización de la variable imagen institucional	65
Tabla 4	Baremo las competencias gerenciales	67
Tabla 5	Baremo gestión por resultados	68
Tabla 6	Baremo imagen institucional	68
Tabla 7	Relación de validadores	69
Tabla 8	Comunalidades variable 1	70
Tabla 9	Varianza total explicada variable 1	72
Tabla 10	Matriz de componente	74
Tabla 11	Matriz de covarianzas de puntuación de componente variable 1	75
Tabla 12	Comunalidades variable 2	77
Tabla 13	Varianza total explicada variable2	79
Tabla 14	Matriz de componente	80
Tabla 15	Matriz de covarianzas de puntuación de componente variable 2	81
Tabla 16	Comunalidades variable 3	83
Tabla 17	Varianza total explicada variable 3	84
Tabla 18	Matriz de componente	87
Tabla 19	Matriz de covarianzas de puntuación del componente	88
Tabla 20	Estadísticas de fiabilidad variable 1	90
Tabla 21	Estadísticas de la variable 1	90
Tabla 22	Estadísticas de fiabilidad variable 2	91
Tabla 23	Estadísticas de la variable 2	92
Tabla 24	Estadísticas de la fiabilidad variable 3	93
Tabla 25	Estadísticas de la variable 3	93
Tabla 26	Niveles de competencias gerenciales	97
Tabla 27	Niveles de competencias gerenciales por dimensiones	98
Tabla 28	Niveles de gestión por resultados	99

Tabla 29	Niveles de gestión por resultados por dimensiones	100
Tabla 30	Niveles de imagen institucional	101
Tabla 31	Niveles de imagen institucional por dimensiones	102
Tabla 32	Información de ajuste de la imagen institucional	103
Tabla 33	Bondad de ajuste (imagen institucional)	103
Tabla 34	Pseudo R cuadrado (imagen institucional)	104
Tabla 35	Información de ajuste de la identidad institucional	105
Tabla 36	Bondad de ajuste (identidad institucional)	105
Tabla 37	Pseudo R cuadrado (identidad institucional)	106
Tabla 38	Información de ajuste del comportamiento corporativo	106
Tabla 39	Bondad de ajuste (comportamiento corporativo)	107
Tabla 40	Pseudo R cuadrado (comportamiento corporativo)	107
Tabla 41	Información de ajuste de la personalidad corporativa	108
Tabla 42	Bondad de ajuste (personalidad corporativa)	108
Tabla 43	Pseudo R cuadrado (personalidad corporativa)	109

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Figura de sedimentación variable 1	73
Figura 2	Gráfico de componente en espacio rotado variable 1	77
Figura 3	Figura de sedimentación variable 2	80
Figura 4	Gráfico de componente en espacio rotado variable 2	82
Figura 5	Gráfico de sedimentación variable 3	86
Figura 6	Gráfico de componente en espacio rotado variable 3	88
Figura 7	Niveles de competencias gerenciales	97
Figura 8	Niveles de competencias gerenciales por dimensiones	98
Figura 9	Niveles de gestión por resultados	98
Figura 10	Niveles de gestión por resultados por dimensiones	100
Figura 11	Niveles de imagen institucional	
Figura 12	Niveles de imagen institucional por dimensiones	102

Resumen

El presente trabajo de investigación busca determinar si existe influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Es un estudio básico de diseño no experimental transversal transaccional, se trabajó con una población conocida y una muestra probabilística de 218 trabajadores de la UGEL 02, el análisis de los datos correspondió en el enfoque cuantitativo y la metodología fue hipotético deductiva y el análisis estadístico se analizó con el programa Excel y SPSS con un resultado de significancia 0.05, ($p=1,000$).

Después de desarrollada la investigación se llegó a la siguiente conclusión que si existe influencia de las variables competencias gerenciales y gestión por resultados en la imagen institucional según los trabajadores encuestados de la UGEL 02 en el año 2017 por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por lo que se sugiere se considere al personal de la UGEL 02 sujetos activos de la imagen institucional de dicha institución.

Palabras claves: prospectiva, empoderamiento, autonomía, ética, empatía.

Abstract

This research work search for determining if there is influence between managerial competencies and results management in the institutional image of UGEL 02 in 2017.

It is a basic study of non-experimental transverse transactional design, we worked with a known population and a probabilistic sample of 218 workers of the UGEL 02, the analysis of the data corresponded to the quantitative approach and the methodology was hypothetical deductive and the statistical analysis was analyzed with Excel and SPSS with a result of significance 0.05, ($p = 1,000$).

After the research was developed, the following conclusion was reached: if there is influence of the managerial competencies variables and management by results in the institutional image according to the workers surveyed of the UGEL 02 in 2017, the null hypothesis was rejected and accepted the alternative hypothesis. therefore, it is suggested that the staff of the UGEL be considered 02 active subjects of the institution's institutional image.

Keywords: prospective, empowerment, autonomy, ethics, empathy.

Resumo

Esta pesquisa busca determinar se há influência entre as competências gerenciais e gestão de desempenho na imagem institucional dos UGELs 02 no ano de 2017.

É um estudo básico do projeto transacional transacional não experimental, trabalhamos com uma população conhecida e uma amostra probabilística de 218 trabalhadores da UGEL 02, a análise dos dados correspondeu à abordagem quantitativa e a metodologia foi hipotética dedutiva e a análise estatística foi analisado com Excel e SPSS com um resultado de significância 0,05, ($p = 1.000$).

Após a pesquisa foi desenvolvida, a seguinte conclusão foi alcançada: se houver influência das variáveis de competências gerenciais e gestão por resultados na imagem institucional de acordo com os trabalhadores inquiridos da UGEL 02 em 2017, a hipótese nula foi rejeitada e a aceitou a hipótese alternativa. portanto, sugere-se que a equipe da UGEL seja considerada como 2 temas ativos da imagem institucional da instituição.

Palavras-chave: prospectivo, capacitação, autonomia, ética, empatia.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Definición: Según (Ñaupas et al., 2011, p. 112) mencionó que es —caracterizar adecuadamente el problema y ubicarlo dentro de un contexto global, del sistema o subsistema educativo, estableciendo las posibles relaciones de asociación o causalidad en relación con otros problemas colaterales o conexosll.

Para (Carrasco,2013, p.91) afirmó:

...que proviene de la palabra plantear, la misma que significa: enfoca la solución de un problema, y a su vez enfocar significa: descubrir y comprender los puntos esenciales de un problema, para tratarlo acertadamente, es decir, el planteamiento del problema de investigación comprende un conjunto de puntos esenciales o elementos que posibilitan orientar metodológicamente su solución.

La UGEL 02 congrega a una gran cantidad de instituciones educativas públicas ubicadas entre los distritos de Los Olivos, Independencia, Rímac y San Martín de Porres todos ellos pertenecientes a Lima Metropolitana.

Uno de los problemas que se puede apreciar en el sector público es la poca preparación que tienen algunos funcionarios para desempeñar un cargo importante como es la gerencia de una UGEL, pues para ello se requiere, tanto de conocimientos como de habilidades gerenciales y el manejo de la gestión por resultados, que se exige en estos últimos años.

Para llevar en marcha una institución como una Unidad de Gestión Educativa Local se debe tener competencias gerenciales y saber cómo llevar a efecto la gestión por resultados. Son aspectos muy importantes para asegurar el buen funcionamiento y servicio de este tipo de instituciones.

Por lo expuesto anteriormente, cabe resaltar el mismo problema en diferentes países, es por eso que existen diversas investigaciones donde recalcan que sin las habilidades gerenciales no se puede tener resultados positivos en la

gestión y por ende la imagen de la institución no será buena como lo menciona (Orellana, 2011,p. 3).

(Cameron, 2004, p. 3) mencionó que:

La suposición de desarrollar habilidades directivas (es decir las habilidades necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con los otros) es una tarea sin fin. Estas habilidades fueron, en su mayoría, las mismas hace un siglo que las que son hoy en día. Los principios conductuales básicos que yacen en la base de estas habilidades son atemporales.

Es por eso que se puede asegurar que los trabajadores de la UGEL deben tener conocimientos del manejo de habilidades directivas y gerenciales ya que ejercerán funciones primordiales para el manejo de dicha institución y esto se verá reflejado en la imagen institucional.

Según (Rojo,1999, p. 70) resaltó que:

La formación gerencial tiene como propósito contribuir a desarrollar la eficiencia de las organizaciones, preparando profesionales para el alto desempeño, técnicamente calificados para la investigación, con habilidades y destrezas para las relaciones interpersonales, capaces de desarrollar y difundir una cultura de la organización, entrenados para dar respuesta a los problemas sobre bases científicas y con una consecuente y real sistematización de la experiencia práctica.

Asimismo, la formación gerencial es muy importante conocerla ya que, teniendo en cuenta cada una de las características de su desarrollo, se logrará consolidar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus obligaciones como directivo. Para esto se debe tener los estudios o capacitaciones necesarias que permitan desarrollar destrezas para planificar y conducir las acciones que lleven al buen funcionamiento de la institución.

Se puede mencionar que la mayoría de funcionarios de la UGEL llegan a esos cargos por apoyo o recomendación de un conocido, y para cumplir las obligaciones como directivo y no cuentan con los estudios o capacitaciones necesarias para poder lograr la excelencia de su labor es por eso que dicho personal no contribuye al buen desempeño de la institución por falta del desarrollo de las habilidades gerenciales y por eso los resultados son negativos.

Para explicar la gestión por resultados se puede mencionar a:

(Coronado, 2013, p.47) afirmó que:

La gestión por resultados puede definirse como el modelo que propone la administración de los recursos de una entidad, centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno, en un período de tiempo determinado. De esta forma, permite gestionar y evaluar la acción de una organización con relación a las políticas definidas, para atender las demandas de la sociedad.

Para explicar o definir la gestión por resultados el Estado pretende con ello lograr la eficiencia de todas las entidades públicas y así erradicar la idea de los usuarios que las dependencias públicas no trabajan bien. Por ende, la creación de la gestión por resultados en estos últimos años teniendo en cuenta que se debe tener un plan estratégico definido y así lograr los objetivos estratégicos planificados en dicho plan y así todo el aparato estatal vaya a una sola dirección y se logre buenos resultados no solo para una sola institución sino para todas a nivel nacional.

Según (Zevallos & Huamán, 2011, p. 47-48) afirmaron que:

La imagen institucional es la imagen que la empresa como entidad artículo en las personas. Suele llamarse también Imagen Corporativa o de empresa. La imagen institucional engloba y supera a los anteriores puestos que una acción u omisión de cualquier

organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional. Una vez lograda la imagen positiva que se definió a priori, esta permanece viva y activa en el receptor de los mensajes solamente si es estimulada, recordada y comunicada, vigilando su evolución y desarrollo mediante investigaciones permanentes. La imagen no es un hecho estático, sino dinámico que es afectado por otros hechos y acciones. Sufre el paso del tiempo y puede perder vigencia como símbolo de referencia.

Para lograr una buena imagen institucional todos los trabajadores de las instituciones públicas deben realizar bien su labor dentro de la institución, mostrando la identificación con el lugar donde labora, la filosofía de trabajo y brindando su eficiencia, eficacia a los usuarios y sean ellos los que hablen bien de la institución por el buen manejo las habilidades gerenciales y buscando buenos resultados en su gestión.

Por ende, esta investigación se basa en probar que el manejo de competencias gerenciales y la gestión por resultados tienen mucha influencia en la imagen institucional de la UGEL 02 y lo que refleja a la comunidad. Si se ejerce un buen manejo de las competencias gerenciales como el desarrollo de liderazgo, buena comunicación, buen trabajo en equipo y motivación, se logrará que la gestión por resultados tenga efectos positivos en la imagen institucional y así, cuando tenga un monitoreo a nivel de Ugeles, este será positivo ya que estarán demostrando que hacen un buen trabajo.

Por tal motivo, todo individuo que labore en la UGEL 02 debe tener una buena formación en competencias gerenciales para poder desenvolverse satisfactoriamente en su gestión, sin tener obstáculos que mermen el trabajo desarrollado a favor de nuestra sociedad, especialmente el futuro de nuestro país que son los estudiantes.

Esta investigación se llevará a cabo en el ámbito de la UGEL 02 Jirón Antón Sánchez N° 202 – San Martín de Porres y se realiza la siguiente pregunta

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017?

1.2 Trabajos previos

Para (Carrasco, 2013, p.123) afirmó que -los antecedentes teóricos vienen a ser la relación o el conjunto de toda conclusión obtenida por otros investigadores, o por el mismo investigador en tiempos pasados respecto al problema que se investiga, o en trabajos de investigación muy similares o relacionadosll.

Según (Ñaupas at al., 2011, p.131) refirió que -en estos se indican las investigaciones realizadas en el ámbito local, nacional o internacional, revisando las tesis de investigación sustentadas en las universidades y/o trabajos de investigación presentados en simposios, congresos o a revistas especializadas, indexadas o no en los institutos de investigaciónl.

Antecedentes Internacionales

Como antecedentes internacionales se pudo encontrar diferentes tipos de tesis.

Meza (2011) en la tesis titulada *El marketing educativo, la imagen institucional y el apoyo de los padres como predictores de la actitud de demanda de la educación universitaria adventista* para obtener el grado de doctor en Educación. Siendo los propósitos encontrar cuales son los predictores principales entre las variables de la mezcla de marketing educativo, imagen institucional y apoyo de los padres, que ejercen su influencia en la demanda potencial de servicio de los estudiantes de tercer grado de preparatorias adventistas hacia las universidades adventistas de México. Según su metodología construyó un instrumento para la medición de los constructos del modelo. Se obtuvieron los valores de confiabilidad utilizando el método Alfa de Cronbach: (a) marketing (.891), imagen (.906), apoyo de padres (.902) y actitud de demanda (.934). Se siguió un proceso riguroso para validar cada constructo y se utilizó la prueba de Regresión Lineal Múltiple para conocer influencia de las variables predictoras sobre la variable criterio. La población Este estudio es de tipo censal, porque se aplicó el instrumento para recoger la información de todos los componentes de la

población, la cual estuvo compuesta por todos los estudiantes de tercer grado de las preparatorias adventistas de México. Los resultados encontrados quedaron explicados en la fórmula: actitud de demanda = $.332 + .535$ (imagen institucional) + $.162$ (apoyo de los padres) + $.04$ (marketing educativo). Con base en estos resultados se llegó a las siguientes conclusiones las variables imagen institucional y el apoyo de los padres fueron predictoras de la actitud de demanda de los alumnos de tercer año de preparatorias adventistas. Las instituciones universitarias adventistas de México deben hacer esfuerzos más significativos para fortalecer la imagen institucional y hacer planes de acercamiento con los padres.

Aracil (2015) en su tesis *Gestión estratégica de la reputación. Eje central de la gestión empresarial* para optar el grado de doctor siendo el propósito de la investigación analizar la reciente evolución de la comunicación empresarial y del contexto social en el que se produce para proponer a partir de este análisis un modelo de organización de su gestión que responda a las exigencias del futuro previsible. Su metodología de investigación es cuantitativa. Hoy está aceptado que los fenómenos sociales no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa. De acuerdo a los resultados se llegó a las siguientes conclusiones los intangibles tiene cada vez más importancia en el conjunto de los activos de la empresa, la reputación es el activo más valioso de la empresa, el espacio en el que se conforma la reputación es el de los medios de comunicación y la gestión de la reputación de la empresa es la gestión de sus relaciones corporativas.

Medina (2012) presenta su tesis *Competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño* en la revista de administración y finanzas resalta que a pesar de la gran difusión de las publicaciones sobre la gestión de competencias, desde diferentes enfoques y con diversos fines, quedan vacíos tanto en la reflexión teórica como en la instrumentación práctica, que han dificultado su difusión en la visión estratégica de las organizaciones. Por ello el objetivo del trabajo es exponer las experiencias obtenidas en el proceso de identificación y

evaluación de competencias gerenciales como una vía de mejorar el desempeño personal y organizacional. La metodología contempló el análisis documental, el trabajo con académicos y empresarios con focus group, entrevistas y aplicación de cuestionarios, procesadas mediante las técnicas de la lógica difusa compensatoria dada la complejidad del fenómeno. Sus resultados fueron la construcción de un árbol jerárquico de las competencias gerenciales, desde la perspectiva académica y profesional, con dos niveles: competencias de mayor y menor complejidad. La validación de las competencias gerenciales identificadas se realizó a través de la práctica de la evaluación del desempeño de una muestra de directivos con la técnica 360 grados. En conclusión, el procedimiento diseñado tiene su aplicación tanto en el ámbito empresarial como para el rediseño curricular de la formación de directivos basada en competencias.

Mencionamos a Arambarri (2012) en su tesis *Metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el entorno colaborativo de trabajo basado en el modelo de creación de conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en conocimiento* con el propósito de obtener el grado de doctor. El presente trabajo de Gestión de conocimiento seleccionado como base para el desarrollo es el Nonaka-Takeuchi por su carácter de modelo ampliamente aceptado y concreción a la hora de caracterizar el conocimiento. La metodología propuesta y validada en la presente tesis respalda cómo el entorno colaborativo de trabajo (ECT) es la herramienta tecnológica que mejor permite articular el ciclo de conversión del conocimiento. Por otro lado, el grado de éxito de un nuevo proyecto debe poder ser medido cuantitativamente para poder medir objetivamente su grado éxito y en posteriores etapas poder contrastarlo con otros proyectos independientes realizados y a ser realizados en la misma línea investigadora. En la presente tesis se propone también, una innovadora metodología de evaluación de los resultados del proyecto. Esta metodología de valoración se fundamenta en el Modelo Intellect y mejora continua plasmándose en nueve elementos claves en las organizaciones como son; personas, innovación, comunicación, aprendizaje, trabajo en equipo, liderazgo, cultura - formación y tecnología. Como resultado de la confluencia de ambas líneas de

investigación se genera el título definitivo de la presente tesis: Metodología de Evaluación y Gestión del Conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el Entorno Colaborativo de Trabajo basado en el modelo de creación de Conocimiento de Nonaka-Takeuchi. En los resultados la evaluación de indicadores permite que la organización se dé cuenta en que procesos debe mejorar, así la metodología de Gestión del Conocimiento propuesta en esta tesis se fortalecerá cada día más, la organización es consciente que con la mejora continua se obtienen muy buenos resultados, las personas tendrán más sentido de pertenencia al ver que la organización está invirtiendo en adquirir un nivel de madurez mayor, mejorando los procesos que permiten llevar a cabo una buena gestión del conocimiento, cada día la organización será más productiva e innovadora ahorrando tiempo y dinero en el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

Barba (2011) en su tesis *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y universidades de Morelos* para optar el grado de doctor en psicología en la cual resalta que en su estudio la dirección, gerentes, docentes, estudiantes y directivos coinciden en que las competencias de trabajo en equipo y compromiso son vitales para el desarrollo laboral. Resaltan que otras competencias también son importantes como la capacidad de aprender, la innovación y la comunicación.

Porque en las últimas se encuentran discrepancias entre la alta dirección que tienen un nivel elevado y la gerencia que tiene un nivel bajo. Estas discrepancias se ven reflejadas en la innovación, la capacidad de aprender y la comunicación.

El objetivo del presente trabajo es realizar un diagnóstico de los requerimientos de competencias señalados por el mercado laboral en comparación con la oferta educativa del estado de Morelos.

Antecedentes nacionales

Entre los antecedentes nacionales podemos mencionar a Marcillo (2014) realizo su tesis titulada *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí* con el fin de obtener el grado de doctor en Administración. El propósito de esta tesis es mostrar un producto de una teorización respecto a la

Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas ecuatorianas, partiendo del supuesto ontológico que investiga la complejidad de esta situación en una Sociedad del Conocimiento, en que la consideración de la persona como un recurso sustituible en la organización. Los resultados comprenden un conjunto de constructos teóricos que emergieron directamente de los datos aportados por los sujetos sobre las acciones y sucesos que constituyen la componenda de su realidad cotidiana. La conclusión de esta tesis doctoral, resume, que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas ecuatorianas, está muy sensibilizada a la concepción de la persona que se maneja en ellas, a la filosofía administrativa implantada, a la tecnología empleada y al ambiente organizacional donde funcionan mismo que inciden sobre las organizaciones se vinculan entre sí produciendo formas de hacer y de pensar que concuerdan la vida laboral en las organizaciones.

Turpo (2014), en su investigación titulada *Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. Para lograr obtener el grado de doctor en Educación con mención en gestión educativa. Este trabajo es un estudio acerca de la percepción de los alumnos o estudiantes, padres de familia, docentes y público externo sobre la cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos de la Universidad Peruana Unión. Se obtuvo una muestra de 578 personas. Se aplicaron tres cuestionarios: sobre cultura organizacional, calidad de los servicios educativos e imagen institucional. Los resultados de estas pruebas en los cuatro públicos fueron analizados a través del paquete de análisis estadístico SPSS (15.0), mediante el análisis de regresión lineal y prueba Anova. Según el estudio existe una valoración positiva a la imagen institucional en referencia a la cultura organizacional y calidad de los servicios educativos de acuerdo con la percepción de los estudiantes, padres, docentes y público externo de la UPeU Filial Tarapoto, año 2013. Los modelos resultantes: con p-valor de 0.

Quispe (2013) con su tesis titulada *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de educación superior tecnológico publico Juan*

Velasco Alvarado con el objetivo de obtener el grado de doctor en Educación. El presente trabajo es un estudio sobre el Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público —Juan Velasco Alvarado año 2013. En el desarrollo del trabajo, haciendo uso de la técnica estadística del coeficiente de correlación de Pearson, se ha obtenido el valor de 0.809 con lo que se evidencia que el clima laboral impacta significativamente en la percepción de la imagen institucional. Asimismo, los valores de correlación entre la variable –Clima laboral y las dimensiones de la variable –Percepción de la imagen institucional (–Gestión, –Nivel académico y –Servicios) han sido 0.801, 0.790 y 0.821 respectivamente; es de notar que, para todos los casos las correlaciones son significativas; con lo que se logra comprobar afirmativamente la hipótesis general y cada una de las hipótesis específicas. vi Ello, además, implica que hemos logrado alcanzar el objetivo general y los específicos propuesto en nuestro proyecto de investigación en el que señalábamos la posibilidad de determinar; de qué manera el clima laboral impacta en la percepción de la imagen institucional de la institución educativa en el que hemos desarrollado esta investigación. Como resultado; ha de verse, que los estudiantes, profesores y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público —Juan Velasco Alvarado encuestados por aleatorio simple, están disconformes con el clima laboral de la Institución con el porcentaje alto de desaprobación. Del mismo modo, la percepción de los estudiantes, profesores y personal administrativo sobre la imagen institucional de la Institución es de alta desaprobación.

Salomon (2010) en su tesis titulada *Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: un estudio descriptivo* con el fin de obtener su grado de doctor en Administración estratégica de empresas. El presente estudio de investigación pretende comprender cómo influyen las capacidades gerenciales en el desempeño de las empresas familiares en el contexto de la industria de los molinos de trigo en el Perú. La investigación se desarrolló dentro del paradigma cualitativo, con un propósito descriptivo y una lógica inductiva. Los resultados son básicos dentro de un horizonte transeccional. Asimismo, el método usado fue el estudio de casos múltiples, mientras que la recolección de los datos se realizó por

medio de entrevistas semiestructuradas, y el análisis e interpretación de los datos, mediante el análisis del discurso y el uso del software Atlas-Ti. Esta investigación concluye que las propiedades que contribuyen en la construcción de las capacidades gerenciales son: (a) sucesión, (b) liderazgo, (c) capital humano (conocimiento práctico y experto), (d) capital cognitivo (profesionalización y compromiso con el negocio), (e) capital social (igualdad y jerarquía) y (f) adaptabilidad. Dichas propiedades han sido clasificadas en tres categorías analíticas: (a) formas de poder, (b) formas de saber y (c) vínculos sociales. Se halló que las capacidades gerenciales sí influyen en el desempeño de las empresas familiares peruanas, ya que dichas capacidades dan una solución (exitosa o no) al dilema entre los vínculos impersonales exigidos para el manejo eficiente de la empresa y los vínculos de familiaridad que persisten en la empresa familiar. Este estudio concluye que la capacidad gerencial más relevante es ejercer un buen gobierno, con arreglo a la percepción y las experiencias narradas por los gerentes generales de los casos estudiados. Saber ejercer un buen gobierno es saber manejar discrepancias, así como lograr consensos entre diferentes expectativas familiares y empresariales a lo largo del tiempo.

Ramos & Albitres (2010) en su tesis titulada *Sistema de gestión para resultados en el Perú* con el fin de obtener el grado de maestro en Gerencia pública se ha propuesto definir si el Sistema de Gestión para Resultados (GpR), que se viene aplicando en el Perú constituye una herramienta que permita establecer plenamente el cumplimiento de los objetivos propuestos, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, y presentar aportes para mejorarlo. Como hipótesis se plantea que el sistema de GpR no podrá viabilizarse en la administración pública nacional en la medida en que no se haya institucionalizado en ésta una cultura de modernización alineada con los principios universales de la nueva gestión pública, y que en base a indicadores de medición rediseñados, se pueda determinar con precisión información cuantitativa y cualitativa que permita un progresivo y constante mejoramiento del uso de recursos presupuestales públicos en beneficio de la población. En este contexto se han evaluado 2 experiencias peruanas que están en proceso hacia el sistema de GpR, obteniendo valiosa información que ha permitido establecer la propuesta metodológica para mejorar

el sistema de evaluación de la gestión para resultados en el Perú Como resultado de la Investigación se concluye que a pesar de haber un buen planteamiento teórico de la GpR, aún existen dificultades para una implementación adecuada de la gestión para resultados en nuestro país, las cuales están relacionadas con: i) hacer un inadecuado planeamiento público, ii) la poca visibilidad de la puesta en operación de un sistema de monitoreo y evaluación de la gestión pública, iii) la falta de una cultura de enfoque de desempeño institucional basado en los resultados, iv) la baja flexibilidad de las normas y sistemas administrativos, y v) el frágil enlace entre lo estratégico y lo presupuestal.

1.3 Teorías relacionadas con el tema

Definiciones de Teorías relacionadas con el tema

Para (Carrasco, 2013, p. 127) mencionó:

(...) constituye el basamento gnoseológico que posibilita la descripción y explicación de las variables, indicadores y de todos los temas y subtemas relacionados con el problema de investigación. El marco teórico es el punto de partida para la formulación del problema y la hipótesis, elaboración de las interpretaciones y conclusiones, así como de la explicación de los resultados finales del trabajo de investigación.

Para (Ñaupas at al., 2011, p.133) mencionó que el marco teórico es:

(...) en el contexto teórico-científico que sirve de base a la investigación del problema científico-social o natural. También se dice que es el fundamento teórico de la investigación porque en ese ítem, el investigador demuestra su conocimiento teórico científico sobre las teorías que sirven de sustento al problema de investigación.

Definiciones de la variable Gestión por resultados

Gestión

Para (Casassus, 2002, p. 50) la gestión es:

(...) la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización. La preocupación por movilizar a las personas hacia objetivos predeterminados tiene antecedentes muy antiguos. (...) la gestión concebida como un conjunto de ideas más o menos estructuradas es relativamente reciente.

Para (Botero, 2009) -La gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones. (...) La gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos técnicos, financieros y humanos. (p.2).

(Fernández, 2002, p.11) -la gestión, se define como un proceso que comprende determinadas funciones que deben ser llevadas a cabo para lograr los objetivos.

En las definiciones mencionadas anteriormente la gestión es la forma de dirigir no solo la institución sino también a los funcionarios que laboran en dicha institución mostrando sus habilidades de dirección.

Tratar con el término gestión es necesario ya que los funcionarios o directivos que laboran en una institución al dirigir no solo deben velar que sus trabajadores sean partícipes de ellas, sino que también debe buscar que la institución logre resultados óptimos de acuerdo a lo planificado en su plan de trabajo (misión, visión, etc).

Tipos de gestión

Benavides, (2011, p. 13) mencionó como tipos de gestión lo siguiente:

Gestión Tecnológica: Es la ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la tecnología.

Gestión Social: Es la toma de decisiones, que incluye el estudio y comprensión de un problema, el diseño y la práctica de propuestas.

Gestión de Proyecto: Se encarga de organizar y de administrar los recursos para concretar el trabajo de un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de Conocimiento: Se refiere a la transferencia del conocimiento y la experiencia existente entre sus miembros.

Gestión Ambiente: La gestión ambiental es la estrategia por el cual se organizan las actividades del ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Estratégica: Es útil cuando algo está funcionando incorrectamente, así reporta el problema para proceder a solucionarlo.

Gestión Administrativa: Es uno de los importantes al tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa por ende hay que retroalimentarse.

Gestión Gerencial: Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes o la prestación de servicios dentro de organizaciones.

Gestión Financiera: Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública: Modalidad menos eficiente que la gestión empresarial.

Gestión prospectiva

Para (CEPLAN, 2016, p.13) La prospectiva es:

(....) Existen diversas definiciones del término prospectiva; la mayoría de ellas provienen de una raíz común que se le atribuye al filósofo francés Gastón Berger, quien es considerado como el padre de la Prospectiva. Berger (1957) señala que se trata de una —ciencia que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en elll. Si bien el término —ciencial y la idea de estudiar algo que no existe como el futuro son aspectos controversiales (que han sido parte de muchas discusiones entre teóricos), lo importante es que se presenta el futuro como un espacio sobre el cual podemos comenzar a actuar desde el presente.

Muchos son los tipos de gestión en el sector público y privado cada uno de ellos con diferentes características de acuerdo al nivel de trabajo que realizan y a la ejecución de propósitos u objetivos que intentan alcanzar, pero en lo que se quiere con esta investigación será la gestión pública ya que en ella se encuentra inmersa la gestión por resultados que es aquella la que evalúa los resultados de procesos formulados de la gestión de la institución.

Definición de Gestión por resultados

(Hernandez, 2006, p. 2) citado por (Albitres, 2010, p. 21) refirió que:

La Gestión por resultados es una estrategia de administración enfocada en prácticas de desarrollo y/o mejoras sostenidas en las ejecuciones de los países. Provee un marco coherente para la efectividad en el desarrollo en la cual la información es usada para mejorar la toma de decisiones, e incluye herramientas prácticas para la planeación estratégica, gerencia de riesgo, monitoreo y evaluación de resultados.

Este enfoque implica un cambio sustancial en las modalidades de gestión que tradicionalmente han sido instrumentadas en las administraciones públicas al

considerar el desempeño organizacional en función de los resultados en lugar de hacerlo en referencia al cumplimiento de normas y procedimientos.

(García & García, 2010) afirmó que la gestión por resultados es:

(...) una estrategia de gestión pública que conlleva tomar decisiones sobre la base de información confiable acerca de los efectos que la acción gubernamental tiene en la sociedad.

Dado que la GpR es una estrategia integral que toma en cuenta los distintos elementos del ciclo de gestión (planificación, presupuesto, gestión financiera, gestión de proyectos, monitoreo y evaluación), el documento resalta el papel que desempeñan estos elementos en la creación de valor público. Por esta razón, antes que ofrecer un análisis exhaustivo de cada uno esos elementos, presenta una reflexión sobre las características que deben poseer y la manera en que deben articularse para que los gobiernos logren los resultados a los que se comprometieron con sus ciudadanos (p. xi).

De los autores anteriores se puede recalcar que la gestión por resultados a pesar de ser un término nuevo busca magnificar el aparato estatal demostrando que con los objetivos, propuestas y planificación del trabajo presentados por ellos demuestren resultados positivos de la gestión gubernamental con el apoyo de todos los funcionarios y así cumplir lo prometido a los ciudadanos del país. Es por ende, que se necesita mucho del apoyo de todos los trabajadores para resolver sus problemas y desafíos a nivel laboral mostrando su eficiencia y eficacia y así todo resultado de evaluación sea de carácter positivo pero no es solo ver la buena gestión del gobierno o construcción de escuelas, o capacitación de docentes los resultados positivos se ven en los aprendizajes logrados con los estudiantes y que ellos se desarrollen de manera favorable para su futuro. Y de eso se encargará la evaluación de la gestión por resultados donde evaluara el tipo de trabajo que realizan los funcionarios de la UGEL si el compromiso que tienen se ven reflejados en dichos resultados.

Dimensiones de la variable Gestión por resultados

Para (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013) Las dimensiones de la variable Gestión por resultados son las que se presentan a continuación: Sistema de información, seguimiento, monitoreo y evaluación y gestión del conocimiento.

Dimensión 1: Sistema de información: Es un proceso para recoger, organizar y analizar datos, con el objetivo de convertirlos en información útil para la toma de decisiones.

El sistema de información sigue los siguientes pasos la fase inicial que es donde se ha de diseñar los indicadores de evaluación para así poder realizar la evaluación de resultados e impactos. Los indicadores del sistema de información están propuestos para medir los resultados. Asimismo, debemos tomar en cuenta que estos indicadores deben tener ciertas características para poder evaluar la gestión de la institución y analizar si la gestión cumple con los estándares propuestos en la ficha de evaluación y así verificar si los resultados son óptimos. Además, -entre los criterios del sistema de información se ha considerado la relevancia (miden lo que buscamos), la pertinencia (seleccionamos un pequeño número de indicadores claves), la economía (son fáciles de conseguir), la oportunidad (si los vamos a tener en el momento en que los necesitamos), si estamos en capacidad de obtenerlos, y si son verificables. No se requiere de indicadores muy sofisticados que luego no sean analizados. La información debe ser generada con la finalidad de producir un insumo para la toma de decisiones y el proceso de evaluación (p. 45).

Dimensión 2: Seguimiento, monitoreo y evaluación: —es un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades transcurre como se había previsto dentro de un determinado periodo de tiempo. En este proceso se buscan si existen fallas en el diseño y la implementación de los programas y proyectos, permitiendo así verificar si se está cumpliendo con el camino al logro de los objetivos propuestos por la institución. En esta fase verifican los objetivos

planteados, reconoce las debilidades que deben ser atendidas y así buscar las posibles soluciones.

La evaluación es un proceso por el cual se determinan cambios generados por una actividad o secuencia de actividades, a partir de la comparación entre el estado inicial y el estado actual utilizando herramientas cualitativas y cuantitativas. La evaluación se divide en dos tipos: (i) la evaluación de gestión, que debe explicar el proceso de gestión y ejecución del plan, programa o proyecto y medir la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados; (ii) la evaluación de impacto que debe analizar los efectos esperados y no esperados, a la luz de los objetivos de la institución en relación con las expectativas de los ciudadanos. La evaluación es una herramienta que va a permitir el aprendizaje y lograr procesos orientados a la mejora continua, tanto de las actividades en marcha, como de la programación, planificación y desarrollo de políticas. Sirve de base para gestionar el conocimiento y capitalizar las buenas prácticas de gestión (p. 46).

Para (Ministerio de Educación, 2013, pág. 12)

(...) se evalúa la gestión educativa para comprender qué procesos y estrategias internas ponen en práctica las IIEE públicas y privadas cuando se enfrentan a la tarea de mejorar los resultados educativos progresivamente, con el fin de comprender la relación entre las acciones que realizan las IIEE y los resultados que van obteniendo. Se busca entender el proceso de mejora de manera dinámica, en lugar de tener una mirada estática que coteje el cumplimiento de requisitos, pues ello no permite generar información para tomar decisiones de mejora. Es importante dejar en claro, que en este proceso no se evaluará el cumplimiento de requisitos de autorización de funcionamiento, ni a docentes y directivos, sino que reconocerá públicamente las mejoras progresivas que logren las IIEE. Se espera

identificar cómo avanzan en sus niveles de cumplimiento de los estándares de gestión educativa planteados en la matriz de evaluación.

Dimensión 3: Gestión del conocimiento: es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El objetivo es administrar conocimiento y los aprendizajes organizacionales para mejorar el funcionamiento de las entidades, tomando en cuenta buenas prácticas propias o de terceros para retroalimentar el diseño e implementación de sus estrategias de acción y asegurar así resultados positivos y relevantes. Cuando la gestión del conocimiento se implementa formalmente en el sector público, los sistemas se vuelven cada vez más interconectados, los procesos se hacen más visibles y dinámicos, se pueden optimizar los recursos y mejora la transparencia en el manejo de los asuntos públicos (p. 33).

Para (Mory, 2014, pp. 24-25) la gestión del conocimiento:

(...) disciplina y ámbito de estudio es reciente. Su origen y desarrollo data de finales del siglo XX. Es una disciplina que tiene su origen en el mundo empresarial y en el campo de los negocios. Tal como Gastón Vega Sologuren (2005) indica —en la actualidad son las empresas las que generalmente vienen iniciando el desarrollo de la nueva disciplina entonces los conceptos y herramientas tecnológicas que encontramos están concebidos solo desde el enfoque empresarial (p.120).

Pero ¿De dónde viene la gestión del conocimiento? Esta es la pregunta que intenta responder Laurence Prusak, uno de los padres de la gestión del conocimiento en un artículo publicado in IBM Systems Journal. En el Prusak analiza, por una parte, los factores que propiciaron la aparición del interés en la

gestión del conocimiento. Por otra parte, sus antecedentes tanto a nivel de las disciplinas intelectuales más tradicionales como de las áreas profesionales de carácter más práctico.

Entre los factores que propiciaron la aparición de la gestión del conocimiento como disciplina son, en opinión de Prusak, las siguientes tendencias: la globalización, la generación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la visión de la organización centrada en el conocimiento. Y recoge tradiciones intelectuales provenientes de la economía, la sociología, la filosofía y la psicología. Y, por otra parte, también bebe de las fuentes de prácticas profesionales como la gestión de la información, el movimiento por la calidad y la aproximación basada en el capital humano.

1.4 Bases Teóricas de la variable Competencias gerenciales

Competencia

Para (Corpoeducación, 2003, p.3) la competencia es:

(...) la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo. (...) la competencia es —un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

Según (Barriga, 2000, pp. 44-45) competencia es:

(...) un tipo de capacidad humana consistente en hacer algo, para producir algo tangible. (...) las competencias son capacidades para

hacer algo, pero no de cualquier modo, sino algo que se evidencie en una obra bien hecha. La competencia para hacer algo implica entonces idoneidad, excelencia en hacer.

Para (Méndez, 2007, p. 175) refirió que competencia es –la capacidad que permite al sujeto movilizar, de manera integrada, sus recursos internos (saberes, saber-hacer y actitudes) y externos, a fin de resolver eficazmente una familia de tareas complejas para él.

Para los autores competencia es demostrar el saber ser y hacer de las personas sin dejar de mencionar el conjunto de habilidades que uno pueda ejercer en cualquier momento o lugar, hacer frente a los problemas y poder solucionarlos haciendo uso de dichas competencias.

Competencias Laborales

Según (Duque, García & Hurtado, 2017, p. 252) las competencias laborales:

(...) analizar el componente humano de las organizaciones es un imperativo para entender el rendimiento de los individuos, el cual puede estar determinado por las habilidades, destrezas y capacidades que este posea, o se encuentre en la capacidad de desarrollar en el ejercicio de su labor (Lingling, Xuhui, Cunrui y Fei, 2014; Priya y Panchanatham, 2014). Estas habilidades son las denominadas competencias del individuo, que llegan a garantizar un desempeño superior de quien las desarrolla en comparación con aquellas personas que no las poseen en un momento determinado.

Para (Chiavenato, 2009 p. 202) citado por (Velazco, 2015, p. 19-20) indicó que:

La Competencia Laboral depende del conocimiento y de las habilidades necesarias para trabajar en forma eficaz, el

conocimiento requiere saber y aprender y solo se difunde cuando se utilizan procesos de aprendizaje por medio de los cuales las personas desarrollan nuevas capacidades para una acción eficaz.

Según (Rodríguez, 2006,p.5) afirmó que las competencias laborales:

(...) reconoce las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. (...) Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajador es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida.

Las competencias laborales son muy importantes para los individuos porque buscan desarrollar sus habilidades en busca de obtener la destreza requerida para el trabajo que van a realizar. Desarrollando sus competencias los individuos tendrán la posibilidad de ser requeridos en un tipo de trabajo.

Tipos de competencias

Para (Casa, 2015, p. 40) los tipos de competencias son:

- Por dificultad de adquisición:
 - Conocimientos: Adquisición de la competencia según la aplicación de una técnica específica.
 - Habilidades: Normalmente se adquieren mediante formación y experiencia.

- Capacidades: Algunas están relacionadas con rasgos o características personales, y son más difíciles de obtener y modificar en el corto plazo.
- Por similitudes temáticas entre competencias, se clasifican siguiendo el desarrollo de un tema central:
 - Comunicación: capacidad para hablar en público; expresión oral y escrita fluida.
 - Gerencia/ gestión: Planificación, dirección de equipos, liderazgo, resolución de conflictos.
 - Influencia: Motivación, relaciones públicas, trabajo en equipo.
 - Solución e innovación: Capacidad de síntesis, orientación a resultados.
 - Logro y acción: Consecución de objetivos individuales o de grupo.
 - Servicio: Actitud disponible, puntualidad, orientación al cliente.

Según Casa (2015) los tipos de competencias presenta cada uno características distintas al tipo de trabajo, por ende, en cada competencia muestra lo que deben realizar las personas encargadas de dichas labores. Cada integrante de la organización debe contar con diferentes perfiles.

Competencias gerenciales

(Camargo, 2010), citado por (Ramírez, 2014, p. 26) refirió que:

Las competencias gerenciales son aquellas caracterizadas por el conocimiento acerca de cómo aprovechar el recurso humano y fomentar el desarrollo del talento de los demás, así como la capacidad de liderazgo para convocar al seguimiento de las ideas particulares. Es la capacidad para emprender acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás.

Para (Naranjo, 2014, p. 3) afirmó:

Las empresas requieren de gerentes con múltiples conocimientos y una amplia gama de habilidades; pero, más que eso, exigen profesionales capaces de liderar grupos altamente capacitados. Estas necesidades impulsarán a los líderes a aprender nuevas maneras de usar las habilidades gerenciales que tienen, y también a desarrollar otras. Todo esto conlleva al fortalecimiento de las habilidades gerenciales de los directores o gestores de las empresas, quienes por las circunstancias que los rodean están obligados a manejar un alto nivel de eficacia y eficiencia.

Se concuerda con los autores anteriores si queremos ejercer cualquier cargo en el sector público como privado tenemos que demostrar que somos la persona idónea para dicho cargo mostrando todas nuestras habilidades y conocimientos en el desarrollo de nuestra función. Un profesional se prepara para los retos y desafíos que se nos pone en el trabajo y tomar decisiones correctas a favor de nuestro centro de trabajo demostrando así nuestra eficacia, eficiencia y efectividad para obtener siempre resultados óptimos de la gestión y así lo visualicen los usuarios. Es preciso decir que mucho de nuestro trabajo influye en el lugar donde desempeñamos nuestra labor y se debe demostrar la calidad del trabajo para dejar en alto el nombre de la institución demostrando el compromiso y la identidad para con nuestros usuarios.

Dimensiones de competencias gerenciales

Las competencias gerenciales constan de dos tipos de competencias las cuales son: competencias técnicas blandas y duras.

Dimensión 1: Competencias técnicas blandas

Según (Pulido, 2003) menciona como características de competencias gerenciales blandas lo siguiente:

Proactividad: (...) Es la preferencia y predisposición para tomar acción. Es hacer más de lo que es exigido o esperado, más allá de la responsabilidad formal asignada, anticiparse a los problemas, hacer cosas que mejorarán o realzarán los resultados del trabajo y evitarán problemas. (p.11).

Capacidad de gestión frente al cambio: (...) La disposición y la habilidad de cambiar estructuras mentales gerenciales y procesos según sea necesario para implementar las estrategias de cambio de su organización. (p.11).

Construcción de relaciones interpersonales: Es trabajar para crear o mantener una relación amistosa y cálida. (...). La construcción de relaciones puede expresarse ya sea al interior de la propia organización o con gente de otras organizaciones o de la comunidad (p.12).

Comprensión interpersonal: La habilidad de comprender y valorar las opiniones de una diversidad de personas, aun cuando se tenga una percepción diferente y hasta contraria de ellas (p.12).

Otorgar poder (empoderar): Conductas gerenciales - compartir información, pedir participativamente las ideas de los compañeros de trabajo, fomentar el desarrollo de los empleados, delegar responsabilidad significativa, proporcionar retroalimentación (p.12).

Facilitar la formación de equipos: Las destrezas de procesos de grupo necesarias para hacer que diversos grupos de personas que trabajen juntos eficazmente para lograr una meta común (p.12).

Versatilidad en entornos culturales diferentes: El gerente tiene que contar con la habilidad de adaptarse rápidamente a entornos diferentes y ser productivo en cualquier espacio cultural (p.12).

Las dimensiones de la variable de competencias gerenciales blandas de acuerdo a Gonzales, (2012) son las que se presentan a continuación: Liderazgo, Comunicación y Trabajo en equipo.

Liderazgo

Según (Gonzales, 2012, p. 28) mencionó que:

El liderazgo lleva consigo un alto nivel de eficiencia. Si bien es cierto que no se puede dar una definición exacta, se pueden encontrar tantas definiciones como escuelas de liderazgo existan. Hoy en día la sociedad es más compleja y por ello exige verdaderos líderes, capaces de motivar a sus colaboradores y llevar sus empresas al logro de los resultados esperados. El mundo de hoy necesita líderes que puedan ir más de la mera capacitación técnica, el líder también debe tener habilidades administrativas y habilidades humanas, el líder de hoy debe convertirse en un alto gerente, que posea conocimientos amplio sobre los tres puntos neurálgicos de la mediana empresa: el producto y/o servicio (si no lo conoce, no lo vende), la empresa (si no la conoce, no sabe que esperar de ella) y el sector en que se mueve la empresa (sino lo conoce, no puede proyectar la empresa).

Para (Palomo, 2013, p. 25) mencionó que:

El líder nace, por tanto, una persona tendrá o no un conjunto de cualidades que le permiten ser líder en cualquier situación. De esta manera, una persona debería ser líder en todos los grupos que participa (familia, amigos, trabajo, etc.) siempre y cuando poseyera esas cualidades. Los distintos estudios realizados han encontrado una serie de cualidades que habitualmente se dan entre los líderes de distintos grupos, estas son buen nivel de inteligencia, extroversión alta, seguridad en sí mismo, ajuste y buena empatía.

Para (Alves, 2000) citado por Chelladurai, (1984) —definen al liderazgo como un proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinadosll.

Otros autores afirman que el liderazgo es:

—Definir estrategias proporcionando orientación a los demás, teniendo visión de aquello que se puede lograrll, o

—Desarrollar una involucración social y psicológica —cultura de equipo— que permita alcanzar los objetivos definidos en la estrategia, esto es, motivar, incorporar, recompensar y unificarll (p.125).

Según (Salazar, 2006) el liderazgo es:

El concepto del líder como alguien que ocupa puestos formales, y que ha de desplegar una serie de conductas y habilidades para conseguir las metas organizativas, subyace una idea de la organización como aparato organizativo que funciona de modo predecible y racional. Es una concepción en la que se presta más atención al qué hacer, qué habilidades desplegar para una gestión eficaz, es decir, los aspectos técnicos del liderazgo, que al porqué y a cómo actuar de unos u otros modos. De ahí que, a medida que ha ido evolucionando la reflexión teórica sobre el liderazgo y en paralelo con la propia evolución de las concepciones teóricas sobre la escuela como organización, se haya cuestionado el énfasis exclusivo en los aspectos técnicos y se haya reclamado que el liderazgo educativo también tiene un dimensión ética y valorativa importante (p.3).

De las versiones vertidas se menciona que el liderazgo la ejercen las personas que tienen características o cualidades para consensuar con el grupo que se encuentra a su cargo y así buscar las formas al logro los objetivos

propuestos de la institución. Un líder con todas esas capacidades y actitudes más el apoyo de sus colaboradores busca la eficacia y eficiencia en busca de los logros y los objetivos trazados y así cumplir con los resultados esperados. De allí que toda institución pública debe tener en su haber gente capaz de ser un líder y manejar la problemática de manera natural y en busca de una buena vía de solución.

Comunicación

(Gonzales, 2012, p. 28) mencionó:

La comunicación es un fenómeno que le toma a los seres humanos más del 75% de su tiempo. Esta actividad guarda estrecha relación con la supervivencia de las personas y en la medida que el líder desarrolle esta habilidad, tendrá la capacidad para recibir, transmitir y actuar sobre la base de la información que posee. Quien maneje la información, está dando pasos seguros hacia el éxito. No se puede olvidar que la comunicación entra y sale de la persona, recibe información del entorno, la analiza, la procesa y la regresa al entorno. —El líder debe desarrollar habilidades gerenciales que le permitan mantener una buena comunicación con su entornoll.

(Castells, 2010, p. 558, 560) propuso que:

La comunicación es fundamental en esta lucha, ya que es mediante la comunicación como la mente humana interactúa con su entorno social y natural. Además, los procesos de comunicación operan de acuerdo con la estructura, la cultura, la organización y la tecnología de comunicación de una determinada sociedad, éstos cumplen un papel protagónico en las formas de construir y desafiar las relaciones de poder en todos los campos de las prácticas sociales.

(Carbone, 2006, p. 226) recalcó que:

(...) a la comunicación yo le agregaría las —relaciones, que son interpersonales, recíprocas y duraderas por definición, y por eso refuerzan los vínculos con los empleados, los accionistas, los proveedores, los líderes de opinión, los clientes, la sociedad. A —servicio, que es una actitud opuesta a la de dominación, le añadiría otro valor fundamental: —conducta recta y responsable.

La comunicación en la vida del ser humano es importante ya que con este logras compartir información y que otros reciban tus ideas a manera de opinión y le puedan añadir más ideas para lograr así el trabajo en equipo.

La comunicación es parte importante de las habilidades gerenciales ya que el gestor de una institución pública o privada debe poseer dicha característica ya que debe relacionarse con todos los funcionarios y trabajadores de la UGEL y lo ha de hacer de forma elocuente, asertiva y con buen trato ya que de esa manera hará que todos lo vean como un buen líder con las ganas de hacer que los resultados de su gestión sean positivos.

Trabajo en equipo

(Mussnug & Hughcy, 1997, p.3) mencionó:

Que un equipo de trabajo es un conjunto de empleados que trabajan con una meta específica, interactúan para compartir información sobre los mejores procedimientos o prácticas y toman decisiones que alientan a los integrantes del equipo a rendir hasta el máximo de su potencial. (...) La ventaja principal de los equipos de trabajo está en que las decisiones a las que llega el grupo tienden a ser superiores, en relación a las decisiones tomadas individualmente. (...) Además, los gerentes deben estar dispuestos a renunciar a parte de su autoridad y delegarla en el equipo, para asegurar de este

modo que el enfoque tenga legítimas posibilidades de triunfar. A algunos gerentes les resulta difícil ceder ese control.

(Cardona & Wilkinson, 2006, p.1) resaltaron que:

Trabajar en equipo consiste en colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Ello supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de ellas en aras a la consecución de esa meta (misión) común. Cada miembro del equipo tiene una concreta personalidad y unas habilidades, conocimientos y experiencias específicas que aportar, que se diferencian de las del resto de miembros del equipo. Es decir, cada miembro tiene una aptitud y posición determinadas.

Todas han de manifestarse, entrar en juego y relacionarse entre sí coordinadamente en pos del objetivo. Todas son importantes para la eficacia del trabajo en equipo.

Para (Jaramillo, 2012, p. 6-7) trabajo en equipo es:

(...) el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Asimismo, puede definirse como un conjunto o grupo de personas que poseen capacidades complementarias y que colaboran para alcanzar unos objetivos comunes compartiendo responsabilidades. En este contexto, el trabajo en equipo hace referencia al conjunto de acciones, estrategias, técnicas o procedimientos que utiliza ese grupo para lograr sus metas.

De todas las definiciones vertidas se logra mencionar que para que cada institución pública logre salir adelante es que debe contar con un buen equipo de trabajo que coordinen y consensuen acerca de los planes a sacar adelante y de ellos depende mucho que la imagen de la institución se vea resaltada. Es por eso, que el termino trabajo en equipo es muy tocado ya que en cada equipo todos los integrantes dan sus puntos de vista y eso incrementa las ideas para lograr los objetivos propuestos.

Dimensión 2: Competencias técnicas duras

Según (Pulido, 2003,pp. 10-11) mencionó como características de competencias gerenciales duras lo siguiente:

Orientación hacia el logro: Es una preocupación que lleva alcanzar un estándar de excelencia, puede ser el desempeño del individuo (esforzándose para mejorar); el desempeño de otros (competitividad), metas desafiantes fijadas por el individuo o la organización.

Pericia Técnico – profesional: Es la experticia que logra una persona ya sea técnico o profesional en el desarrollo paralelo de sus conocimientos, capacidad de entender los problemas y su experiencia que es la forma de resolver los problemas.

La dimensión de la variable competencias gerenciales duras es la que se presenta a continuación: Dominio profesional.

Según Cinterfor,(s.f) dominio profesional se define como:

(...) el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y saber-hacer. El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para

el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, capacidad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados para el pleno desempeño de la ocupación (p.2).

Para (CAPLAB, 2004, p.15) el dominio profesional es:

Quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Según CIDEA, (s.f) La Competencia Profesional es:

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de «Competencia Profesional» como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo (p.20).

Para ejercer un trabajo en el sector público es importante tener el dominio profesional ya que se debe tomar en cuenta que no solo ejerceremos nuestras competencias, sino que debemos complementar con el manejo de las competencias blandas y así lograr ser un profesional capaz de resolver problemas

con liderazgo, comunicación y buen trabajo en equipo, uniéndolos el profesional será idóneo para el trabajo.

Bases teóricas de la variable Imagen institucional

(Capriotti, 2013, p. 10-11) la importancia de la imagen corporativa es:

La Imagen Corporativa adquiere una importancia fundamental, creando valor para la empresa y estableciéndose como un activo intangible estratégico de la misma, ya que si una organización crea una imagen en su público: ocupará un espacio en la mente del público. Por medio de la Imagen Corporativa —existimos para el público. En la actualidad, y sobre todo de cara a un futuro próximo, la disyuntiva está en Existir o No Existir. Ya no basta con comunicar, ahora hay que existir para el público. Y cuando se habla de existir, se refiere a ocupar un espacio en la mente del público. Ese espacio ganado en la mente de las personas es la Imagen de la Empresa o de sus productos. Esta es una afirmación que se debe ir asumiendo en las organizaciones. Por ello, el primer paso para que nos elijan es que existamos para el público.

(Villafañe, 2002,p. 24) describió la imagen institucional como:

Lo más importante de una institución o empresa constituida es que los usuarios sean los que describan a la empresa de forma positiva ya que de ello dependerá que esta institución salga adelante con el apoyo de todos los funcionarios, ya que esta imagen institucional o corporativa crecerá y los beneficiados no solo serán los usuarios sino que también los gerentes y funcionarios porque de su compromiso e identidad lograran ser una de las instituciones reconocidas por el aparato estatal y privado.

En base a la teoría planteada podemos encontrar que esta buena imagen influye en sus trabajadores para la toma de buenas decisiones en la resolución de problemas.

Dimensiones de la variable Imagen institucional

De acuerdo a la (Universidad Pontificia Bolivariana, 2005, p. 13-14) plantea que la imagen institucional presenta tres componentes esenciales:

La Identidad Institucional la constituyen aquellos atributos esenciales que la identifican como institución universitaria y que sirven para diferenciarla de otras universidades. Está constituida también por su proyecto docente e investigativo actual y por los valores de su cultura corporativa.

Es una red interrelacionada de las percepciones de los públicos y los elementos visibles e invisibles de la gestión, es mucho más que un logo o una marca, es la suma de todas las formas que una organización elige para darse a conocer y la suma de todos los métodos armonizados de: cultura, comunicación y misión.

También es la manifestación de la personalidad de una organización, que puede ser experimentada por cualquiera de sus públicos. Se manifiesta en el comportamiento, la comunicación y puede medirse como resultado perceptivo de los públicos internos y externos.

Asimismo, se puede considerar como la unidad gráfica de la razón social que identifica y por medio de la cual se hace reconocible una entidad. Además, incluye el conjunto de significados por los cuales llegamos a conocer uno objeto y a través del cual las personas le recuerdan y relacionan.

Comportamiento Corporativo es el resultado de la actividad funcional de la Universidad y requiere la permanente evaluación y análisis de sus procesos y actividades principales, y del impacto de sus políticas de gestión.

El comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas individual y grupalmente actúan en las organizaciones. Trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad.

El comportamiento organizacional brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis. Por ejemplo, ayuda a que los administradores observen el comportamiento de los individuos en la organización. También facilita su comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales, en las que interactúan dos personas (dos compañeros de trabajo o un par formado por un superior y un subordinado). En el nivel siguiente, el comportamiento organizacional es valioso para examinar la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales. Cuando es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos, como en las áreas de ingeniería y ventas, los administradores se interesan en las relaciones intergrupales que surgen. Por último, también es posible ver y administrar a las organizaciones como sistemas enteros, que tienen relaciones entre ellos (por ejemplo, las fusiones y empresas conjuntas).

Douglas McGregor es sin duda, otro de los grandes pilares de la teoría moderna de la administración, por sus importantes estudios y conclusiones sobre el comportamiento humano dentro de las organizaciones.

La más importante contribución de McGregor al pensamiento administrativo son las «filosofías de dirección», que confirman las tesis de que algunas de las variables más importantes para lograr resultados en la dirección de las organizaciones son «los valores culturales» de los que ejercen el mando y la supervisión o la dirección de los subordinados. Es necesario revisar esas filosofías y analizarlas a la luz de los resultados lógicos que se pueden esperar de cada posición.

La teoría de McGregor está basada, fundamentalmente, en dos concepciones:

En la teoría de Max Weber de los valores y acciones, a partir de la cual afirma que los valores del supervisor con respecto a la naturaleza del comportamiento humano determinan sus acciones y procesos de ejercer el mando, tomar decisiones y motivar.

En la tesis de Maslow, sobre la jerarquía de las motivaciones.

A partir de estas bases, hizo su clasificación de dos tipos de supervisores: el pesimista tradicional o tayloriano, con poca confianza en el trabajador, al que coloca en la denominada teoría -XI. El otro supervisor es optimista, confía en el trabajador y piensa que el ser humano tiene amor y se autorrealiza en el desempeño de sus tareas. Este tipo de supervisor constituye la teoría —YII.

Los objetivos del comportamiento organizacional. El primer objetivo es *describir* sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo. Por ejemplo, un beneficio del estudio de esta obra es la adquisición de un nuevo vocabulario acerca del comportamiento organizacional (véase a tal efecto el glosario que aparece al final de la obra).

Un segundo objetivo es entender por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarían mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados aprenden a sondear en busca de explicaciones. Predecir el comportamiento futuro de los empleados es otro objetivo del comportamiento organizacional. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas). El objetivo último del comportamiento organizacional es controlar, al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo

que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

Personalidad Corporativa, es el conjunto de manifestaciones que la organización efectúa voluntariamente para proyectar una -imagen intencionall entre sus públicos - externos e internos, a través, fundamentalmente, de su comunicación con esos públicos. Esta imagen intencional equivale a la noción de —posicionamiento estratégico, es decir, la posición pretende ocupar en la mente de todos sus públicos. La Comunicación tendrá como objetivos proyectar una imagen moderna y dinámica, apoyar las acciones relacionales de la institución, motivar a sus miembros y promover la confianza en la solvencia de la unidad.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017?

Problema específico 2

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017?

Problema específico 3

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017?

1.5 Justificación del estudio

Para (Carrasco, 2013, p.117) refiere que -todo trabajo o proyecto de investigación, requiere ser justificado, es decir, debe explicarse por qué se realiza. Responder a la pregunta por qué se investiga, constituye en esencia la justificación del estudio investigativo.

Según (Ñaupas, 2011, p.126) menciona que -justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir, explicar por qué se realiza la investigación. La explicación de estas razones puede agruparse en teóricas, metodológicas y prácticas.

Justificación Teórica

El presente proyecto de investigación nace de la preocupación que existe en nuestro país por la ineficiencia en el trabajo que realizan algunos funcionarios de la UGEL a nivel nacional ya que, ejercen esos cargos importantes sin tener los conocimientos y estudios necesarios a fin de asegurar el buen funcionamiento de dichas instituciones.

Para ser más específico mencionar que se necesita de un vasto conocimiento para el manejo de una institución y la experiencia necesaria en competencias gerenciales para desempeñar el cargo de gerente de una UGEL de forma eficiente y eficaz.

Ninguna UGEL está ajena a esta problemática de preocupación coyuntural ya que el Ministerio de Educación no ha tenido en cuenta tener personal con los perfiles idóneos para ocupar este cargo. El Ministerio de Educación es el indicado en dar la solución a este problema proponiendo un sistema de evaluación para que los funcionarios sean las personas que ejerzan de manera confiable el cargo que les confieren y sea solo por meritocracia y porque tienen el perfil de un profesional con la experiencia necesaria.

Es por eso, que se busca saber la influencia del conocimiento de las competencias gerenciales, con la gestión por resultados en la imagen de una institución tan reconocida como lo son las UGELES.

El manejo de dichas competencias gerenciales más el manejo de su gestión por resultados que es una propuesta moderna que busca mejorar los mecanismos del quehacer público y como dicho trabajo se ve reflejado en la imagen institucional ya sea de manera positiva o negativa.

Con la gestión por resultados se busca reflotar la imagen de las instituciones públicas ya que en busca del objetivo o meta no lo hacen de manera tradicional, sino que busca mecanismos para mejorar si algo anda mal por ende los resultados irían en busca de mejores resultados.

Justificación práctica

El aporte o contribución que se les puede dar en este trabajo a los directivos de las diferentes UGEL es que deben preocuparse por integrar en sus filas a profesionales que realmente deseen trabajar por la educación, presenten identidad de trabajo y den resultados óptimos para que la comunidad vea un reflejo positivo y la imagen de la institución sea vea mejorada en función a sus buenos resultados.

Las competencias gerenciales que poseen deben demostrar que tienen los suficientes conocimientos para llevar a costas una entidad pública y lograr que su gestión por resultados este enfocado al logro de sus metas con el apoyo siempre del presupuesto por resultados, cumplir sus objetivos trazados y por ende la fama de la institución pública será bien vista por los usuarios que visitan dichas instituciones.

Justificación metodológica

Los que se verán beneficiados por el trabajo de calidad serán los usuarios que acuden a las diferentes UGEL a hacer trámites y no tengan que esperar mucho

tiempo ya que todos los funcionarios que allí laboran hagan un trabajo eficaz ya que cuentan con las herramientas adecuadas y el conocimiento pertinente.

Este trabajo va a beneficiar a los funcionarios de la UGEL ya que contribuirá en el mejoramiento de la imagen institucional y así se podrá lograr cambios coyunturales porque otras UGEL podrán tomar la misma iniciativa y el cambio sería a nivel nacional para mejora del aparato del Estado.

Además, los métodos utilizados en esta investigación han permitido comprender el fenómeno del porque las instituciones públicas no son bien vistas por el público. El método empleado contribuirá para buscar acciones de mejora y cambiar el estereotipo que las instituciones públicas no colaboran con la mejora del aparato estatal.

Justificación epistemológica

Este trabajo busca la respuesta de si existe influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en el logro de una óptima imagen institucional y para ello busca conocimientos o definiciones acerca de las variables y por ende nos ayudara a generar nuevo conocimiento para futuros trabajos y así se logre concretar dar alcances acerca del problema.

Hace algunos años los profesionales eran seleccionados por sus características curriculares y su potencial intelectual. En el caso de los puestos gerenciales, estos eran asignados por la habilidad para ejercer el poder y la autoridad. Sin embargo, en la actualidad, esto ha cambiado, pues las empresas necesitan que el personal que realiza trabajos gerenciales tenga capacidad de liderazgo y competencias como las de comunicación, negociación, planeación, administración, recopilación y análisis de información, solución de problemas, eficiencia y eficacia, trabajo en equipo, acción estratégica, manejo de relaciones interpersonales y un sin número de características más a las que se denominan competencias gerenciales.

Por otra parte, también actualmente se habla de gestión por resultados, lo cual supone medir los resultados. Sin embargo, la medición de resultados es una de las cuestiones más complejas en educación: para analizar la gestión operativa es preciso medir productos y estos productos muchas veces son servicios intangibles, para analizar la gestión estratégica es necesario medir los resultados que estos productos generan y para analizar las políticas es preciso conocer los efectos e impactos que se logran sobre la sociedad. Para todo ello, es preciso construir y aplicar indicadores válidos y legitimados.

El presente trabajo de investigación, pretende obtener información de estas dos variables para analizar su influencia en la imagen institucional de la UGEL 02, pues consideramos que esta depende de cómo la institución logra o no, brindar servicio de calidad y para ello son indispensables, tanto las competencias gerenciales, como la gestión por resultados.

Justificación legal

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social mediante decreto legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado.

En la ley N° 30057 artículo 10 establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Hipótesis específica 2

Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017.

Hipótesis específica 3

Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Objetivo específico 2

Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017.

Objetivo específico 3

Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Para (Carrasco, 2013, p. 58) afirma que —es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación.

Según (Ñaupas, 2011, p. 251) refiere -es un modelo estrictamente científico, que forma parte del proyecto de investigación también permite evaluar si el propósito de investigar problemas e hipótesis científicas son justificables, viables y factibles.

El diseño es no experimental. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, puesto que no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos, es decir tal y como se dan en su contexto natural.

Estos diseños según (Carrasco, 2013, pág. 71) —son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

Los diseños de investigación transaccional o transversal se utilizan para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo.

El diseño de investigación aplicado es el transversal. Para ello, (Carrasco, 2013, pág. 72) afirma:

...que este diseño se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.

El marco metodológico es la estructuración de los procedimientos a realizar durante el proceso de estudio relacionado al análisis, toma de datos para buscar

la relación entre dos variables que presumiblemente afectan el desarrollo integral del estudiante.

Asimismo, el tipo de estudio es básica sustantiva, para (Carrasco, 2013, p. 43) referida a los tipos de investigación afirma que:

La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

La presente investigación es de tipo básica, porque busca profundizar los conocimientos existentes sobre: competencias gerenciales, gestión por resultados e imagen institucional.

Además, de acuerdo a (Mejía, 2011, p. 66)

La investigación explicativa o causal tiene como objetivo principal es la verificación de hipótesis causales o explicativas; el descubrimiento de nuevas leyes científico-sociales.

Trabajan con hipótesis causales, es decir que explican las causas de los hechos, fenómenos, eventos y procesos naturales o sociales.

En este sentido, el presente estudio se ocupa de la determinación de las causas (investigación ex post facto), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos.

Por último, el enfoque es cuantitativo tal como lo manifiesta (Ñaupas, 2011, p. 66) utiliza la recolección de datos y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, además confía en la medición de las variables e instrumentos de investigación, con el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en tratamiento estadístico y la prueba

de hipótesis; la formulación de hipótesis estadísticas, el diseño formalizado de los tipos de investigación; el muestreo, etc.

2.2. Variables, operacionalización

Para este estudio se identificaron las siguientes variables:

Variable 1: Competencias gerenciales

Gómez, (s.f) recalca:

...que la competencia es como la capacidad que tiene una persona para solucionar problemas reales y para producir nuevos conocimientos; allí intervienen tres elementos: el individuo (habilidades, técnicas y destrezas), la especialidad (conocimiento) y el contexto (problema o situación real).

Variable 2: Gestión por resultados

(García & García, 2010) afirmó que la gestión por resultados es:

(...) una estrategia de gestión pública que conlleva tomar decisiones sobre la base de información confiable acerca de los efectos que la acción gubernamental tiene en la sociedad.

Dado que la GpR es una estrategia integral que toma en cuenta los distintos elementos del ciclo de gestión (planificación, presupuesto, gestión financiera, gestión de proyectos, monitoreo y evaluación), el documento resalta el papel que desempeñan estos elementos en la creación de valor público. Por esta razón, antes que ofrecer un análisis exhaustivo de cada uno esos elementos, presenta una reflexión sobre las características que deben poseer y la manera en que deben articularse para que los gobiernos

logren los resultados a los que se comprometieron con sus ciudadanos (p. xi).

Variable 3: Imagen institucional

(Quispe, 2013, p.) menciona que:

La identidad es el conjunto de rasgos que acompañan a la organización con lo que se diferencia de otras organizaciones, precisamente por las formas y modos distintos que adoptan en su praxis cotidiana, ya sea en la toma de sus decisiones, en las formas de trabajo institucional en los valores que practican, en la calidad de servicio que brinda a los usuarios, en la conducta de las autoridades, de los dirigidos y de los otros miembros de la institución.

Definición operacional de variables

Para este estudio desde el análisis del marco teórico se establece las siguientes estructuras de análisis para profundizar y ampliar el estudio, así tenemos lo siguiente.

Variable 1:

Se refiere a las competencias gerenciales, que se medirá en función al tipo de características y capacidades que se manifiesta en los funcionarios de la UGEL y que es percibida por los usuarios.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Competencias gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo	Aplica, da a conocer la visión y la misión de la institución mostrando nivel de participación en las tareas	1 al 10		
Comunicación	Comunica sus ideas de forma coherente, capacidad de escucha mostrando interés.	11 al 20	Deficiente1 Regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente5	Bajo (40 - 93) Regular (94 - 147) Alto (148 - 200)
Trabajo en equipo	Muestra buena relación con el equipo motivándolos al cumplimiento de metas.	21- 30		
Dominio profesional	Muestra sus conocimientos solucionando problemas y fomenta creatividad en innovación con el personal.	31-40		

Fuente: Encuesta online y coaching soluciones

Variable 2: Gestión por resultados

De acuerdo a los fundamentos de la teoría la variable se ha operacionalizado en función a su utilidad instrumental para el presenta estudio, de ahí presenta los niveles de:

Tabla 2

Operacionalización de la variable Gestión por resultados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Sistema de información	Planificación	1 al 6		
Seguimiento, monitoreo y evaluación	Organización	7 al 10	Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5	Bajo (23-54) Regular (55-86) Alto (87-115)
	Coordinación	11 al 14		
Gestión del conocimiento	Ejecución	15 al 23		
	Control			

Fuente: Presidencia del Consejo de ministro Variable 3: Imagen institucional

De acuerdo a los fundamentos de la teoría la variable se ha operacionalizado en función a su utilidad instrumental para el presenta estudio, de ahí presenta los niveles de:

Tabla 3

Operacionalización de la variable Imagen institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
La Identidad Institucional	Percepción de la reputación institucional	1 al 18	Deficiente 1	Bajo (30-70)
	Percepción posicionamiento		Regular 2	
	Percepción del reconocimiento		Bueno 3	
	Percepción de la capacidad de mitigar riesgos		Muy bueno 4	
Comportamiento Corporativo	Relación con los mandos inmediatos.	19 al 28	Excelente 5	Alto (111-150)
	Calidad laboral y condiciones de trabajo.			
	Reputación de la alta dirección de la institución.			
	Valores éticos y profesionales de la institución.			
	Imagen exterior de la institución.			
	Identificación con el proyecto organizacional			
Personalidad Corporativa	Auditoría de responsabilidad corporativa.	29 al 33		
	Plan director de responsabilidad corporativa.			
	Plan de comunicación de la responsabilidad corporativa.			

Fuente: Presidencia del Consejo de Ministros

Metodología

De acuerdo con (Bisquerra, 2004, p. 213) el método de investigación —busca establecer las características que posee la muestra, asimismo, se establece el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesisII también se analizó e interpretó los hechos y fenómenos de la realidad, de las variables, para luego establecer la relación existente que obtuvieron entre ellos. Asimismo, se evaluó la influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional en la UGEL 02.

2.3. Población y muestra

Población.

De acuerdo a (Mejía, 2011) -la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación (p.183).

Para (Ñaupas, 2011, p.183) refiere que —es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

Población objetivo

Para la investigación se consideró como población objetivo a los trabajadores de la UGEL 02 que en su totalidad suman 500.

Muestra

Para (Carrasco, 2013, p. 237) —es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos de dicha población.

Teóricamente de acuerdo (Mejía, 2011) -se considera muestra al subconjunto, o parte del universo o población. Por lo tanto, se estableció que la población es finita y se determina que la muestra es 280.

$$\text{—————} = 280$$

Donde:

n = muestra

Z^2 = nivel de confianza

e^2 = nivel de error

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

N = población

Muestreo

Para (Carrasco, 2013, p. 241) -el muestreo aleatorio simple todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra. Neil Salkind al respecto nos dice: —El tipo más común de procedimiento de muestreo probabilístico es el muestreo aleatorio simple. Aquí cada miembro de la población tiene una posibilidad igual e independiente de ser seleccionado como parte de la muestra.

En el presente trabajo se utilizará el muestreo aleatorio simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para (Carrasco, 2013, p. 275) —se denomina a aquellas técnicas, que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de educación.

Según (Ñaupas, 2011, p. 151) —se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación.

La técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a (Carrasco, 2013, p. 314) es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene. En este caso se trató de recolectar datos respecto a la forma de competencias gerenciales y la magnitud de la presencia de la misma.

Instrumentos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos.

Cuestionario 1 de Competencias gerenciales

Origen: Encuesta online y coaching soluciones

Adaptación: Cuestionario de Encuesta online y coaching soluciones

Objetivo: Identificar la forma en que cada una de las organizaciones entiende y trabaja, basándose en sus competencias sus esquemas de reclutamiento y selección.

Estructura: Preguntas de encuesta

Administración. El instrumento puede ser aplicado de forma individual y el tiempo para ser resuelto es de 30 minutos.

Tabla 4

Baremo las competencias gerenciales

Niveles	Competencias gerenciales	Competencias blandas	Competencias duras
Malo	40-93	30-70	10-23
Regular	94-147	71-110	24-36
Alto	148-200	111-150	37-50

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 2 de Gestión por resultados

Origen: Adaptación

Adaptación: Presidencia del Consejo de Ministros

Objetivo: Evaluar la gestión de la UGEL 02 en busca de los resultados.

Estructura: Cuestionario

Administración. El instrumento puede ser aplicado de forma individual y el tiempo para ser resuelto es de 30 minutos.

Tabla 5

Baremo gestión por resultados

niveles	Gestión por resultados	Sistema de información	Seguimiento, monitoreo y evaluación	Gestión del conocimiento
Bajo	23-54	6-14	7-16	9-20
Regular	55-85	15-22	17-25	21-32
Alto	86-115	23-30	26-35	33-45

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 3 de Imagen Institucional

Origen: Villafañe

Adaptación:

Objetivo: Medir la imagen institucional de la UGEL 02 en vista de los usuarios.

Estructura: Cuestionario

Administración. El instrumento puede ser aplicado de forma individual y el tiempo para ser resuelto es de 30 minutos.

Tabla 6

Baremo la imagen institucional

Niveles	Imagen institucional	La Identidad Institucional	Comportamiento Corporativo	Personalidad Corporativa
Malo	36 - 84	18 - 42	10 - 23	8 - 19
Regular	85 - 129	43 - 67	24 - 37	20 - 30
Alto	130 - 180	68 - 90	38 - 50	31 - 40

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para (Carrasco,2013, p.335) —para la aplicación del instrumento de investigación, es recomendable verificar si son válidos y confiables para el propósito técnico y científico que persigue el investigadorll.

Según (Ñaupas, 2011, p. 251) —se refiere al grado de control y posibilidad de generalización que tiene el investigador sobre los resultados que obtienell.

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), la que, a través de 3 profesionales expertos en el área, los cuales están laborando e investigando el tema que cuentan con el grado de doctor. El proceso de validación dio como resultado, después de las respectivas correcciones de los tres revisores los calificativos de:

Validez

Se refiere al grado que un instrumento de medición mide realmente la variable que pretende medir. La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación de los instrumentos (Cuestionarios) que presenta resultados favorables en el juicio de expertos.

Se utilizarán los siguientes aspectos de validación:

Indicadores	Criterios
Claridad	: Está formulado con lenguaje apropiado y específico.
Objetividad	: Está expresado en conductas observables.
Actualidad	: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
Suficiencia	: Comprende los aspectos en cantidad y calidad
Intencionalidad	: Adecuado para valorar aspectos de las estrategias
Consistencia	: Basado en aspectos teórico-científicos Coherencia : Entre los índices, indicadores y las dimensiones.
Metodología	: La estrategia responde al propósito del diagnóstico
Pertinencia	: El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación

Tabla 7

Relación de Validadores

Validador	Resultado instrumento 1	Resultado instrumento 2	Resultado instrumento 3
Dr. Bona Ríos Ríos	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Luis Nuñez Lira	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. John Morillo Flores	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos obteniendo un nivel de aplicabilidad sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado el cuestionario de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

Después de realizadas las correcciones de fondo y de su forma sugerida por el experto, se procedió a realizar una prueba piloto a un grupo de 26 representantes que no formaron parte de la muestra pero que presentaban las mismas características de los representantes seleccionados para el estudio con el fin de determinar su nivel de confiabilidad.

Validez de constructo primera variable

Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 1,3,5,7,10,20,27 y 35 que son correlaciones moderadas. En la tabla contiene valores propios y las inercias explicadas por los

ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero.

Tabla 8

Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
item1	1,000	,771
item2	1,000	,873
item3	1,000	,660
item4	1,000	,883
item5	1,000	,795
item6	1,000	,880
item7	1,000	,755
item8	1,000	,848
item9	1,000	,823
item10	1,000	,746
item11	1,000	,900
item12	1,000	,825
item13	1,000	,891
item14	1,000	,849
item15	1,000	,833
item16	1,000	,860
item17	1,000	,809
item18	1,000	,896
item19	1,000	,850
item20	1,000	,717
item21	1,000	,893
item22	1,000	,876
item23	1,000	,848
item24	1,000	,803
item25	1,000	,845
item26	1,000	,806
item27	1,000	,797
item28	1,000	,834
item29	1,000	,856
item30	1,000	,853
item31	1,000	,878
item32	1,000	,871
item33	1,000	,831

item34	1,000	,863
item35	1,000	,705
item36	1,000	,845
item37	1,000	,817
item38	1,000	,869
item39	1,000	,868
item40	1,000	,908

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los nueve primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 43,517% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 9,785%, la tercera 6,289%, la cuarta 5,324%, la quinta 4,786%, la sexta 4,070%, con lo que en total explican un 83,322%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada una de las componentes no seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total mayor que la conseguida con nueve componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción).

Tabla 9

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	17,407	43,517	43,517	17,407	43,517	43,517	8,413	21,031	21,031
2	3,914	9,785	53,302	3,914	9,785	53,302	5,004	12,509	33,540
3	2,515	6,289	59,590	2,515	6,289	59,590	4,696	11,741	45,281
4	2,130	5,324	64,914	2,130	5,324	64,914	3,554	8,886	54,167
5	1,914	4,786	69,700	1,914	4,786	69,700	2,940	7,350	61,517
6	1,628	4,070	73,771	1,628	4,070	73,771	2,471	6,177	67,694
7	1,411	3,527	77,298	1,411	3,527	77,298	2,319	5,799	73,492
8	1,293	3,233	80,531	1,293	3,233	80,531	2,079	5,197	78,689
9	1,116	2,791	83,322	1,116	2,791	83,322	1,853	4,633	83,322
10	,976	2,441	85,763						
11	,945	2,362	88,125						
12	,829	2,073	90,198						

13	,743	1,857	92,055						
14	,583	1,458	93,513						
15	,550	1,374	94,887						
16	,422	1,055	95,942						
17	,381	,953	96,895						
18	,289	,722	97,617						
19	,259	,647	98,264						
20	,202	,506	98,770						
21	,176	,440	99,210						
22	,134	,334	99,544						
23	,085	,213	99,757						
24	,060	,150	99,906						
25	,037	,094	100,000						
26	1,126E-15	2,815E-15	100,000						
27	8,216E-16	2,054E-15	100,000						
28	5,569E-16	1,392E-15	100,000						
29	3,419E-16	8,548E-16	100,000						
30	3,076E-16	7,690E-16	100,000						
31	2,107E-16	5,266E-16	100,000						
32	5,659E-17	1,415E-16	100,000						
33	3,002E-17	7,504E-17	100,000						
34	-1,239E-16	-3,098E-16	100,000						
35	-3,125E-16	-7,814E-16	100,000						
36	-4,474E-16	-1,118E-15	100,000						
37	-4,838E-16	-1,209E-15	100,000						
38	-6,806E-16	-1,702E-15	100,000						
39	-9,796E-16	-2,449E-15	100,000						
40	-1,123E-15	-2,808E-15	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 1) justifica la elección de nueve componentes principales (punto de inflexión –comienzo de la zona de –sedimentaciónl de la curva- tras las 9 primeras componentes) para el modelo.

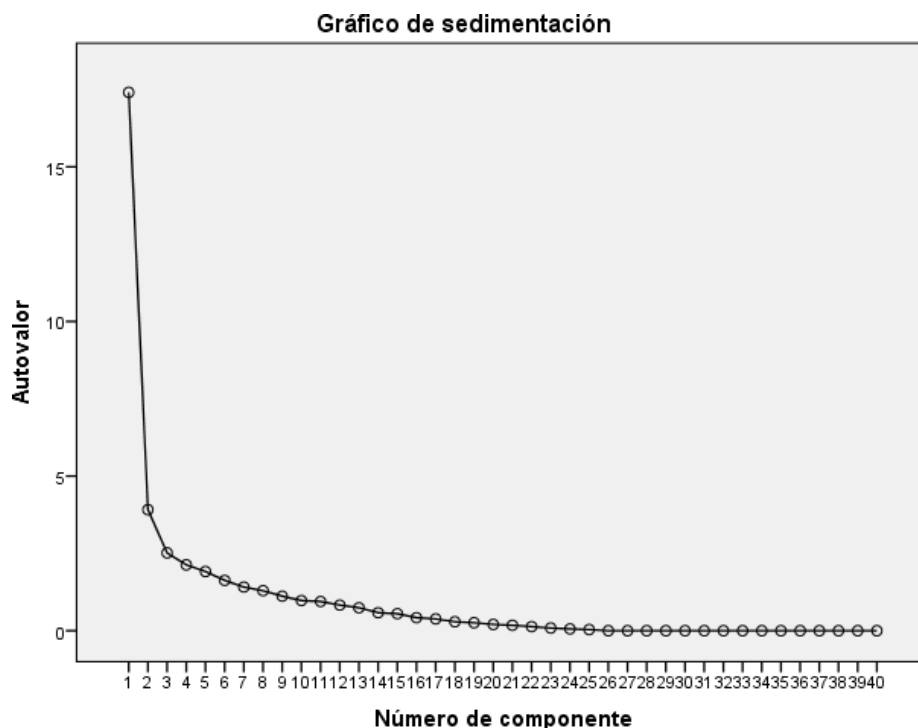


Figura 1 Figura de sedimentación

Se observa que los ítems 4,5,8,11,12,13 y 14 están relacionadas en mayor medida con la primera componente; los ítems 9,10 y 22 lo están con la segunda componente; los ítems 1 y 18 con la tercera componente;

Tabla 10

Matriz de componente

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ítem1	,583	-,431	,020	,123	,166	-,143	,082	,286	-,304
ítem2	,811	-,333	-,029	,053	,168	,047	,233	-,070	,107
ítem3	,400	-,646	-,137	,038	,077	,147	-,114	-,084	,124
ítem4	,714	-,516	-,213	-,101	,083	,010	,088	-,174	,077
ítem5	,770	-,203	-,253	,155	,147	,069	,044	-,111	-,180
ítem6	,783	-,097	-,339	-,212	,074	-,242	,117	,027	,140
ítem7	,571	,145	-,206	,144	-,064	-,515	,159	-,003	-,223
ítem8	,721	,103	-,442	-,111	,307	,101	,018	-,052	,038
ítem9	,769	,114	-,249	-,076	,254	,152	-,220	,113	-,047
ítem10	,652	-,220	-,102	,152	,155	,138	-,281	,341	,014
ítem11	,880	-,176	,035	-,243	,057	,047	,052	-,120	-,112
ítem12	,700	-,231	,143	-,303	,242	,203	,190	-,172	,062
ítem13	,772	-,162	,168	-,011	-,143	,383	,183	-,063	-,190

item14	,798	-,218	,164	-,158	-,217	,082	,063	-,229	-,039
item15	,685	-,531	,009	-,182	-,051	,133	-,075	,001	,146
item16	,762	-,043	-,071	-,262	-,142	,127	,018	,319	,257
item17	,490	-,057	,054	,034	,030	,122	,507	,504	-,183
item18	,600	,124	,506	,088	,139	-,405	,216	,023	-,163
item19	,689	,395	,367	-,016	,138	,130	,179	,127	,026
item20	,070	,041	,476	,460	,479	,161	-,093	,072	,066
item21	,641	,455	,272	-,301	,066	-,144	-,062	-,228	,172
item22	,748	,164	,325	-,103	-,173	-,169	,278	-,181	,063
item23	,755	,021	,122	-,286	,100	-,321	-,253	-,002	-,065
item24	,725	,229	,172	-,109	-,050	-,207	-,196	,133	,285
item25	,607	,299	,260	-,325	-,013	-,003	-,401	,129	-,191
item26	,596	,119	,442	-,264	-,257	,148	-,168	,195	-,134
item27	,804	-,112	,016	-,057	-,054	-,124	-,248	,101	-,211
item28	,670	-,300	-,025	,353	,282	-,159	-,215	-,131	,032
item29	,657	,147	,253	,536	-,140	,171	,041	-,032	-,017
item30	,666	-,103	,142	,167	-,479	,057	-,110	-,290	-,145
item31	,709	-,011	-,239	,302	-,195	,063	-,252	-,189	-,294
item32	,584	-,297	-,108	-,022	-,452	-,233	-,031	,203	,360
item33	,620	,121	,181	,496	-,128	-,084	,086	-,019	,349
item34	,654	,474	-,251	-,011	,226	,000	,304	-,064	,000
item35	,647	,194	-,092	,315	,057	-,248	-,061	-,260	,068
item36	,419	,442	-,550	,094	-,220	-,205	-,009	,217	-,161
item37	,571	,497	-,142	,172	,332	,039	-,123	,121	,229
item38	,574	,110	-,199	,325	-,536	,219	,081	,157	,127
item39	,280	,673	-,389	-,262	-,078	,228	,149	-,186	-,043
item40	,550	,611	-,037	,091	,016	,435	-,163	-,081	-,011

Método de extracción: análisis de componentes principales.

- a. 9 componentes extraídos.

La tabla 10 nos indica las relaciones entre los ítems y los componentes; así, por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los ítems 1, 3, el ítem 2, con los ítems 2, 7 y 8, así sucesivamente.

Tabla 11

Matriz de covarianzas de puntuación de componente

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
item1	,035	-,117	,043	-,049	,194	-,127	,042	-,119	,264
item2	,128	,022	-,140	-,040	-,037	,117	,048	,020	,050
item3	,176	-,030	-,063	,004	-,096	-,069	,038	,040	-,106
item4	,179	,003	-,107	-,032	-,020	,066	-,057	-,006	-,069
item5	,102	,045	-,082	,062	,086	-,050	,004	-,170	,020
item6	,078	,055	-,057	-,159	,091	,062	-,098	,133	-,009
item7	-,067	-,047	-,041	-,005	,374	,066	-,090	-,052	,067
item8	,110	,187	-,070	-,105	-,007	-,046	-,013	-,046	-,031
item9	,060	,125	,089	-,069	-,018	-,192	,047	-,048	-,011
item10	,044	,006	,100	-,044	-,023	-,293	,142	,092	,072
item11	,096	,002	,047	-,004	-,013	,066	-,076	-,133	,008
item12	,151	,052	-,032	-,078	-,165	,170	-,006	-,101	,013
item13	,056	-,001	-,009	,187	-,138	,037	-,049	-,174	,161
item14	,071	-,051	,020	,123	-,068	,136	-,104	-,069	-,054
item15	,141	-,045	,027	-,018	-,139	-,020	-,029	,096	-,045
item16	,022	,045	,064	-,093	-,162	-,060	-,052	,286	,120
item17	-,044	-,006	-,057	-,049	,015	-,021	-,011	,003	,554
item18	-,080	-,125	,057	-,058	,223	,211	,093	-,089	,131
item19	-,059	,062	,049	-,031	-,088	,106	,112	,000	,169
item20	-,004	,000	-,003	-,028	-,070	-,030	,396	-,046	,019
item21	-,021	,061	,108	-,081	-,041	,219	,001	,037	-,198
item22	-,030	-,038	-,024	,041	,019	,307	-,059	,029	,009
item23	,011	-,059	,215	-,123	,139	-,007	-,025	-,022	-,119
item24	-,048	-,004	,136	-,106	-,010	,021	,064	,275	-,109
item25	-,062	-,024	,351	-,020	,008	-,147	-,019	-,094	-,042
item26	-,074	-,084	,281	,077	-,104	-,065	-,045	-,016	,105
item27	,003	-,074	,182	,025	,130	-,145	-,030	-,070	,000
item28	,095	-,034	-,037	-,010	,129	-,053	,193	-,022	-,178
item29	-,059	-,010	-,067	,236	-,021	,015	,167	,002	,044
item30	-,009	-,097	,032	,318	,018	,045	-,092	-,088	-,135
item31	,013	-,001	,026	,260	,136	-,162	-,038	-,191	-,118
item32	-,006	-,096	-,008	-,011	-,002	,000	-,087	,443	-,031
item33	-,048	-,004	-,145	,088	-,016	,127	,190	,288	-,065
item34	,002	,193	-,132	-,066	,050	,127	-,013	-,058	,090
item35	,000	,036	-,088	,055	,163	,092	,084	,014	-,207
item36	-,110	,089	,004	,037	,236	-,167	-,146	,058	,107
item37	-,022	,185	-,013	-,118	-,024	-,073	,195	,142	-,056

item38	-,069	,034	-,099	,243	-,082	-,083	-,054	,238	,104
item39	-,022	,246	-,054	,054	-,079	,067	-,187	-,103	-,015
item40	-,037	,198	,049	,146	-,170	-,089	,069	-,083	-,062

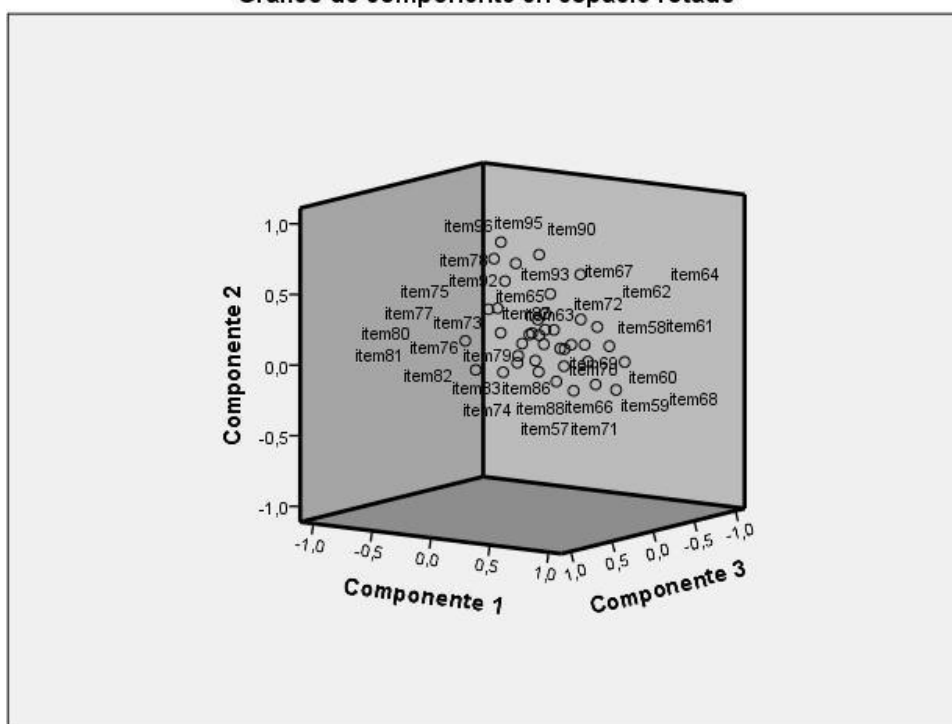
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 2, donde las variables se sitúan más próximas a la componente con la que están más correlacionadas.

Gráfico de componente en espacio rotado



Validez de constructo segunda variable

La comunalidad final indica la variabilidad de cada variable que es explicada por el conjunto de componentes retenidas por el modelo. Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 1,2,3, 6,7,16,18,20 y 23 que son correlaciones moderadas. En la tabla contiene valores propios y las inercias explicadas por los ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero.

Tabla 12

Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
item1	1,000	,730
item2	1,000	,799
item3	1,000	,558
item4	1,000	,886
item5	1,000	,866
item6	1,000	,756
item7	1,000	,652
item8	1,000	,859
item9	1,000	,912
item10	1,000	,872
item11	1,000	,822
item12	1,000	,858
item13	1,000	,837
item14	1,000	,882
item15	1,000	,803
item16	1,000	,733
item17	1,000	,859
item18	1,000	,789
item19	1,000	,814
item20	1,000	,647
item21	1,000	,777
item22	1,000	,834
item23	1,000	,654

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los tres primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 66,654% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 6,929% y la tercera 5,547%, con lo que en total explican un 79,130%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada una de las componentes no seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total

mayor que la conseguida con tres componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción).

Tabla 13

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
	1	15,330	66,654	66,654	15,330	66,654	66,654	7,145	31,066
2	1,594	6,929	73,583	1,594	6,929	73,583	6,407	27,854	58,921
3	1,276	5,547	79,130	1,276	5,547	79,130	4,648	20,209	79,130
4	,912	3,966	83,096						
5	,772	3,355	86,451						
6	,683	2,969	89,420						
7	,513	2,231	91,651						
8	,477	2,076	93,727						
9	,321	1,398	95,124						
10	,272	1,185	96,309						
11	,186	,807	97,116						
12	,147	,639	97,755						
13	,137	,598	98,352						
14	,100	,434	98,786						
15	,094	,408	99,194						
16	,058	,253	99,447						
17	,044	,192	99,639						
18	,036	,157	99,796						
19	,023	,101	99,896						
20	,010	,044	99,941						
21	,009	,040	99,981						
22	,003	,012	99,993						
23	,002	,007	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 3) justifica la elección de tres componentes principales (punto de inflexión –comienzo de la zona de –sedimentación de la curva- tras las 3 primeras componentes) para el modelo.

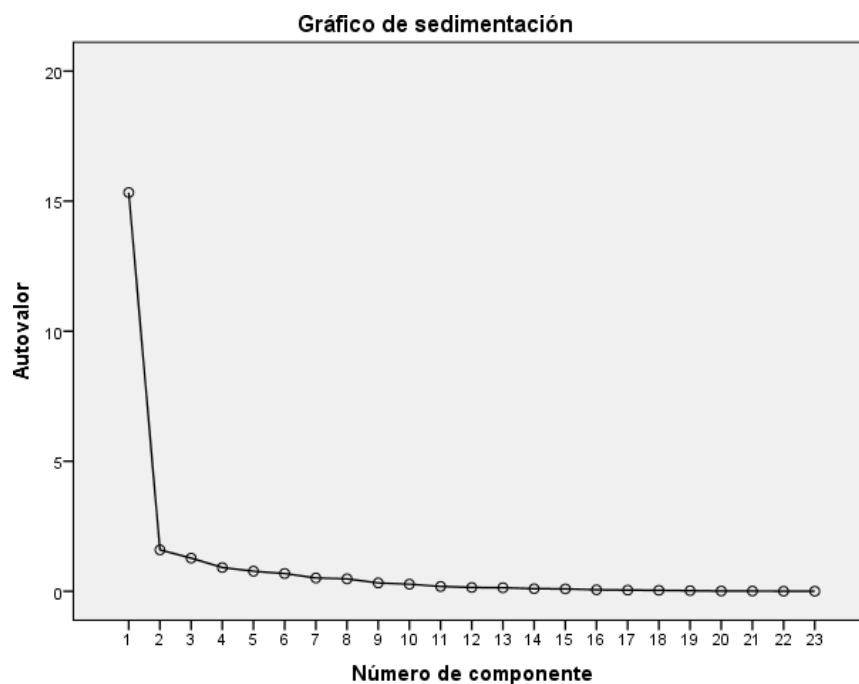


Figura 3 Figura de sedimentación

Se observa que los ítems 4,5,8,11,12,13 y 14 están relacionadas en mayor medida con la primera componente; los ítems 9,10 y 22 lo están con la segunda componente; los ítems 1 y 18 con la tercera componente;

Tabla 14

Matriz de componente

Matriz de componente^a

	Componente		
	1	2	3
ítem1	,700	,279	-,403
ítem2	,838	,288	-,118
ítem3	,672	,282	-,164
ítem4	,895	,119	-,266
ítem5	,910	-,017	-,194
ítem6	,851	,100	-,149
ítem7	,790	,029	,163
ítem8	,905	,133	,153
ítem9	,671	,576	,361
ítem10	,769	,415	,329
ítem11	,901	,083	-,048
ítem12	,893	,223	-,101

ítem13	,824	-,032	-,396
ítem14	,870	-,210	-,286
ítem15	,820	-,307	-,189
ítem16	,794	-,313	-,065
ítem17	,868	-,274	,175
ítem18	,810	-,150	,333
ítem19	,842	-,196	,258
ítem20	,761	,067	,252
ítem21	,810	-,214	,274
ítem22	,744	-,522	,094
ítem23	,770	-,233	,082

Método de extracción: análisis de componentes principales.

- a. 3 componentes extraídos.

La tabla 14 nos indica las relaciones entre los ítems y los componentes; así, por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los ítems 5, 8: el ítem 2, con los ítems 16, así sucesivamente.

Tabla 15

Matriz de covarianzas de puntuación de componente

	Componente		
	1	2	3
ítem1	-,186	,309	-,047
ítem2	-,121	,146	,091
ítem3	-,135	,166	,062
ítem4	-,075	,212	-,044
ítem5	,003	,149	-,067
ítem6	-,043	,137	,000
ítem7	,056	-,062	,111
ítem8	,012	-,036	,153
ítem9	-,151	-,104	,423
ítem10	-,081	-,105	,345
ítem11	-,011	,076	,041
ítem12	-,086	,128	,074
ítem13	-,039	,264	-,168
ítem14	,067	,174	-,190
ítem15	,130	,100	-,187
ítem16	,159	,024	-,134
ítem17	,198	-,111	-,006

item18	,175	-,189	,115
item19	,180	-,150	,063
item20	,057	-,111	,167
item21	,190	-,163	,062
item22	,287	-,104	-,149
item23	,155	-,053	-,035

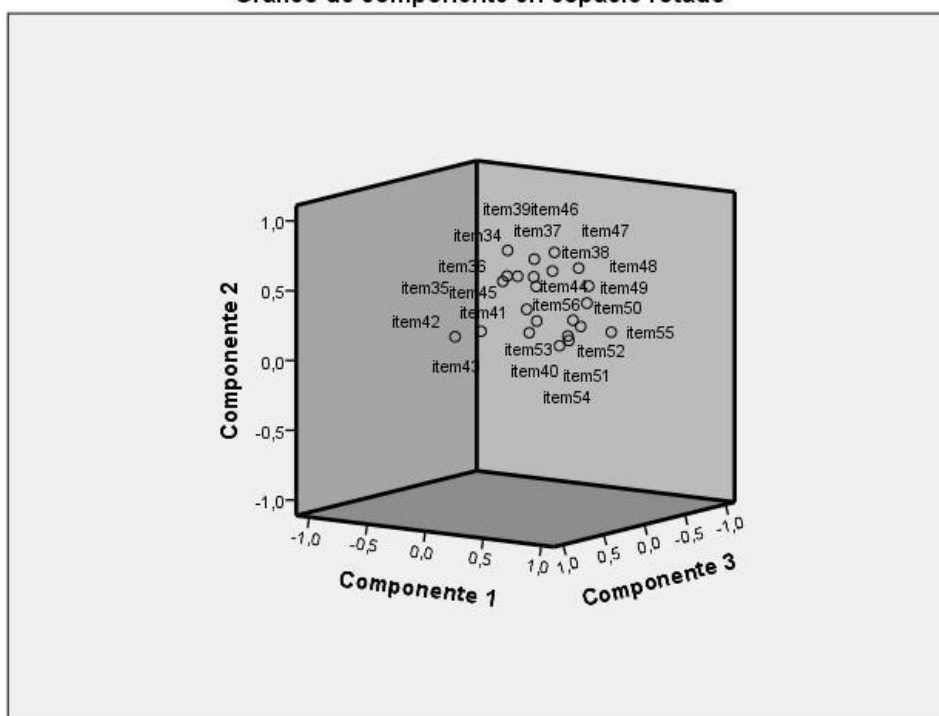
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 4, donde las variables se sitúan más próximas a la componente con la que están más correlacionadas.

Gráfico de componente en espacio rotado



Validez de constructo tercera variable

La comunalidad final indica la variabilidad de cada variable que es explicada por el conjunto de componentes retenidas por el modelo. Se puede observar que las variables quedan bien explicadas por el modelo por más de 80.0%, salvo los ítems 13, 23,24, 25, 26, 27 y 30 que son correlaciones moderadas. En la tabla

contiene valores propios y las inercias explicadas por los ítems, iniciales en el primer bloque, después de la extracción en el segundo, y después de la rotación en el tercero.

Tabla 16

Comunalidades

	Inicial	Extracción
item1	1,000	,823
item2	1,000	,806
item3	1,000	,878
item4	1,000	,696
item5	1,000	,903
item6	1,000	,905
item7	1,000	,913
item8	1,000	,899
item9	1,000	,831
item10	1,000	,850
item11	1,000	,827
item12	1,000	,801
item13	1,000	,663
item14	1,000	,821
item15	1,000	,800
item16	1,000	,894
item17	1,000	,803
item18	1,000	,807
item19	1,000	,934
item20	1,000	,903
item21	1,000	,865
item22	1,000	,800
item23	1,000	,756
item24	1,000	,765
item25	1,000	,792
item26	1,000	,786
item27	1,000	,790
item28	1,000	,916
item29	1,000	,897

item30	1,000	,783
item31	1,000	,846
item32	1,000	,827
item33	1,000	,888

Método de extracción:

análisis de componentes

principales.

Los siete primeros componentes son las que más peso tienen a la hora de explicar los datos. La primera explica un 53,551% de la inercia total de la nube de puntos, la segunda un 8,323%, la tercera 5,497%, la cuarta 4,662%, la quinta 4,104%, la sexta 3,646% y la séptima 3,453%, con lo que en total explican un 83,236%. Teniendo en cuenta los porcentajes de variabilidad explicados por cada una de las componentes no seleccionadas para el modelo, se podría decidir incluir alguno más si se deseara conseguir una representación de la inercia total mayor que la conseguida con dos componentes (basta seleccionar un número fijo de componentes en Extracción).

Tabla 17

Varianza total explicada

Compo nente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulad o	Total	% de varianza	% acumula do	Total	% de varianza	% acumulado
1	17,672	53,551	53,551	17,672	53,551	53,551	6,823	20,675	20,675
2	2,746	8,323	61,873	2,746	8,323	61,873	5,086	15,412	36,088
3	1,814	5,497	67,370	1,814	5,497	67,370	4,003	12,132	48,219
4	1,539	4,662	72,033	1,539	4,662	72,033	3,513	10,646	58,866
5	1,354	4,104	76,137	1,354	4,104	76,137	3,107	9,414	68,280
6	1,203	3,646	79,783	1,203	3,646	79,783	2,710	8,212	76,492
7	1,140	3,453	83,236	1,140	3,453	83,236	2,226	6,744	83,236
8	,901	2,729	85,965						
9	,859	2,602	88,567						
10	,644	1,952	90,519						
11	,628	1,903	92,422						

12	,463	1,403	93,825						
13	,427	1,294	95,119						
14	,392	1,188	96,307						
15	,317	,961	97,268						
16	,244	,739	98,007						
17	,198	,599	98,606						
18	,145	,439	99,045						
19	,094	,285	99,330						
20	,081	,247	99,577						
21	,063	,192	99,769						
22	,049	,148	99,917						
23	,023	,069	99,986						
24	,005	,014	100,000						
25	1,136E-15	3,442E-15	100,000						
26	5,833E-16	1,768E-15	100,000						
27	2,163E-16	6,554E-16	100,000						
28	7,944E-17	2,407E-16	100,000						
29	1,390E-17	4,211E-17	100,000						
30	-1,412E-16	-4,279E16	100,000						
31	-3,801E-16	-1,152E15	100,000						
32	-4,059E-16	-1,230E15	100,000						
33	-6,415E-16	-1,944E15	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

La figura de sedimentación (Figura 5) justifica la elección de siete componentes principales (punto de inflexión –comienzo de la zona de –sedimentaciónl de la curva- tras las 7 primeras componentes) para el modelo.

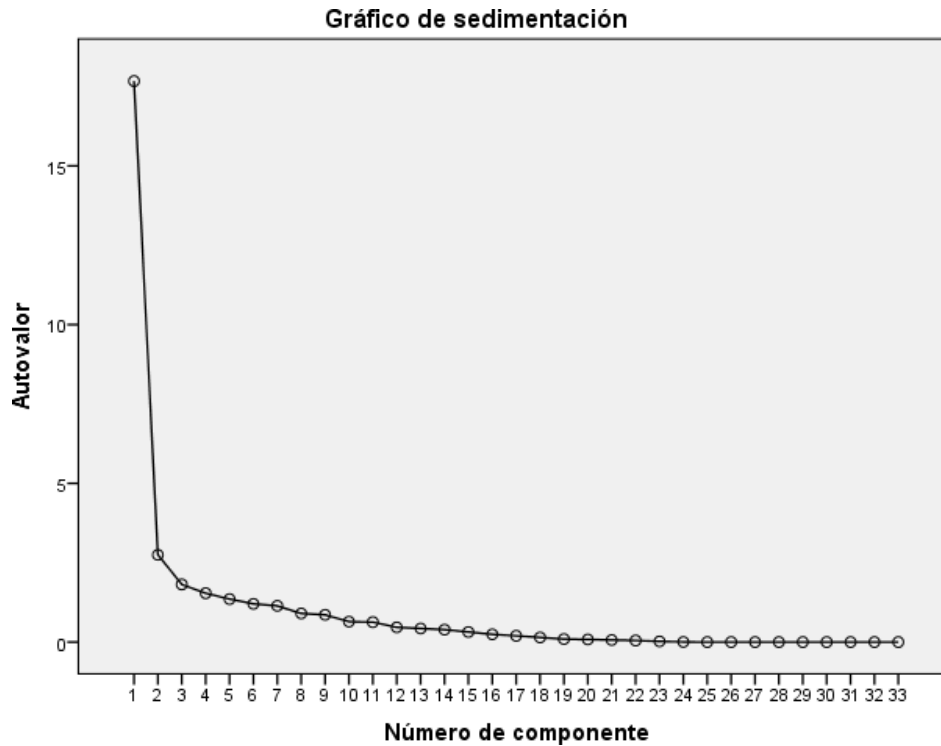


Figura 5. Figura de sedimentación

Los pesos de cada variable en cada componente antes de la rotación aparecen bajo el epígrafe Matriz de componentes (tabla 17). La suma de los cuadrados de los valores de cada columna coincide con el autovalor correspondiente a la componente asociada y la suma de los cuadrados de los valores de cada fila coinciden con la comunalidad de cada variable. Estos coeficientes corresponden a los coeficientes de correlación lineal de Pearson entre la componente y la variable implicadas. Se observa que los ítems 19, 22, 23,27 y 32 están relacionadas en mayor medida con la primera componente; los ítems 1, 2 y 14 lo están con la segunda componente; los ítems 6,9,14 y 24 con la tercera componente; los ítems 1,7 y 14 con la cuarta componente; los ítems 12, 17, 21, 25 y 33 con la quinta componente; los ítems 11, 16 con la sexta componente y, por último, el ítem 10 con el séptimo componente.

Tabla 17

Matriz de componente

	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
item1	,611	,432	-,017	,448	-,204	-,087	,111
item2	,690	,497	-,163	,091	,108	,000	-,191
item3	,786	,334	,204	,111	,012	,251	,177
item4	,698	,308	,170	,134	-,218	,080	-,113
item5	,753	,301	-,261	-,353	,105	-,031	,204
item6	,724	,380	-,424	-,119	-,069	,180	,075
item7	,678	,390	-,152	-,471	,034	,135	,195
item8	,688	-,009	,396	-,445	,015	-,242	,104
item9	,749	,077	,475	-,150	,045	,079	-,095
item10	,701	-,078	,279	-,042	-,068	,226	-,465
item11	,557	-,316	,231	,001	-,283	,482	,226
item12	,698	,088	-,052	-,095	-,351	-,150	-,385
item13	,733	,181	-,139	-,005	,056	,112	,242
item14	,448	,570	,196	,442	,219	-,085	,076
item15	,708	,213	,415	,188	-,088	,190	-,047
item16	,629	-,025	,259	,229	,285	-,450	,308
item17	,778	-,196	,089	,041	,363	-,002	-,137
item18	,751	-,157	,108	-,220	,218	,285	,172
item19	,837	-,314	-,086	,223	,156	,195	-,125
item20	,794	-,444	,000	,133	-,084	,023	,222
item21	,757	,113	-,329	,235	-,316	-,096	-,082
item22	,829	-,043	-,155	-,146	-,131	-,212	,060
item23	,802	-,260	,110	-,032	-,009	-,008	,178
item24	,757	-,103	-,424	-,017	,007	,009	,033
item25	,731	,250	,047	-,001	,358	-,231	-,108
item26	,709	,089	-,381	-,071	,211	,160	-,235
item27	,860	-,123	,065	,014	,059	,048	-,158
item28	,669	-,497	-,293	,321	-,085	-,045	,151
item29	,766	-,438	-,138	,256	,171	,050	-,041
item30	,777	-,117	,053	-,165	-,107	-,263	-,232
item31	,739	-,391	-,073	-,108	,302	-,120	-,158
item32	,807	-,227	,019	-,077	-,280	-,189	,056
item33	,785	-,053	,129	-,104	-,406	-,259	,097

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 7 componentes extraídos.

La tabla cinco nos indican las relaciones entre los ítems y los componentes; así, por ejemplo, el ítem 1 está relacionado con los ítems 2,3,4,5,6,7: el ítem 2, con los ítem 1,3,4,5,6,7, así sucesivamente.

Tabla 19

Matriz de covarianzas de puntuación de componente

ítems	ítems						
	1	2	3	4	5	6	7
1	1,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	1,000	,000	,000
6	,000	,000	,000	,000	,000	1,000	,000
7	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1,000

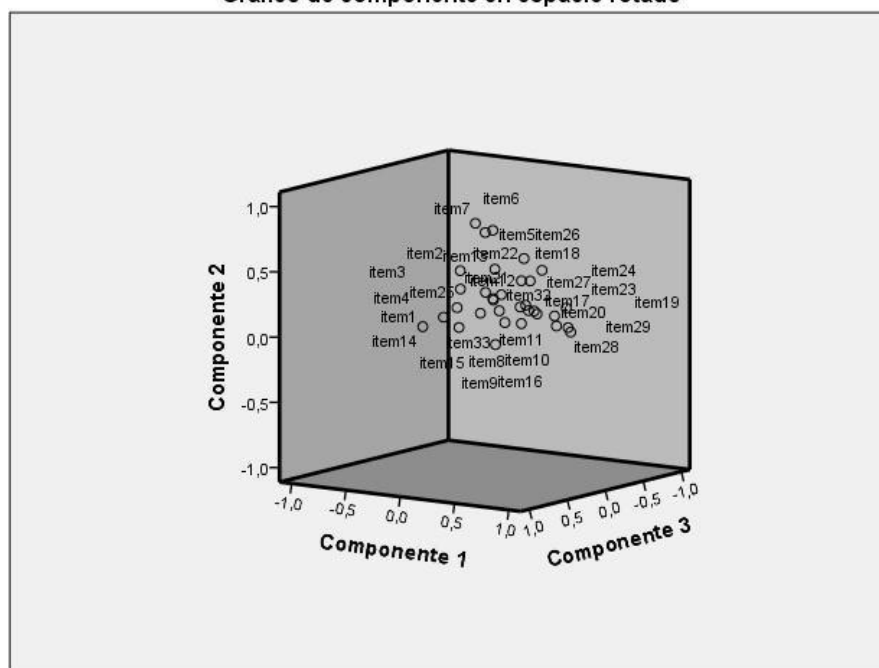
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Puntuaciones de componente.

La representación gráfica de los pesos de los ítems después de la rotación es la que se muestra en la figura 6, donde las variables se sitúan más próximas a la componente con la que están más correlacionadas.

Gráfico de componente en espacio rotado



Confiabilidad

La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupo de personas en diferentes períodos de tiempo.

Alpha de Cronbach

Para (Frías, 2014, p. 2) La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. El método de consistencia interna basado en el coeficiente de fiabilidad alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o una única dimensión teórica de un constructo latente. Cuando los datos tienen una estructura multidimensional el valor del alfa de Cronbach será bajo. Es decir, no se observa una consistencia en las puntuaciones que forman el constructo teórico que se desea medir.

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_{x_i}^2}{\sigma_x^2} \right) \right] =$$

Dónde:

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

n : Número de ítem

$\sum \sigma_{x_i}^2$: Sumatoria de las Varianzas de los ítems

σ_x^2 : Varianza de la variable.

De los procedimientos realizados se sometió al análisis mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach resultando un alfa de 0.89 que indica altamente confiable dado que el baremo fue de 000 a

Tabla 20

Estadísticas de fiabilidad variable 1

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	,963	40
Dimensión 1	,910	10
Dimensión 2	,882	10
Dimensión 3	,910	10
Dimensión 4	,871	10

Tabla 21

Estadísticas de la variable 1

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	133,35	399,515	,548	,962
item2	133,15	396,295	,784	,961
item3	133,12	406,266	,354	,963
item4	133,38	394,246	,674	,961
item5	133,50	393,620	,750	,961
item6	133,77	395,065	,756	,961
item7	133,85	397,655	,547	,962
item8	133,38	391,926	,704	,961
item9	133,12	391,066	,756	,961
item10	133,50	395,940	,633	,962
item11	133,31	386,942	,849	,960
item12	133,27	396,125	,659	,961
item13	133,35	393,195	,749	,961
item14	133,42	397,854	,768	,961
item15	133,38	399,446	,639	,962
item16	133,31	398,462	,739	,961
item17	133,58	398,334	,466	,963
item18	133,54	399,218	,576	,962
item19	133,23	395,465	,684	,961
item20	134,27	415,245	,063	,964
item21	133,50	400,260	,625	,962
item22	133,27	397,165	,725	,961
item23	133,38	392,566	,724	,961

item24	133,27	393,485	,699	,961
item25	133,54	398,898	,586	,962
item26	133,19	401,762	,569	,962
item27	133,23	390,825	,784	,961
item28	133,31	397,902	,643	,962
item29	133,23	397,865	,651	,962
item30	133,46	394,578	,633	,962
item31	133,65	393,915	,692	,961
item32	133,42	402,334	,537	,962
item33	133,27	399,165	,602	,962
item34	133,35	397,515	,655	,962
item35	133,46	396,898	,638	,962
item36	133,31	406,862	,410	,963
item37	133,46	401,538	,571	,962
item38	133,42	400,494	,558	,962
item39	133,62	407,606	,260	,964
item40	133,88	395,226	,547	,962

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 22

Estadísticas de fiabilidad variable 2

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 2	,976	23
Dimensión 1	,951	10
Dimensión 2	,950	9

Dimensión 3	,937	4
-------------	------	---

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 23

Estadísticas de la variable 2

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	67,38	251,366	,678	,976
item2	67,58	243,294	,825	,975
item3	67,54	252,018	,651	,976
item4	67,50	246,580	,886	,974
item5	67,58	247,054	,899	,974
item6	67,65	247,195	,833	,975
item7	67,42	247,054	,765	,975
item8	67,58	245,854	,894	,974
item9	67,31	253,822	,654	,976
item10	67,54	246,258	,750	,976
item11	67,85	242,775	,891	,974
item12	67,73	244,525	,883	,974
item13	67,65	247,995	,803	,975
item14	67,65	249,275	,852	,975
item15	67,92	247,034	,793	,975
item16	67,92	252,474	,768	,975
item17	67,88	244,746	,847	,975
item18	67,81	249,522	,790	,975
item19	67,77	253,545	,822	,975
item20	67,58	252,254	,741	,976
item21	67,73	250,685	,789	,975
item22	67,81	251,522	,712	,976
item23	67,69	248,942	,746	,976

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 24

Estadísticas de fiabilidad variable 3

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 3	,972	33
Dimensión 1	,943	18
Dimensión 2	,940	10
Dimensión 3	,898	5

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Tabla 25

Estadísticas de la variable 3

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	96,85	334,935	,594	,971
item2	97,15	332,375	,675	,971
item3	97,00	330,000	,775	,970
item4	97,12	334,186	,683	,971
item5	96,92	325,194	,741	,971
item6	97,08	328,954	,710	,971
item7	96,92	327,914	,662	,971
item8	97,12	333,306	,665	,971
item9	97,19	333,042	,728	,971
item10	97,15	333,735	,673	,971
item11	97,23	337,705	,528	,972
item12	97,31	330,302	,675	,971
item13	97,27	332,045	,719	,971
item14	97,23	339,465	,429	,972
item15	96,92	337,434	,692	,971

item16	97,08	335,594	,607	,971
item17	97,27	332,605	,755	,970
item18	97,19	334,562	,731	,971
item19	97,27	327,965	,814	,970
item20	97,15	329,655	,771	,970
item21	97,04	332,838	,745	,971
item22	97,08	328,554	,814	,970
item23	97,04	327,638	,777	,970
item24	97,15	335,175	,739	,971
item25	96,92	335,194	,716	,971
item26	97,04	334,278	,688	,971
item27	97,04	327,238	,840	,970
item28	97,23	333,545	,637	,971
item29	97,31	329,662	,738	,971
item30	97,15	331,495	,757	,970
item31	97,08	331,594	,706	,971
item32	97,15	326,455	,787	,970
item33	97,27	329,325	,766	,970

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

- Por debajo de .60 es inaceptable
- De .60 a .65 es indeseable.
- Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.
- De .70 a .80 es respetable.
- De .80 a .90 es buena
- De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

1.5. Métodos de análisis de datos

Según (Ñaupas at al, 2011, p.193) —se realiza con el concurso de la ciencia estadística descriptiva, cuyo objeto fundamental es determinar un conjunto de

medidas estadísticas o estadígrafos como las medidas de tendencia central y las medidas de dispersión.

Para (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.278) que —el análisis cuantitativo de los datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional.

Para el análisis de la información, procesamiento y presentación de datos, se ha utilizado los estadígrafos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Para el análisis de los datos que se recolectaron se elaborará una base de datos utilizando el software SPSS 21.

En el estudio se tomaron las siguientes variables

V.1 = Cualitativa Ordinal (variable 1)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

V.2 = Cualitativa Ordinal (variable 2)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

V.3 = Cualitativa Ordinal (variable 3)

Una vez obtenido los datos de esta variable su análisis tuvo las siguientes características: una representación mediante porcentajes.

Estadística descriptiva

Se hizo uso para determinar el cálculo de las frecuencias descriptivas en base a los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, considerando el nivel propuesto en el objetivo del estudio, a través del programa Excel.

Prueba de hipótesis

De los procedimientos establecidos se utilizará la prueba de regresión logística binaria, a través del programa SPSS 21.

$$Y_i \sim B(p_i, n_i), \text{ para } i = 1, \dots, m,$$

2.6. Aspectos éticos

Para (Ñaupas et al, 2011, p.358) menciona que:

(...) es la ciencia de la moral, que estudia su origen, naturaleza, su esencia, estructura y funciones. La moral es el conjunto de preceptos, principios, normas o reglas referidas a la práctica de valores, cuyo objetivo es regular la conducta humana y sus relaciones recíprocas, dentro de la familia, las instituciones sociales-políticas-económicas y culturales, el Estado y toda la sociedad y cuyo fin es lograr la felicidad humana como fin supremo del hombre.

La presente investigación ha utilizado una información veraz sobre los estudios y procesos experimentales que han realizado diversos autores, ya sea a nivel nacional e internacional; estudios que han comprobado la influencia del enfoque de la indagación científica en el aprendizaje, las cuales poseen una vasta bibliografía. En este sentido, se ha respetado las ideas, conceptos y propuestas metodológicas de cada uno de los autores señalados en este trabajo estudio. De igual forma, los datos obtenidos son verídicos y contrastables. Finalmente, se precisa que los datos obtenidos en el análisis estadístico, serán el fiel reflejo de los resultados de la investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Resultados descriptivos de la variable competencias gerenciales

En la tabla 26 y figura 7 se muestran los resultados de la variable competencias gerenciales de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: El 27,5% presenta un nivel alto y el 32.5% presenta un nivel bajo. El 66,8% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que las competencias gerenciales de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017, presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 26

Niveles de competencias gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	77	27.5	27,5	27,5
	Bajo	16	5.7	5,7	33,2
	Regular	187	66.8	66,8	100,0
	Total	280	100,0	100,0	

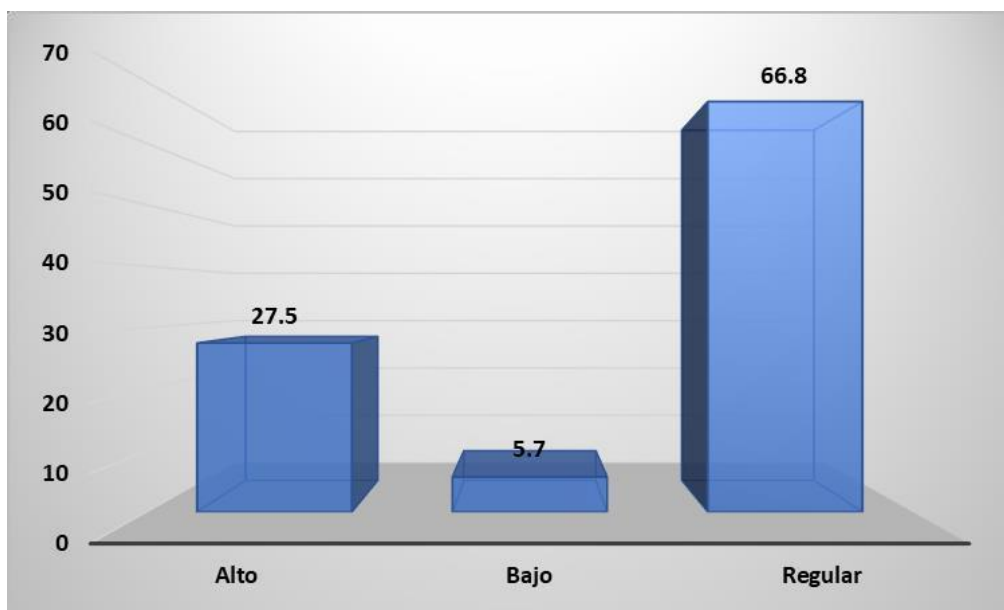


Figura 7. Niveles de competencias gerenciales

En la tabla 27 y figura 8 se muestran los resultados de las dimensiones de la variable competencias gerenciales de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: En la dimensión liderazgo el 37,5% presenta un nivel alto y el 4,6% presenta un nivel bajo. El 57,9% presenta un nivel regular. En la dimensión comunicación el 35,4% presenta un nivel alto y el 6,1% presenta un nivel bajo. El 58,6% presenta un nivel regular. En la dimensión trabajo en equipo el 37,9% presenta un nivel alto y el 4,3% presenta un nivel bajo. El 57,9% presenta un nivel regular. En la dimensión dominio profesional el 35,0% presenta un nivel alto y el 6,1% presenta un nivel bajo. El 58,9% presenta un nivel regular.

Tabla 27

Niveles de competencias gerenciales por dimensiones

Niveles	Liderazgo		Comunicación		Trabajo en equipo		Dominio profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	105	37.5	99	35.4	106	37.9	98	35.0
Bajo	13	4.6	17	6.1	12	4.3	17	6.1
Regular	162	57.9	164	58.6	162	57.9	165	58.9
Total	280	100.0	280	100.0	280	100.0	280	100.0

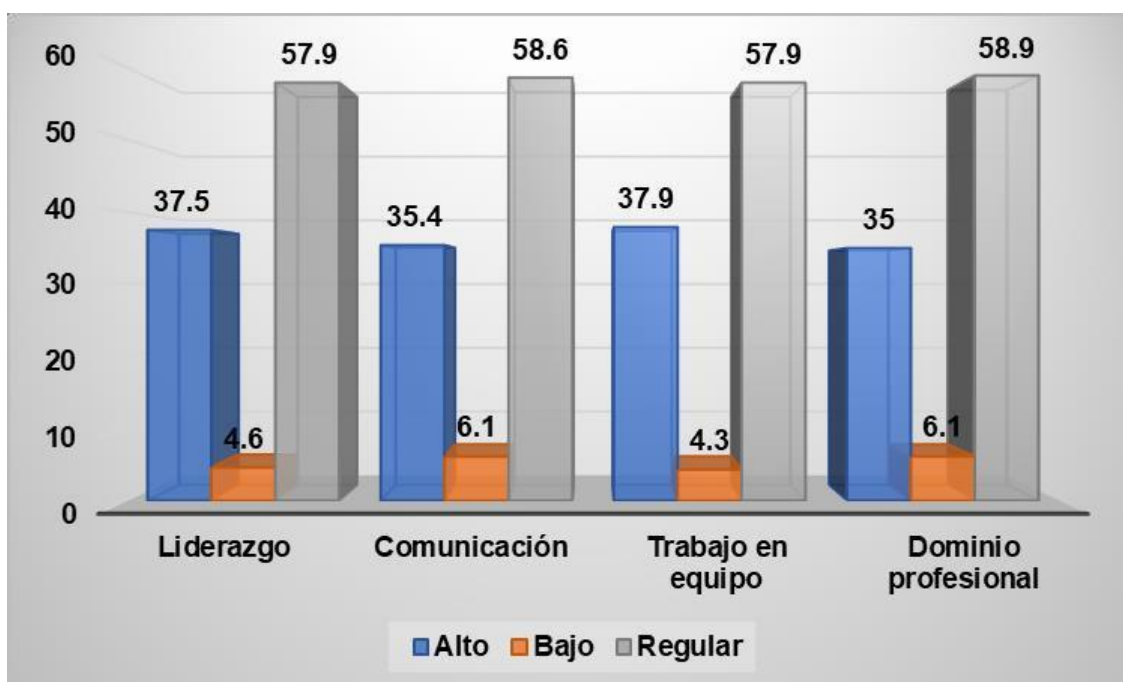


Figura 8. Niveles de competencias gerenciales por dimensiones

Resultados descriptivos de la variable gestión por resultados

En la tabla 28 y figura 9 se muestran los resultados de la variable gestión por resultados de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: El 13,2% presenta un nivel alto y el 18,2% presenta un nivel bajo. El 68,6% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que la gestión por resultados de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017, presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 28

Niveles de gestión por resultados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	37	13.2	13.2	13.2
	Bajo	51	18.2	18.2	31.4
	Regular	192	68.6	68.6	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

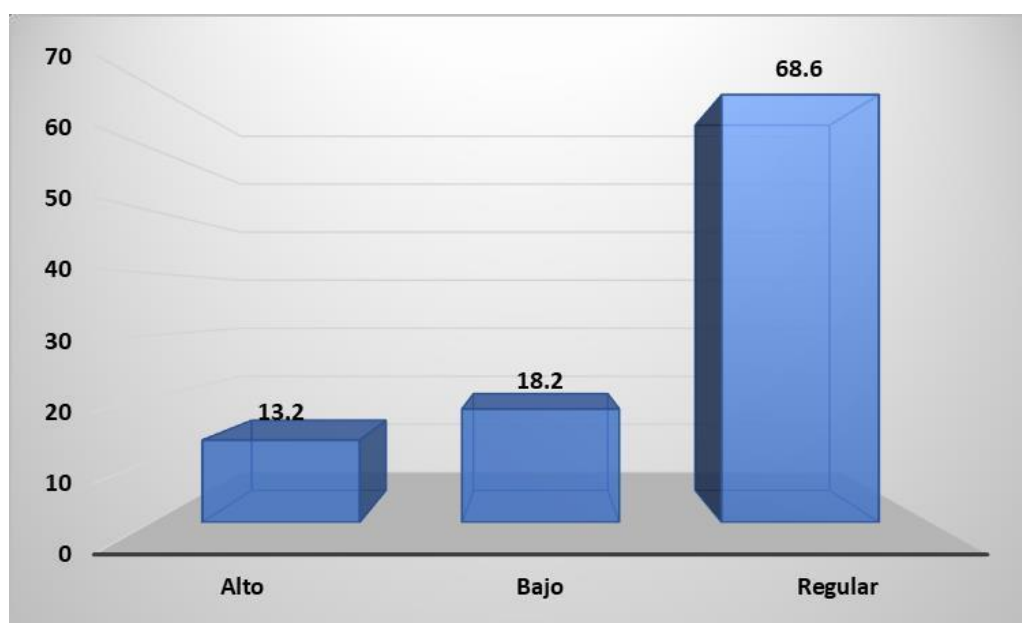


Figura 9. Niveles de gestión por resultados

En la tabla 29 y figura 10 se muestran los resultados de la variable gestión por resultados de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: El 13,2%

presenta un nivel alto y el 18,2% presenta un nivel bajo. El 66,8% presenta un nivel regular.

Tabla 29

Niveles de gestión por resultados por dimensiones

Niveles	Sistemas de información		Seguimiento, monitoreo y evaluación		Gestión del conocimiento	
	f	%	f	%	f	%
Alto	65	23.2	55	19.6	54	19.3
Bajo	52	18.6	49	17.5	55	19.6
Regular	163	58.2	176	62.9	171	61.1
Total	280	100.0	280	100.0	280	100.0

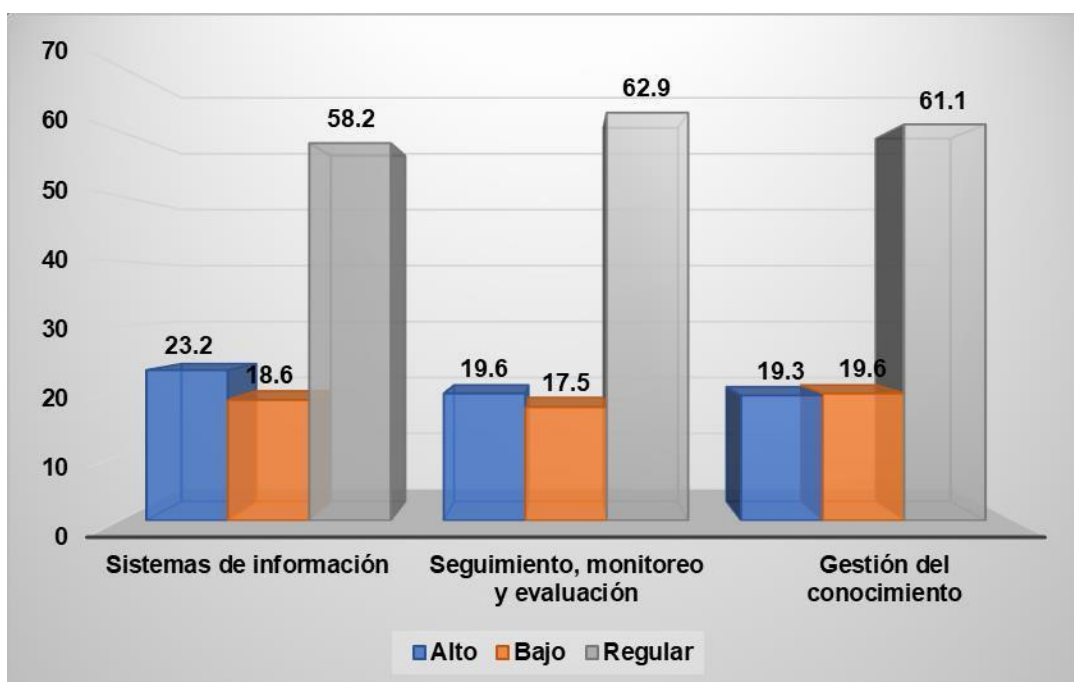


Figura 10. Niveles de gestión por resultados por dimensiones

Resultados descriptivos de la variable imagen institucional

En la tabla 30 y figura 11 se muestran los resultados de la variable imagen institucional de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: El 17,9% presenta un nivel alto y el 15,7% presenta un nivel bajo. El 66,4% presenta un nivel regular.

Podemos concluir que la imagen institucional de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017, presenta una tendencia de nivel regular.

Tabla 30

Niveles de imagen institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	50	17.9	17.9	17.9
	Bajo	44	15.7	15.7	33.6
	Regular	186	66.4	66.4	100.0
	Total	280	100.0	100.0	

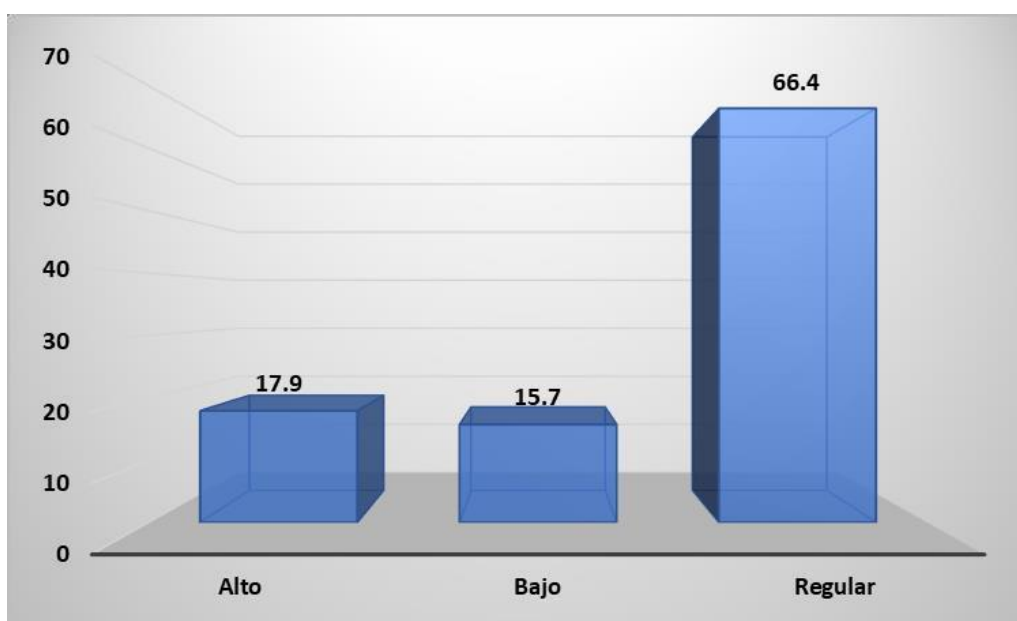


Figura 11. Niveles imagen institucional

En la tabla 31 y figura 12 se muestran los resultados de la variable imagen institucional de acuerdo a los trabajadores de la UGEL 02 en el año 2017: En la dimensión identidad institucional el 19,3% presenta un nivel alto y el 16,8% presenta un nivel bajo. El 63,9% presenta un nivel regular. En la dimensión comportamiento corporativo el 20,4% presenta un nivel alto y el 15,7% presenta un nivel bajo. El 63,9% presenta un nivel regular. En la dimensión personalidad corporativa el 27,9% presenta un nivel alto y el 12,9% presenta un nivel bajo. El 59,3% presenta un nivel regular.

Tabla 31

Niveles de imagen institucional por dimensiones

Niveles	Identidad institucional		Comportamiento corporativo		Personalidad corporativa	
	f	%	f	%	f	%
Alto	54	19.3	57	20.4	78	27.9
Bajo	47	16.8	44	15.7	36	12.9
Regular	179	63.9	179	63.9	166	59.3
Total	280	100.0	280	100.0	280	100.0

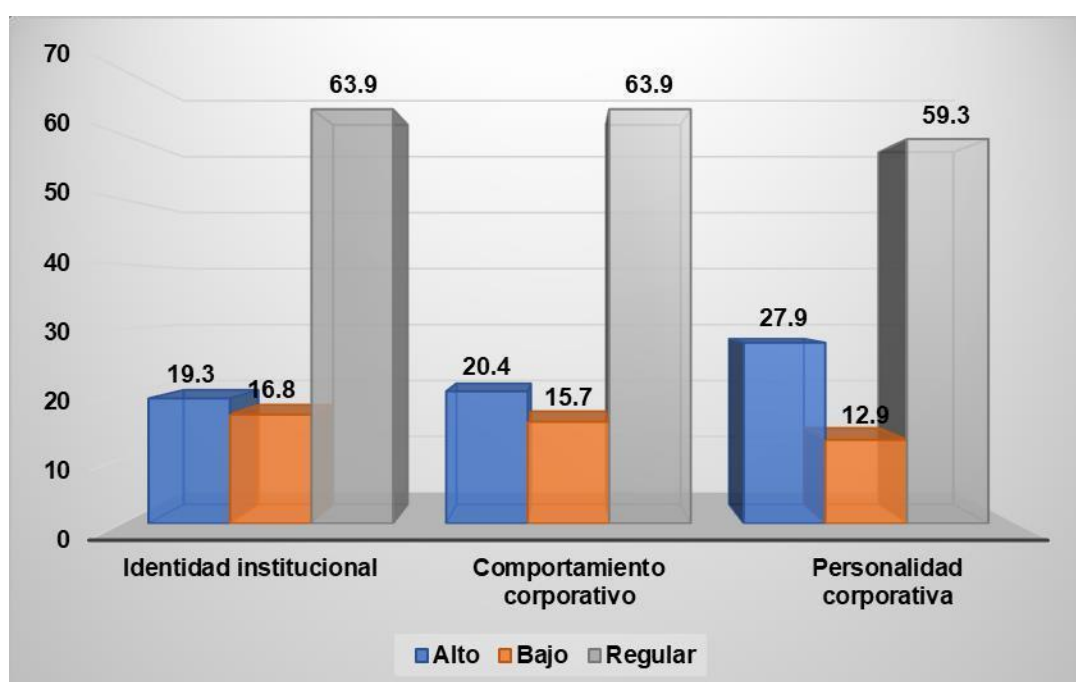


Figura 12. Niveles imagen institucional por dimensiones

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017

En la tabla 32, la información de ajuste de los modelos de la imagen institucional nos indican que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la

variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 332,405 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 32

Información de ajuste de la imagen institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	478,976			
Final	146,570	332,405	125	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 33, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,997$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 33

Bondad de ajuste (imagen institucional)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	325,473	399	,997
Desvianza	211,726	399	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 34, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (*imagen institucional*). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,695, Nagelkerke indica que el índice es de 0,843 y McFadden nos indica un índice de 0,682.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de

84,3%, lo cual indica a su vez que el 15,7% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 34

Pseudo R cuadrado (imagen institucional)

Método	Valor
Cox y Snell	,695
Nagelkerke	,843
McFadden	,682

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.

En la tabla 35, la información de ajuste de los modelos de la **identidad institucional** nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 299,672 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 35

Información de ajuste de la identidad institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	493,197			
Final	193,525	299,672	125	0,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 36, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=1,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 36

Bondad de ajuste (identidad institucional)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	508,627	399	,000
Desviación	253,136	399	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 37, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (*identidad institucional*). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,657, Nagelkerke indica que el índice es de 0,786 y McFadden nos indica un índice de 0,593.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78,6%, lo cual indica a su vez que el 21,4% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 37

Pseudo R cuadrado (identidad institucional)

Método	Valor
Cox y Snell	,657
Nagelkerke	,786
McFadden	,593

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017.

En la tabla 38, la información de ajuste de los modelos del **comportamiento corporativo** nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 234,840 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 38

Información de ajuste del **comportamiento corporativo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	489,232			
Final	254,392	234,840	125	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 39, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=1,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 39

Bondad de ajuste (**comportamiento corporativo**)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	523,931	399	,000
Desviación	239,143	399	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 40, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (**comportamiento corporativo**). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,568, Nagelkerke indica que el índice es de 0,680 y McFadden nos indica un índice de 0,466.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%, lo cual indica a su vez que el 32,0% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 40

Pseudo R cuadrado (comportamiento corporativo)

Método	Valor
Cox y Snell	,568
Nagelkerke	,680
McFadden	,466

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.

En la tabla 41, la información de ajuste de los modelos de la **personalidad corporativa** nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se

aproxima la razón de verosimilitud es de 351,426 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 41

Información de ajuste de la personalidad corporativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	508,166			
Final	156,740	351,426	125	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 42, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=1,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 42

Bondad de ajuste (personalidad corporativa)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	273,687	399	1,000
Desviación	217,737	399	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 43, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (*personalidad corporativa*). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,715, Nagelkerke indica que el índice es de 0,847 y McFadden nos indica un índice de 0,675.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de

84,7%, lo cual indica a su vez que el 15,3% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 43

Pseudo R cuadrado (personalidad corporativa)

Método	Valor
Cox y Snell	,715
Nagelkerke	,847
McFadden	,675

Función de enlace: Logit.

IV. Discusión

Respecto a la hipótesis general, se afirma que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017. El R² de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,3. Esto se debe a que para demostrar una óptima imagen institucional se debe contar con el personal idóneo que demuestre contar con los conocimientos sobre temas de competencias gerenciales para la resolución de problemas en el quehacer diario sin olvidar que contando con ellos la gestión por resultados será positiva para la institución. Es vital que en todas las UGELES deben contar con personal con vasto conocimiento y así se vea reflejado en la imagen institucional. Estos hallazgos concuerdan con lo señalado por Turpo (2014), donde el estudio de la percepción de los alumnos, padres de familia, docentes y público externo sobre la cultura organizacional, imagen institucional y calidad de servicios de la Universidad Peruana Unión. Según el estudio existe una valoración positiva a la imagen institucional en referencia a la cultura organizacional y calidad de los servicios educativos de acuerdo con la percepción de los estudiantes, padres de familia, docentes y público externo de la UPeU. Los modelos resultantes: p-valor de 0.

Referente a la hipótesis específica 1, se afirma que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017. El R² de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78.6%. Esto se debe a que ambas variables deben presentar concordancia con la identidad institucional. Esto concuerda con lo mencionado por Meza (2011), que propuso encontrar cuales son los predictores principales entre las variables de la mezcla de marketing educativo, imagen institucional y apoyo de los padres, que ejercen su influencia en la demanda potencial de servicio de estudiantes de tercer grado de preparatorias adventistas hacia las universidades adventistas de México. En los cuales se obtuvieron los valores de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach: a) marketing (.891), imagen (.906), apoyo de los padres (.902) y actitud de demanda (.934). Con base a los resultados se llegó a las siguientes conclusiones las variables imagen institucional y el apoyo de los padres fueron predictoras de la actitud de demanda

de los alumnos de tercer año de preparatorias adventistas. Las instituciones universitarias adventistas de México deben hacer esfuerzos más significativos para fortalecer la imagen institucional y hacer planes de acercamiento con los padres.

Asimismo, a la hipótesis específica 2, se menciona que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%. Esto se debe a que los trabajadores de la UGEL 02 deben demostrar su identidad institucional óptima. Como lo refiere Rodríguez (2006), que reconoce las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo. Las normas de competencia se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado.

De la misma forma, Medina (2012), refiere que el objetivo de su trabajo es exponer las experiencias obtenidas en el proceso de identificación y evaluación de competencias gerenciales como una vía de mejorar el desempeño personal y organizacional. Sus resultados fueron la construcción de árbol jerárquico de las competencias gerenciales, desde la perspectiva académica y profesional, con dos niveles: competencias de mayor y menor complejidad. La validación de las competencias gerenciales identificadas se realizó a través de la práctica de la evaluación del desempeño de una muestra de directivos con la técnica de 360 grados. En conclusión, el procedimiento diseñado se aplica en el ámbito empresarial como para el diseño curricular de la formación de directivos basada en competencias.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se afirma que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,7%. Esto se debe a que para demostrar la personalidad corporativa de una entidad es como se debe proyectar la imagen de dicha institución. Respecto a imagen institucional (Guzmán, 2015) busca determinar los

alcances disciplinarios de las relaciones públicas para instaurarse en la imagen pública institucional. Este estudio posibilitó varios ámbitos de teorización y aplicación; a. Aporto un esfuerzo de teorización de la materia a nivel nacional; b. Posicionar un punto de referencia gnoseológico respecto de la vinculación entre relaciones públicas e imagen pública; c. Realizo un aporte académico a la enseñanza de la disciplina de la ESIP que sirvió como línea de base en cuanto a la comprensión de la relevancia de las relaciones publicas en la construcción de la imagen institucional. Las aplicaciones de estos aportes conceptuales proponen un entendimiento integral de la función que cumplen las relaciones publicas en la construcción de la imagen institucional, que repercute en una enseñanza adaptada a las condiciones de la educación del siglo XXI que construya profesionales que prioricen el establecimiento de relaciones con sus públicos objetivos y contagien dicho enfoque a las instituciones o empresas que operan en el país.

V. Conclusiones

Primera: Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,3%.

Segunda: Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78,6%.

Tercera: Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%.

Cuarta: Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,7%.

VI. Recomendaciones

Primero: Buscar que los agentes activos de la UGEL 02 al ejercer cargos de jefe de cada sección, tengan los estudios necesarios para lograr enriquecer la labor, así puedan aportar los cambios necesarios logren resultados óptimos de su gestión a favor de la institución.

Segundo: Realizar campañas donde se demuestre la eficiencia y efectividad de los trabajadores de la UGEL y esta se vea reflejada con el avance de su mejora institucional.

Tercero: Desarrollar talleres y encuestas donde todo el personal de la UGEL se vea inmerso y así puedan dar sus opiniones acerca del trabajo realizado y se vea reflejado en su comportamiento con la entidad donde laboran.

Cuarto: Motivar y promover la confianza al personal de la UGEL mediante talleres para así demostrar la personalidad de la institución a los usuarios. Pedir a los usuarios encuesta de satisfacción y como la imagen de la UGEL 02 la cual debe ser evaluada constantemente.

VII. Propuesta



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Proyecto de innovación/mejoramiento

Título

**Mejorando las capacidades en competencias gerenciales
del personal de la UGEL N° 02 Distrito de Rimac**

Autor:

Maestra Katty Verónica Cáceres Limaco

Asesor:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Lima – 2018

Mejorando los capacidades en competencias gerenciales del personal de la UGEL N° 02 Distrito de Rimac

1. Datos de identificación:

Título del proyecto: Mejorando las capacidades en competencias gerenciales del personal del Distrito de Rimac – UGEL N° 02		
Nombre del ámbito de atención: Distrito del Rimac- Lima Metropolitana		
Región: Lima	Provincia: Lima	Localidad: Rimac

2. Financiamiento:

Monto total:	S/. 52.641.50
---------------------	----------------------

3. Beneficiarios

Directos: 40 jefes de las áreas y equipos de la UGEL 02 del distrito del Rimac.	Indirectos: 240 trabajadores de la UGEL 02 del distrito del Rimac.
-------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------

4. Justificación

El presente proyecto tiene por finalidad gestionar e implementar un proyecto de capacitación dirigido a los jefes de las diferentes áreas/equipos de la UGEL 02 en el distrito del Rimac entre los meses de Julio a Febrero del 2019.

Debido a que en la actualidad los jefes de áreas/equipos de la UGEL 02 e incluso trabajadores de las entidades públicas y no tienen espacios donde articulan acciones y metas fortalecen habilidades blandas y duras para obtener resultados en conjuntos sin contar con el conocimiento adecuado y por lo tanto no se logran los objetivos planteados por la institución, muestran incoherencias o falta de conocimientos para el manejo del cargo por ende desconocen los resultados en los procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación.

La Universidad César Vallejo a través de la Escuela de Posgrado, presenta el plan "Mejorar las capacidades en competencias gerenciales del personal UGEL 02 del

capacidades a la vanguardia en competencias gerenciales, superar deficiencias, facilitar oportunidades, cambiar de actitudes, mejorar la calidad de desempeño del personal, finalmente aumentar la satisfacción de los usuarios de la UGEL 02, teniendo en cuenta las necesidades, demandas y el contexto sociocultural, económico y productivo del distrito del Rimac.

En ese sentido, la línea base enfatiza el conocimiento de la situación general, identificación de estrategias y objetivos, descubrimiento de los problemas relevantes, conocimiento de los proyectos y cambios previstos; de tal manera, que estos resultados así como los provenientes de la evaluación de la dimensión personal de los participantes que la universidad aplicará a través de una capacitación, servirán de orientadores para reforzar de manera teórica y práctica

5. Diagnóstico

Adjunto al final del documento (Anexo 01)

Árbol de problemas.

6. El problema:

Deficiencia en el desarrollo de capacidades correspondientes a las competencias gerenciales del personal de la UGEL 02 Rimac 2018

7. Impacto del proyecto en los beneficiarios directos e indirectos

beneficiarios directos	40 Jefes de área/equipo que labora en la UGEL 02. Óptimo desempeño, mejora de la gestión del personal en la entidad que labora.
beneficiarios indirectos	Usuarios satisfechos con la atención del personal de la UGEL 02 y redonda en la imagen institucional.

8. Objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	
Fortalecer el desarrollo de capacidades correspondientes a las competencias gerenciales del personal de la UGEL 02 Rimac 2018 a través de la implementación de PDP	1	Implementar un plan para fortalecer las capacidades correspondientes a las competencias gerenciales al personal de la UGEL 02.
	2	Desarrollar las capacidades de los jefes de área/equipo de la UGEL 02 en la búsqueda de fines comunes.
	3	Mejorar la imagen de la UGEL 02 a través de la satisfacción de los usuarios.

9. Resultados esperados

Objetivo específico asociado		Descripción Resultado Esperado
1. Implementar un plan para fortalecer las capacidades correspondientes a las competencias gerenciales al personal de la UGEL 02.	1.1	Elaboración de un Plan de Trabajo en competencias gerenciales al personal de la UGEL 02.
2. Desarrollar las capacidades de los jefes de área/equipo de la UGEL 02 en la búsqueda de fines comunes.	2.1	Evaluación de las capacidades.
3. Mejorar la imagen de la UGEL 02 a través de la satisfacción de los usuarios.	3.1	Elaboración de una encuesta de satisfacción antes/ después.

10. Planteamiento metodológico

Se basa en las siguientes estrategias.

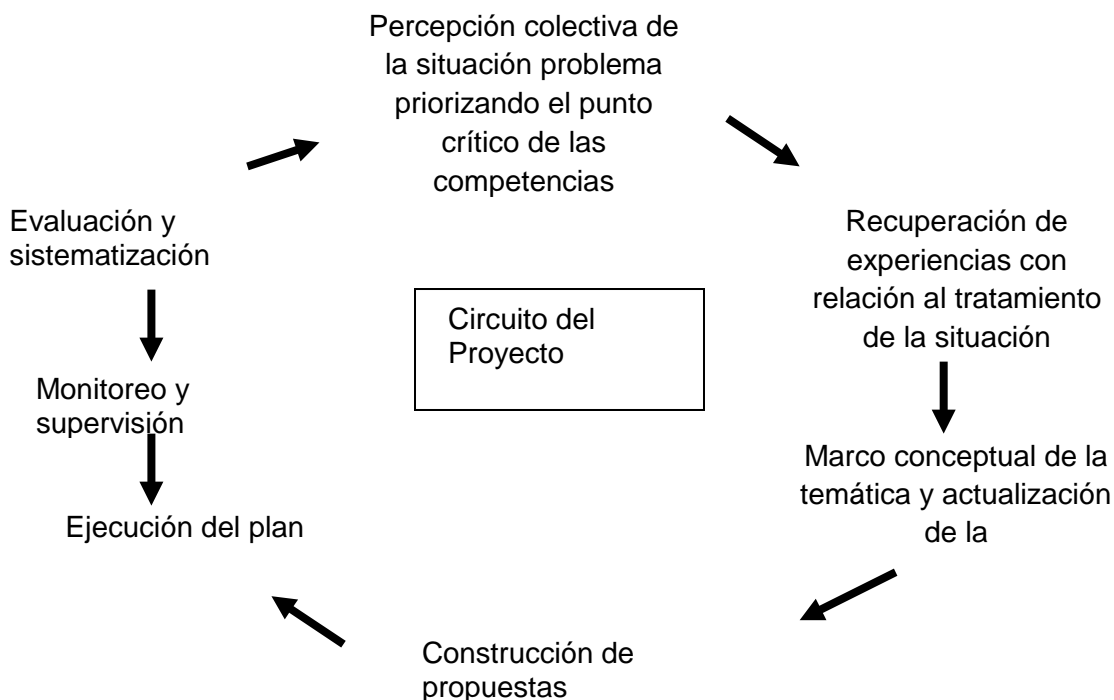
10.1 Estrategias de Gestión. Modos en que se organizará el proyecto.

Las estrategias de gestión que se utilizarán para poder lograr los objetivos planteados y así alcanzar los resultados esperados del proyecto a ejecutar, se aplicará en la lógica de trabajo en equipo, por ello se plantea las siguientes acciones:

- a) Sensibilizar al personal que labora en la UGEL 02.
- b) Definir el plan de trabajo de capacitaciones.
- c) Establecer las actividades bajo cronograma.
- d) Verificar la asistencia a la capacitación -Mejorando las capacidades en las competencias gerenciales del personal del Distrito de Rimac – UGEL N° 02II.
- e) Monitoreo y seguimiento de la capacitación permanente desarrollados en la búsqueda de fines comunes.
- f) Elaborar una encuesta de satisfacción del usuario.

10.2 Estrategias didácticas. Modos de cómo abordará el equipo, para planificar,

ejecutar y evaluación el proyecto.



11. Actividades

Objetivo específico 1.1: Elaborar un Plan de Trabajo.					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
1.1.1 Ajuste del plan de capacitación con pdp institucional.	Jefes de área / equipo de capacitadores.	Junio 2018	Julio 2018	Plan de capacitaciones.	40 jefes de área
1.1.2 Organización de capacitaciones.	Equipo de capacitadores.	Agosto 2018	Setiembre 2018	Lista de responsables de funciones.	40 jefes de área
1.1.3 Estudio presupuestal.	Equipo de capacitadores.	Setiembre 2018	Octubre 2018	Plan presupuestal.	40 jefes de área

Objetivo específico 1.2: Evaluar de las capacidades.					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
1.2.1 Establece las estrategias.	Equipo de capacitadores.	Octubre 2018	Noviembre 2018	Guía de indicadores.	40 jefes de área.
1.2.2 Ejecuta las charlas de capacitación.	Equipo de capacitadores.	Noviembre 2018	Diciembre 2018	Guía de indicadores.	40 jefes de área
1.2.2 Evalúa las capacidades.	Equipo de capacitadores.	Diciembre 2018	Diciembre 2018	Rubrica para evaluar capacidades.	40 jefes de área
1.2.3 Sistema de evaluación.	Equipo de capacitadores.	Enero 2019	Marzo 2019	Plan de monitoreo, seguimiento y evaluación.	40 jefes de área

Objetivo específico 3: Elaborar encuesta de satisfacción					
Actividad	Responsable	Inicio y término (cronograma)		Productos	Cantidad de beneficiarios
3.1.1 Elaboración de encuesta de entrada y salida para el usuario.	40 jefes de área	Diciembre 2018	Diciembre 2018	Ficha de satisfacción antes/después.	Usuarios de la UGEL 02.

11 Presupuesto

La asignación de recursos financieros permite contar con los insumos necesarios que faciliten la ejecución de las actividades propuestas por el proyecto.

11.1 Gastos presupuestarios:

Actividad asociada (Número)	Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.2	Mini Hp	1	S/.100.00	S/6400.00
1.2	Escritorio	2	S/.200.00	S/.400.00
1.2	Sillas	43	S/.215.00	S/.645.00
1.1	Pizarra chica	2	S/.20.00	S/.600.00
1.2	Brochure	40	S/.4.00	S/1200.00
TOTAL				S/.9245.00

Actividad asociada (Número)	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.2	Hojas A4	500	S/.0.036	S/.18.00
1.2	Lapiceros	43	S/.0.50	S/.21.50
1.2	Plumones	24	S/.3.00	S/.72.00
1.1	Motas	6	S/.5.00	S/.30.00
1.1	Modem inalámbrico	2	S/.300.00	S/.600.00
1.2	Honorarios de capacitadores	60 horas	S/.200.00	S/.4800.00
1.1	Local	1 mes	S/.400.00	S/.400.00
1.1	Servicios	1 mes	S/.200.00	S/.200.00
1.1	Coordinador	60 horas	S/.50.00	S/.3000.00
TOTAL				S/.52,341.

L	50
---	----

Actividad asociada (Número)	Desarrollo Profesional (opcional)	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1.2	Capacitación	3 horas	S/.100.00	S/.300.00
TOTAL				S/.300.00

Gasto total - primera inversión (Inversión + Operación + Desarrollo Profesional)	S/.52.641.50
----------------------------------------------------------------------------------	---------------------

12 Diseño de seguimiento y evaluación del plan

Resultados esperados		Indicadores de logro	Medios de verificación	Periodicidad	Responsables de la evaluación
12.1	Programa de Capacitación en capacidades dirigido a jefes de áreas de la UGEL.	1 plan de capacitación.	Matriz de indicadores	1 vez	Jefes de las áreas/equipo de capacitadores
		Capacitadores especialistas	Contrato	25 días	Jefes de las áreas
		Ambiente listo	Ficha de cotejo	1 mes	Coordinador
12.2	90 % de asistencia al Programa de capacitación.	90% de asistencia de jefes de áreas de la UGEL.	Registro de asistencia	1 cada sesión	Coordinador
12.3	Elaboración de encuesta de satisfacción.	Ficha de satisfacción de entrada/salida	Matriz de indicadores	1 cada 10 días	Equipo de capacitadores

13 Sustentabilidad

El proyecto de capacitación -Mejora de las capacidades en competencias gerencialesll está orientada a fortalecer y mejorar las capacidades en competencias de gerenciales del personal de las UGEL 02 que tienen a su cargo la toma de decisiones en el ámbito pedagógico cuya incidencia está en los resultados de su propia imagen institucional.

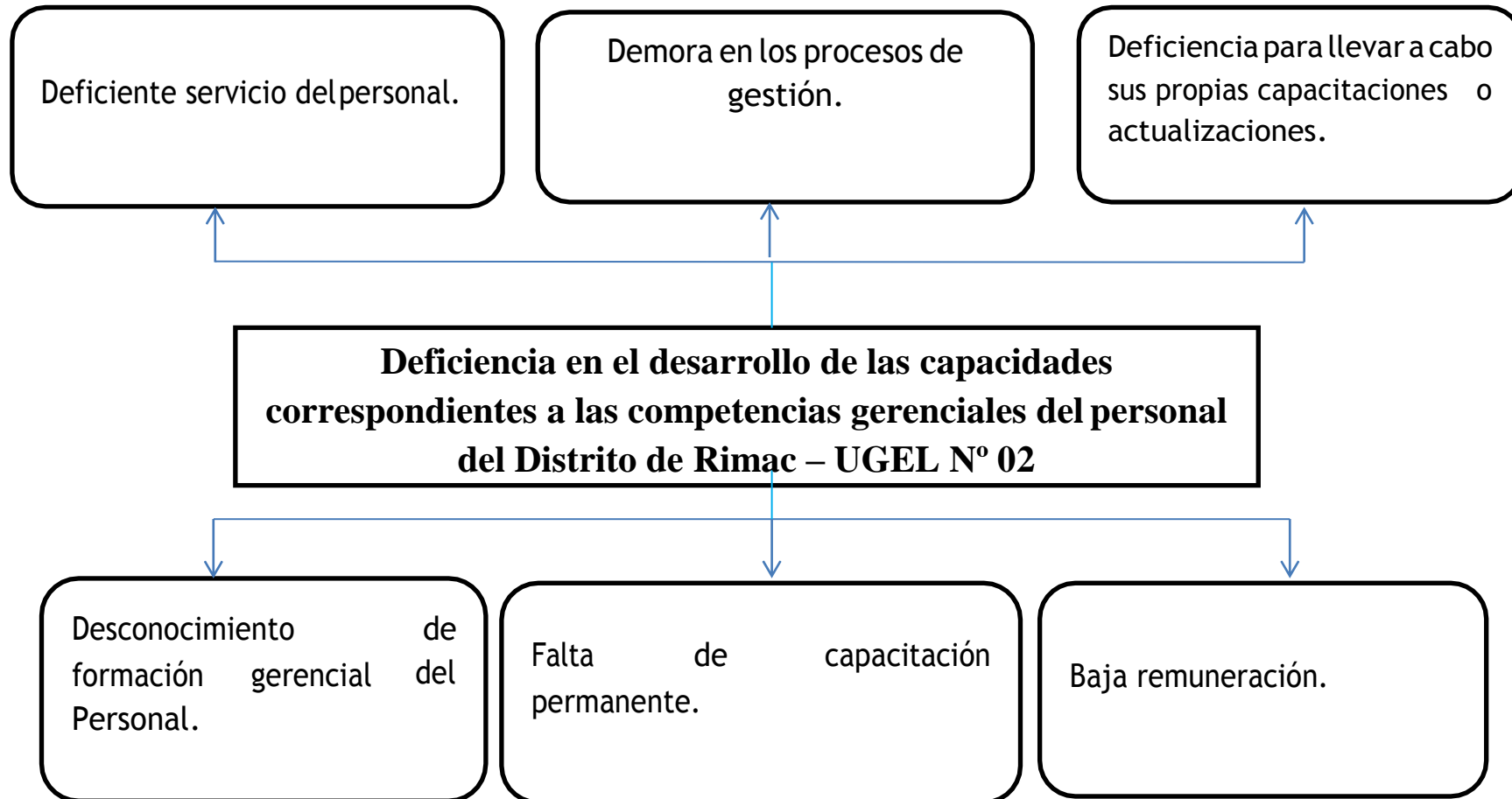
Su impacto será relevante y positivo ya que permitirá que los jefes de área puedan administrar y utilizar las diferentes herramientas gerenciales necesarias para impulsar y generar cambio en la organización de la UGEL y por ende brindar un mejor servicio a los usuarios en la mejora del desempeño institucional y el fortalecimiento de sus capacidades en competencias gerenciales de los jefes de las diferentes áreas de la UGEL 02.

En este proyecto se articulan capacidades gerenciales con la gestión por resultados en busca de mejores decisiones en materia de gestión pública, teniendo en cuenta que el personal que ocupa cargos en la UGEL no poseen formación gerencial sino son trabajadores expertos en diferentes ramas profesionales más no en el campo administrativo o de gestión.

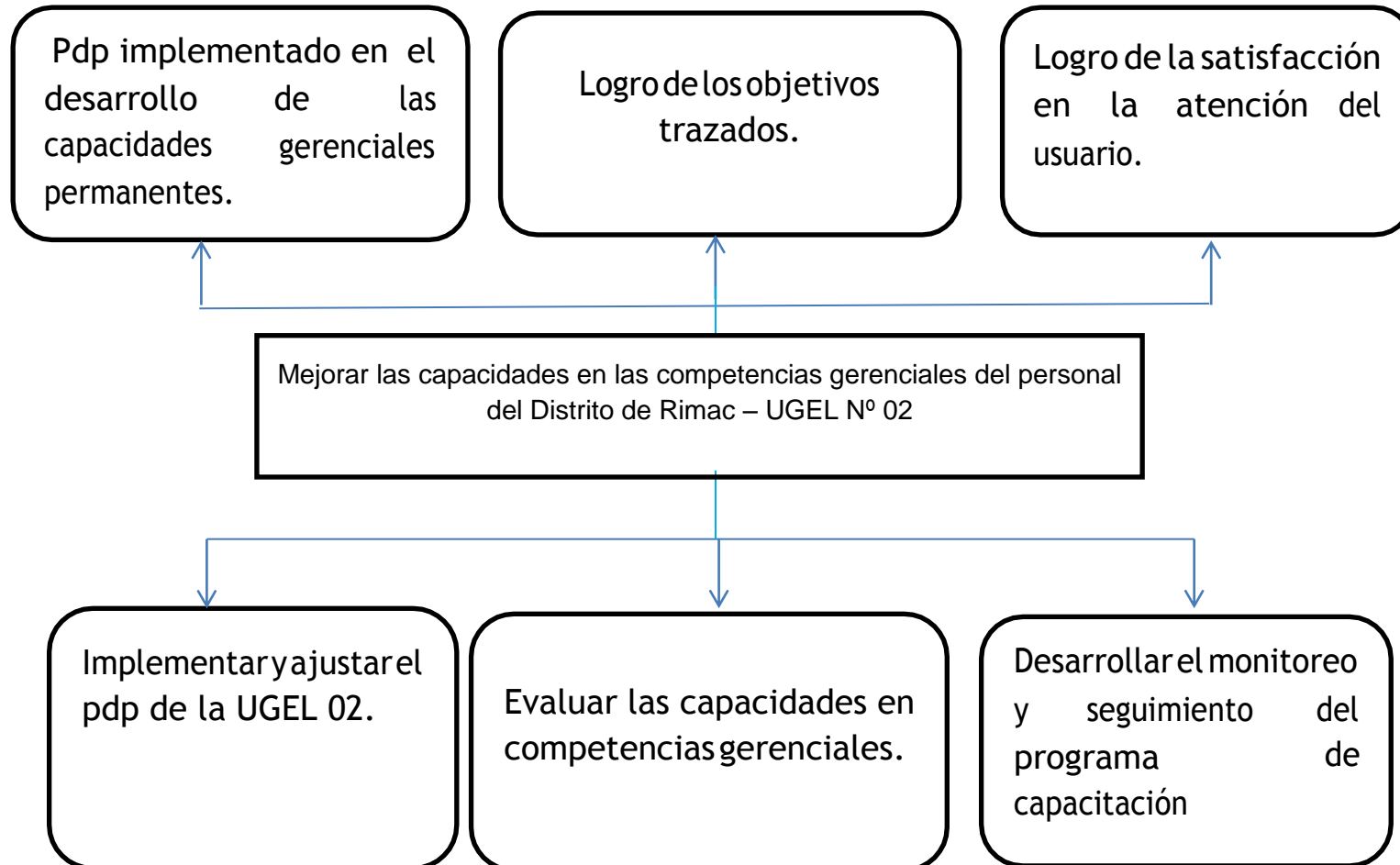
El Programa de Capacitación en Competencias gerenciales será desarrollado por capacitadores especialistas en temas gerenciales con amplia experiencia en el campo, la cual brindará a los jefes de las áreas la oportunidad de gerenciar los cambios a través de un Plan de Mejora que incluya el manejo de las capacidades blandas y duras de las competencias gerenciales en la búsqueda de objetivos propuestos por la UGEL 02 en miras de favorecer la imagen institucional de dicho aparato del estado.

Si contamos con profesionales con capacidades gerenciales repotenciadas contaremos con el recurso humano que buscan las entidades públicas para cumplir roles como la toma de decisiones oportunas, idóneas y realizables, objetivo al que apunta este Programa de capacitaciones.

árbol de problemas



Árbol de objetivos



VIII. Referencias Bibliográficas.

- Albires, R. & Ramos, L. (2010). *Sistema de gestión para resultados en el Perú*.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Psicología del deporte* , 125.
- Aracil, R. (2015). *Gestión estratégica de la reputación. Eje central de la gestión empresarial*. Madrid.
- Arambarri, J. (2012). *Metodología de evaluación y gestión del conocimiento dinámico por procesos utilizando como soporte TIC el entorno colaborativo de trabajo basado en el modelo de creación de conocimiento de Nonaka-Takeuchi. Caso de estudio en el área de gestión de proyectos de I+D+i en institución avanzada en conocimiento*. Córdoba.
- Barba, M. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en empresas y universidades de Morelos*. Morelos.
- Barriga, H. C. (2000). Entorno al concepto de competencia. *Revista peruana de Educación* , 45.
- Benavides, L. (2011). *Gestión, Liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa "San Juan de Bucay"*. Guayaquil.
- Bisquerra, A. (2004). *Metodología de la Investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación* , 1-2.
- Cameron, D. A. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. USA: Pearson.
- CAPLAB, P. d. (2004). La formación de competencias laborales. *Guía técnica pedagógica* , 15.
- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*. Málaga: Instituto de investigación de relaciones públicas.
- Carbone, G. (2006). Reflexiones sobre la comunicación corporativa. *Contratexto* , 225-229.
- Cardona, P. & Wilkinson H. (2006). *Trabajo en equipo*. Madrid: IESSE Bussines School.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de Investigación Científica*. Lima : Editorial San Marcos.

- Casa, M. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo-2015*. Tesis Profesional de Licenciado.
- Casassus, J. (2002). *Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas A y B*. Brasilia.
- Castells, M. (2010). *Comunicación y poder* (págs. 558, 560). Madrid: Alianza editorial.
- CEPLAN, (2016) Guía metodologica Fase de Análisis Prospectivo para sectores. Perú.
- Chelladurai. (1984). Leadership in sports. En J. M. Silva y R. S. Weinberg (eds.) *Psychological Foundations of Sports* (pp. 329-339). Champaign, IL: Human Kinetics.
- CIDEC, C. d. (s.f). Competencias profesionales, enfoque y modelos a debate. *CIDEC* , 20.
- Coronado, M. (2013). *Modelo de gestión por resultados, para mejorar las habilidades investigativas, en las estudiantes de la especialidad de Educación inicial de la facultad de Ciencias histórico sociales y educación de la UNPRG- Lambayeque*.
- Corpoeducación, c. c. (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá.
- Duque, J., García, M., & Hurtado, A. (2017, 5 de setiembre). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empirico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales*, 33, 250-260.
- Druker, P. (1993). *Desafios en la gerencia en el siglo XXI*.
- Epiquien, M. y. (2013). *Hacia el logro de una investigación cuasiexperimental*. Danny.
- Frías, D. (2014). *Apuntes de SPSS*. Valencia.
- García, R., & García, M. (2010). *La guía de gestion para resultados en el desarrollo*. America Latina: Banco Interamericano de desarrollo.
- Gómez, L. (s.f). *Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder*. Nueva Granada.

- Gonzales, M. (2012). Habilidades gerenciales del líder en medianas empresas de la región Caribe Colombiana. *Teacs* , 28.
- González, G. (2007). *Imagen institucional del ICAP: perspectivas de la infraestructura física*. San José.
- Guerrero, A. g. (2006). Calidad visual planeación estratégica. *AGE* , 1-2.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2013). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Interamericana. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo*. Mexico.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Trujillo.
- Medina, M. (2012). Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista internacional administración y finanzas* , 1.
- Mejía, E. et al. (2011). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Méndez, A. (2007). Terminología pedagógica específica al enfoque por competencias: El concepto de competencia. *Innovación educativa* , 175.
- Meza, F. (2011). *El marketing educativo, la imagen institucional y el apoyo de los padres de familia como predictores de la actitud de demanda de la educación universitaria adventista*. Montemorelos.
- Ministerio de Educación Nacional, C. (s.f). *Articulación de la Educación con el mundo productivo*. Bogotá.
- Ministerio de Educación, d. P. (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa*. Lima: Burcon Impresores y Derivados SAC.

- Mory, W. (2014). *La gestión del conocimiento en el Marco del Buen Desempeño Docente en Instituciones de la Educación Básica de la UGEL 04*. Lima.
- Mussnug, K. & Hughcy, A. (1997, 6 de noviembre-diciembre). *Aprender a aprender Trabajar en grupo*. Cordoba. 2, 6, 1-90.
- Naranjo, A. R. (2014). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento y gestión* N° 18 , 3.
- Ñaupas, H. at al. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orellana, M. (2011). *Estilos gerenciales y su incidencia en el desempeño organizacional*. San José.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editoria.
- Presidencia del Consejo de Ministros, (2013). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021*. Lima.
- Pulido, C. (2003). *Perfil de competencias gerenciales en organizaciones peruanas*. Lima.
- Quispe, D. (2013). *Clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Juan Velasco Alvarado*. Lima.
- Ramirez, E. (2014). *Competencias gerenciales del director y la calidad educativa en la Institución educativa N° 16093 "José Gálvez" Chunchuquillo-Colasay, 2014*. Tesis de maestría.
- Ramos, L. L., & Albitres, C. R. (2010). *Sistema de gestión para resultados en el Perú*. Lima.
- Rodríguez, G. G. (2006). ¿Qué son las competencias laborales? *Contribuciones a la economía* , 5.
- Rojo, P. N. (1999). Pertinencia Social de los programas académicos de perfil gerencial en el sector salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior* , 70.
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional ¿ modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNI Revista* , 3.

- Salomón, J. (2010). *Capacidades gerenciales en las empresas familiares peruanas: un estudio descriptivo*. Surco.
- Turpo, J. (2014). *Cultura organizacional, imagen institucional y calidad de los servicios educativos según la percepción de los alumnos, padres, docentes y público externo de la Universidad Peruana Unión*. Lima.
- Universidad Pontificia Bolivariana, C. (2005). *Manual de Imagen Corporativa*. Bogotá.
- Velazco, E.(2015). *La Competencia Laboral y el Clima Organizacional de la Unidad de Prestaciones Económicas Lima Oeste del Seguro Social de Salud – EsSalud - Lima -2015*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Villafañe, J. (2002). *Imagen positiva gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Ediciones Pirámide.
- Zevallos, M. & Huamán, J. (2011). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa Tacna del nivel secundaria del distrito de Barranco-Lima-2011*". Lima.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017?</p> <p>¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en el comportamiento corporativo de la UGEL 02 en el año 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.</p> <p>Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en el comportamiento corporativo de la UGEL</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la UGEL 02 en el año 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la UGEL 02 en el año 2017.</p> <p>Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la UGEL</p>	<i>Variable Independiente 1: Competencias gerenciales</i>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
			Liderazgo	Aplica, da a conocer la visión y misión de la institución mostrando nivel de participación en las tareas.	1-10		
Comunicación	Comunica sus ideas de forma coherente, capacidad de escucha mostrando interes.	11-20	Deficiente 1 Regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5				
Trabajo en equipo	Muestra buena relación con el equipo motivándolos al cumplimiento de las metas.	21-30					
Dominio profesional	Muestra sus conocimientos solucionando problemas y fomenta creatividad e innovación con el personal.	31-40					
<i>Variable Independiente 2: Gestión por resultados</i>							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango			
Sistema de información	Planificación	1-6		Deficiente 1			

¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017?	02 en el año 2017.	02 en el año 2017.	Organización	7-10	Regular	2																																							
	Demostrar como influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.	Las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional influyen positivamente en la personalidad corporativa de la UGEL 02 en el año 2017.	Seguimiento, monitoreo y evaluación	Coordinación	11-14	Bueno	3																																						
			Gestión del conocimiento	Ejecución	15-21	Muy bueno	4																																						
				Control	22-23	Excelente	5																																						
			<i>Variable dependiente. I agén Institucional</i>																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala</th> <th>Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Identidad institucional</td> <td>Percepción de la reputación Institucional.</td> <td rowspan="4">1-18</td> <td rowspan="4"></td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Percepción posicionamiento</td> </tr> <tr> <td>Percepción del reconocimiento.</td> </tr> <tr> <td>Percepción de la capacidad de mitigar riesgos.</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Comportamiento corporativo</td> <td>Relación con los jefes.</td> <td rowspan="4">19-28</td> <td rowspan="4"></td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Calidad laboral y condiciones de trabajo.</td> </tr> <tr> <td>Reputación de la alta dirección de la institución.</td> </tr> <tr> <td>Valores éticos y profesionales de la institución.</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Personalidad corporativa</td> <td>Imagen exterior de la institución.</td> <td rowspan="3">29-33</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Identificación con el proyecto organizacional.</td> </tr> <tr> <td>Auditoría de responsabilidad corporativa.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Plan director de responsabilidad corporativa.</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Plan de comunicación de la</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>							Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	Identidad institucional	Percepción de la reputación Institucional.	1-18			Percepción posicionamiento	Percepción del reconocimiento.	Percepción de la capacidad de mitigar riesgos.	Comportamiento corporativo	Relación con los jefes.	19-28			Calidad laboral y condiciones de trabajo.	Reputación de la alta dirección de la institución.	Valores éticos y profesionales de la institución.	Personalidad corporativa	Imagen exterior de la institución.	29-33			Identificación con el proyecto organizacional.	Auditoría de responsabilidad corporativa.		Plan director de responsabilidad corporativa.					Plan de comunicación de la			
	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango																																								
	Identidad institucional	Percepción de la reputación Institucional.	1-18																																										
		Percepción posicionamiento																																											
	Percepción del reconocimiento.																																												
Percepción de la capacidad de mitigar riesgos.																																													
Comportamiento corporativo	Relación con los jefes.	19-28																																											
	Calidad laboral y condiciones de trabajo.																																												
	Reputación de la alta dirección de la institución.																																												
	Valores éticos y profesionales de la institución.																																												
Personalidad corporativa	Imagen exterior de la institución.	29-33																																											
	Identificación con el proyecto organizacional.																																												
	Auditoría de responsabilidad corporativa.																																												
	Plan director de responsabilidad corporativa.																																												
	Plan de comunicación de la																																												

			responsabilidad corporativa.
Tipo de investigación: Básica multivariada			
Nivel Explicativo expostfacto			
Enfoque cuantitativo			
Diseño: No experimental transaccional			
Método: Hipotético deductivo			
Validez: Juicio de expertos			
Confiabilidad: Alfa de Cronbach			
Estadística a emplear: regresión lineal			
Población y muestra: 280			
Muestreo no probabilístico			

Instrumento 1

Estimado personal de la UGEL 02:

Responder con sinceridad la encuesta presentada, que solo tiene fines de investigación y contribuirá a mejorar las competencias gerenciales de nuestra institución.

A continuación se presenta una serie de items a las cuales Ud. Responderá marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta.

Deficiente 1 regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5

¿Ud. Cómo percibe la....? :

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Comunica una convincente visión de futuro.					
2. Asegura que se cumplan las metas del grupo.					
3. Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.					
4. Delega tareas adecuadamente.					
5. Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.					
6. Comprende las amenazas competitivas.					
7. Detecta nuevas oportunidades de negocios.					
8. Comprende rápidamente los cambios de entorno					
9. Fomenta el aprendizaje y la formación a largo plazo.					
10. Emprende acciones para mejorar el talento y las capacidades de las demás.					
11. Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.					
12. Es congruente al expresar sus necesidades personales.					
13. Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.					
14. Es completamente honesto en la retroalimentación que le da a otros, aun cuando es negativa.					
15. Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en la soluciones.					
16. Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos					

motivándolos para compartir ideas.					
17. Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como -yo pienso en lugar de impersonales como —ellos piensanll.					
18. Demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aun cuando está en desacuerdo con ellos.					
19. Comparte sus ideas y planes.					
20. No domina las conversaciones con otros.					
21. Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.					
22. Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.					
23. Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.					
24. Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.					
25. Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.					
26. Comparto información con el equipo y propicio la participación.					
27. Creo una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo.					
28. Llego a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.					
29. Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.					
30. Los motivo a trabajar con altos estándares y a resultados más allá de las expectativas.					
31. Planteo clara y explícitamente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo hasta que lo haya definido.					
32. Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución obvia.					
33. Planteo los distintos pasos en el proceso de resolución del problema; es decir, defino el problema antes de proponer					

soluciones alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una única solución.					
34. Defino el problema de maneras múltiples. No me limito solamente a una definición del problema.					
35. Descongelo mi pensamiento al hacer muchas preguntas acerca de la naturaleza del problema antes de considerar formas de resolverlo.					
36. Pienso en el problema tanto desde el lado izquierdo de mi cerebro (lógico), como desde el lado derecho (intuitivo).					
37. Evito escoger una solución hasta que he desarrollado muchas alternativas posibles.					
38. Tengo técnicas específicas que utilizo para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.					
39. Me aseguro de que existen puntos de vista divergente representados o expresados en cada situación compleja de resolución de problemas.					
40. Trato de obtener información de individuos ajenos al grupo que soluciona el problema, los cuales se verán afectados por la decisión, principalmente para determinar sus preferencias y expectativas.					

¡Muchas gracias!

Instrumento 2

Responder con sinceridad la encuesta presentada, que solo tiene fines de investigación y contribuirá a mejorar la gestión por resultados de nuestra institución.

A continuación se presenta una serie de items a las cuales Ud. Responderá marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta.

Deficiente 1 regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5

¿Ud. Cómo percibe la....? :

Items	1	2	3	4	5
1.- ¿Diseñan planes operativos?					
2.- ¿Todos los funcionarios se involucran y participan en los desafíos estratégicos y planes operativos?					
3.- ¿Hay espacios de reflexión para formular los desafíos estratégicos y planes operativos?					
4.- ¿Se toman decisiones y acciones abarcando las unidades estratégicas de la institución?					
5.- ¿Motivan y analizan en la elaboración de los indicadores de resultados existentes?					
6.- ¿Analizan la eficiencia y eficacia de los indicadores de resultados?					
7.- ¿Disponen de una herramienta de información sobre la gestión por resultados para determinar que tan bien se están logrando los objetivos y metas propuestas?					
8.- ¿Identifican a un responsable, equipo de trabajo y proponen los indicadores de resultados?					
9.- ¿Analizan los recursos existentes?					
10.- ¿Cuantifican la exigencia que se plantea la organización?					
11.- ¿Diseñan procesos preliminares de reingeniería?					
12.- ¿Evalúan la consistencia entre los distintos planes propuestos a nivel operativo?					
13.- ¿Identifican los conflictos del proceso de reingeniería?					
14.- ¿Proponen vías de solución a posibles conflictos surgidos					

del proceso de reingeniería?					
15.- ¿Proponen un proceso de reingeniería de los sistemas de administración de recursos?					
16.- ¿Proponen el rediseño de los procesos presupuestarios, administrativo-contables y financieros?					
17.- ¿Instalan nuevas prácticas de trabajo de los sistemas administrativos-contables y financieros operen integradamente en el logro de las metas propuestas?					
18.- ¿Evalúa y visualiza periódicamente el comportamiento de las actividades claves de la organización, y la gestión general con respecto al cumplimiento de sus metas?					
19.- ¿Reorienta políticas y estrategias con respecto a la gestión de la organización?					
20.- ¿Implanta y sigue de los procesos rediseñados?					
21.- ¿Analizan las alternativas informáticas para la eficientización de la ejecución de los procesos?					
22.- ¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?					
23.- ¿Capacitan a los responsables y operadores del proceso de la gestión por resultados?					

¡Muchas gracias!

Instrumento 3: Imagen institucional

Estimado personal de la UGEL 02:

Responder con sinceridad la encuesta presentada, que solo tiene fines de investigación y contribuirá a mejorar la imagen institucional interna de nuestra institución.

A continuación se presenta una serie de ítems a las cuales Ud. Responderá marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta.

Deficiente 1 regular 2 Bueno 3 Muy bueno 4 Excelente 5

¿Ud. Cómo percibe la....? :

Ítems	1	2	3	4	5
1. Calidad de servicios de la UGEL 02.					
2. Capacidad de innovación de los trabajadores.					
3. Responsabilidad social de la UGEL 02.					
4. Responsabilidad ambiental de la UGEL 02.					
5. Prestigio de la UGEL 02.					
6. Credibilidad de la UGEL 02.					
7. Fama de la UGEL 02.					
8. Trato justo a todos los usuarios de los trabajadores.					
9. El respeto a los derechos humanos de los trabajadores.					
10. Al código ético de conducta de los trabajadores.					
11. Al cumplimiento de las leyes de la UGEL 02.					
12. A la discriminación de los trabajadores.					
13. A la cantidad de trabajo que se te asigna en la UGEL 02.					
14. Al respeto de tu opinión cuando se te asignan tareas en la UGEL 02.					
15. A la tarea que realizas en la UGEL 02.					
16. La relación con los jefes inmediatos de la UGEL 02.					
17. A la calidad laboral de los trabajadores de la UGEL 02.					
18. A las condiciones de trabajo en la UGEL 02.					
19. A la reputación de la alta dirección de la UGEL 02.					
20. A la reputación del personal de la UGEL 02.					

21. Al cumplimiento de los valores éticos de la UGEL 02.					
22. A la imagen exterior de la UGEL 02.					
23. Al profesionalismo de la UGEL 02.					
24. A la imagen interior de la UGEL 02.					
25. A la identificación con el proyecto institucional de la UGEL 02.					
26. Las prácticas de responsabilidad actuales de los trabajadores.					
27. A las relaciones y las demandas de los usuarios.					
28. Los compromisos formales por parte de la alta dirección de la UGEL 02.					
29. Los principios de gestión de la responsabilidad de la UGEL 02.					
30. La matriz de Responsabilidad de la UGEL 02.					
31. A la relación con los usuarios de los trabajadores.					
32. A la responsabilidad compartida de los trabajadores.					
33. A la comunicación permanente de los trabajadores.					

¡Muchas gracias!

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Comunica una convincente visión de futuro.	✓		✓		✓		
2	Asegura que se cumplan las metas del grupo.	✓		✓		✓		
3	Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.	✓		✓		✓		
4	Delega tareas adecuadamente.	✓		✓		✓		
5	Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.	✓		✓		✓		
6	Comprende las amenazas competitivas.	✓		✓		✓		
7	Detecta nuevas oportunidades de negocios.	✓		✓		✓		
8	Comprende rápidamente los cambios de entorno.	✓		✓		✓		
9	Fomenta el aprendizaje y la formación a largo plazo.	✓		✓		✓		
10	Emprende acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	✓		✓		✓		
COMUNICACIÓN								
11	Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	✓		✓		✓		
12	Es congruente al expresar sus necesidades personales.	✓		✓		✓		
13	Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.	✓		✓		✓		
14	Es completamente honesto en la retroalimentación que le da a otros, aún cuando es negativa	✓		✓		✓		
15	Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en la soluciones.	✓		✓		✓		
16	Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos motivándolos para compartir ideas.	✓		✓		✓		
17	Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como "yo pienso" en lugar de impersonales como "ellos piensan".	✓		✓		✓		
18	Demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aún cuando está en desacuerdo con ellos	✓		✓		✓		
19	Comparte sus ideas y planes	✓		✓		✓		
20	No domina las conversaciones con otros.	✓		✓		✓		
TRABAJO EN EQUIPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

21	Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.	✓		✓		✓	
22	Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.	✓		✓		✓	
23	Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	✓		✓		✓	
24	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	✓		✓		✓	
25	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.	✓		✓		✓	
26	Comparto información con el equipo y propicio la participación.	✓		✓		✓	
27	Creo una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo	✓		✓		✓	
28	Llego a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.	✓		✓		✓	
29	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	✓		✓		✓	
30	Los motivo a trabajar con altos estándares y a resultados más allá de las expectativas.	✓		✓		✓	
DOMINIO PROFESIONAL							
31	Planteo clara y explícitamente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo hasta que lo haya definido.	✓		✓		✓	
32	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución obvia.	✓		✓		✓	
33	Planteo los distintos pasos en el proceso de resolución del problema; es decir, defino el problema antes de proponer soluciones alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una única solución.	✓		✓		✓	
34	Defino el problema de maneras múltiples. No me limito solamente a una definición del problema.	✓		✓		✓	
35	Descongelé mi pensamiento al hacer muchas preguntas acerca de la naturaleza del problema antes de considerar formas de resolverlo.	✓		✓		✓	
36	Pienso en el problema tanto desde el lado izquierdo de mi cerebro (lógico), como desde el lado derecho (intuitivo).	✓		✓		✓	
37	Evito escoger una solución hasta que he desarrollado muchas alternativas posibles.	✓		✓		✓	
38	Tengo técnicas específicas que utilizo para desarrollar	✓		✓		✓	

	soluciones creativas e innovadoras a los problemas.							
39	Me aseguro de que existen puntos de vista divergente representados o expresados en cada situación compleja de resolución de problemas.	✓		✓		✓		
40	Trato de obtener información de individuos ajenos al grupo que soluciona el problema, los cuales se verán afectados por la decisión, principalmente para determinar sus preferencias y expectativas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bana Alejandrina Rios Rios..... DNI: 09349687.....

Especialidad del validador: Administración en Educación.....

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

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

.....15 de Oct del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SISTEMA DE INFORMACIÓN								
1	¿Diseñan planes operativos?	✓		✓		✓		
2	¿Todos los funcionarios se involucran y participan en los desafíos estratégicos y planes operativos?	✓		✓		✓		
3	¿Hay espacios de reflexión para formular los desafíos estratégicos y planes operativos?	✓		✓		✓		
4	¿Se toman decisiones y acciones abarcando las unidades estratégicas de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Motivan y analizan en la elaboración de los indicadores de resultados existentes?	✓		✓		✓		
6	¿Analizan la eficiencia y eficacia de los indicadores de resultados?	✓		✓		✓		
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Disponen de una herramienta de información sobre la gestión por resultados para determinar que tan bien se están logrando los objetivos y metas propuestas?	✓		✓		✓		
8	¿Identifican a un responsable, equipo de trabajo y proponen los indicadores de resultados?	✓		✓		✓		
9	¿Analizan los recursos existentes?	✓		✓		✓		
10	¿Cuantifican la exigencia que se plantea la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Diseñan procesos preliminares de reingeniería?	✓		✓		✓		
12	¿Evalúan la consistencia entre los distintos planes propuestos a nivel operativo?	✓		✓		✓		
13	¿Identifican los conflictos del proceso de reingeniería?	✓		✓		✓		
14	¿Proponen vías de solución a posibles conflictos surgidos del proceso de reingeniería?	✓		✓		✓		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Proponen un proceso de reingeniería de los sistemas de administración de recursos?	✓		✓		✓		
16	¿Proponen el rediseño de los procesos presupuestarios, administrativo-contables y financieros?	✓		✓		✓		

17	¿Instalan nuevas prácticas de trabajo de los sistemas administrativos-contables y financieros operen integradamente en el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓	
18	¿Evalúa y visualiza periódicamente el comportamiento de las actividades claves de la organización, y la gestión general con respecto al cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓	
19	¿Reorienta políticas y estrategias con respecto a la gestión de la organización?	✓		✓		✓	
20	¿Implanta y sigue de los procesos rediseñados?	✓		✓		✓	
21	¿Analizan las alternativas informáticas para la eficientización de la ejecución de los procesos?	✓		✓		✓	
22	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	
23	¿Capacitan a los responsables y operadores del proceso de la gestión por resultados?	✓		✓		✓	
24	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

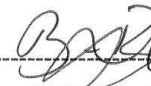
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Bona Alejandrina Rios Rios..... DNI: 09349687.....

Especialidad del validador: Administración en Educación.....

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

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

15 de Oct. del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	Calidad de servicios de la UGEL 02	✓		✓		✓		
2	Capacidad de innovación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
3	Responsabilidad social de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
4	Responsabilidad ambiental de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
5	Prestigio de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
6	Credibilidad de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
7	Fama de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
8	Trato justo a todos los usuarios de los trabajadores.	✓		✓		✓		
9	El respeto a los derechos humanos de los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Al código ético de conducta de los trabajadores.	✓		✓		✓		
11	Al cumplimiento de las leyes de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
12	A la discriminación de los trabajadores.	✓		✓		✓		
13	A la cantidad de trabajo que se te asigna en la UGEL 02.	✓		✓		✓		
14	Al respeto de tu opinión cuando se te asignan tareas en la UGEL 02.	✓		✓		✓		
15	A la tarea que realizas en la UGEL 02.	✓		✓		✓		
16	La relación con los jefes inmediatos de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
17	A la calidad laboral de los trabajadores de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
18	A las condiciones de trabajo en la UGEL 02.	✓		✓		✓		
	COMPORTAMIENTO CORPORATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	A la reputación de la alta dirección de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
20	A la reputación del personal de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
21	Al cumplimiento de los valores éticos de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
22	A la imagen exterior de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
23	Al profesionalismo de la UGEL 02	✓		✓		✓		
24	A la imagen interior de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
25	A la identificación con el proyecto institucional de la UGEL 02.	✓		✓		✓		
26	Las prácticas de responsabilidad actuales de los trabajadores.	✓		✓		✓		
27	A las relaciones y las demandas de los usuarios.	✓		✓		✓		
28	Los compromisos formales por parte de la alta dirección de la UGEL 02	✓		✓		✓		
	PERSONALIDAD CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LIDERAZGO							
1	Comunica una convincente visión de futuro.	/		/		/		
2	Asegura que se cumplan las metas del grupo.	/		/		/		
3	Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.	/		/		/		
4	Delega tareas adecuadamente.	/		/		/		
5	Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.	/		/		/		
6	Comprende las amenazas competitivas.	/		/		/		
7	Detecta nuevas oportunidades de negocios.	/		/		/		
8	Comprende rápidamente los cambios de entorno.	/		/		/		
9	Fomenta el aprendizaje y la formación a largo plazo.	/		/		/		
10	Emprende acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	/		/		/		
	COMUNICACIÓN							
11	Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	/		/		/		
12	Es congruente al expresar sus necesidades personales.	/		/		/		
13	Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.	/		/		/		
14	Es completamente honesto en la retroalimentación que le da a otros, aún cuando es negativa	/		/		/		
15	Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en la soluciones.	/		/		/		
16	Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos motivándolos para compartir ideas.	/		/		/		
17	Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como "yo pienso" en lugar de impersonales como "ellos piensan".	/		/		/		
18	Demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aún cuando está en desacuerdo con ellos	/		/		/		
19	Comparte sus ideas y planes	/		/		/		
20	No domina las conversaciones con otros.	/		/		/		
	TRABAJO EN EQUIPO							

21	Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.	/	/	/	
22	Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.	/	/	/	
23	Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	/	/	/	
24	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	/	/	/	
25	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.	/	/	/	
26	Comparto información con el equipo y propicio la participación.	/	/	/	
27	Creo una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo	/	/	/	
28	Llego a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.	/	/	/	
29	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	/	/	/	
30	Los motivo a trabajar con altos estándares y a resultados más allá de las expectativas.	/	/	/	
DOMINIO PROFESIONAL					
31	Planteo clara y explícitamente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo hasta que lo haya definido.	/	/	/	
32	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución obvia.	/	/	/	
33	Planteo los distintos pasos en el proceso de resolución del problema; es decir, defino el problema antes de proponer soluciones alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una única solución.	/	/	/	
34	Defino el problema de maneras múltiples. No me limito solamente a una definición del problema.	/	/	/	
35	Descongelé mi pensamiento al hacer muchas preguntas acerca de la naturaleza del problema antes de considerar formas de resolverlo.	/	/	/	
36	Pienso en el problema tanto desde el lado izquierdo de mi cerebro (lógico), como desde el lado derecho (intuitivo).	/	/	/	
37	Evito escoger una solución hasta que he desarrollado muchas alternativas posibles.	/	/	/	
38	Tengo técnicas específicas que utilizo para desarrollar	/	/	/	

	soluciones creativas e innovadoras a los problemas.	✓		✓		✓	
39	Me aseguro de que existen puntos de vista divergente representados o expresados en cada situación compleja de resolución de problemas.	✓		✓		✓	
40	Trato de obtener información de individuos ajenos al grupo que soluciona el problema, los cuales se verán afectados por la decisión, principalmente para determinar sus preferencias y expectativas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Nunez Liz Sus*

DNI: *Juarez 080210*

Especialidad del validador: *Metodología*

15 de *10* del 20 *16*

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

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

Juarez
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SISTEMA DE INFORMACIÓN								
1	¿Diseñan planes operativos?	/		/		/		
2	¿Todos los funcionarios se involucran y participan en los desafíos estratégicos y planes operativos?	/		/		/		
3	¿Hay espacios de reflexión para formular los desafíos estratégicos y planes operativos?	/		/		/		
4	¿Se toman decisiones y acciones abarcando las unidades estratégicas de la institución?	/		/		/		
5	¿Motivan y analizan en la elaboración de los indicadores de resultados existentes?	/		/		/		
6	¿Analizan la eficiencia y eficacia de los indicadores de resultados?	/		/		/		
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Disponen de una herramienta de información sobre la gestión por resultados para determinar que tan bien se están logrando los objetivos y metas propuestas?	/		/		/		
8	¿Identifican a un responsable, equipo de trabajo y proponen los indicadores de resultados?	/		/		/		
9	¿Analizan los recursos existentes?	/		/		/		
10	¿Cuantifican la exigencia que se plantea la organización?	/		/		/		
11	¿Diseñan procesos preliminares de reingeniería?	/		/		/		
12	¿Evalúan la consistencia entre los distintos planes propuestos a nivel operativo?	/		/		/		
13	¿Identifican los conflictos del proceso de reingeniería?	/		/		/		
14	¿Proponen vías de solución a posibles conflictos surgidos del proceso de reingeniería?	/		/		/		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Proponen un proceso de reingeniería de los sistemas de administración de recursos?	/		/		/		
16	¿Proponen el rediseño de los procesos presupuestarios, administrativo-contables y financieros?	/		/		/		

17	¿Instalan nuevas prácticas de trabajo de los sistemas administrativos-contables y financieros operen integradamente en el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓	
18	¿Evalúa y visualiza periódicamente el comportamiento de las actividades claves de la organización, y la gestión general con respecto al cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓	
19	¿Reorienta políticas y estrategias con respecto a la gestión de la organización?	✓		✓		✓	
20	¿Implanta y sigue de los procesos rediseñados?	✓		✓		✓	
21	¿Analizan las alternativas informáticas para la eficientización de la ejecución de los procesos?	✓		✓		✓	
22	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	
23	¿Capacitan a los responsables y operadores del proceso de la gestión por resultados?	✓		✓		✓	
24	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiente*


Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Renez Lopez Luis* DNI: *08012101*

Especialidad del validador: *Metodología*

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

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

15 de 10 del 20 16

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	Calidad de servicios de la UGEL 02	/		/		/		
2	Capacidad de innovación de los trabajadores.	/		/		/		
3	Responsabilidad social de la UGEL 02.	/		/		/		
4	Responsabilidad ambiental de la UGEL 02.	/		/		/		
5	Prestigio de la UGEL 02.	/		/		/		
6	Credibilidad de la UGEL 02.	/		/		/		
7	Fama de la UGEL 02.	/		/		/		
8	Trato justo a todos los usuarios de los trabajadores.	/		/		/		
9	El respeto a los derechos humanos de los trabajadores.	/		/		/		
10	Al código ético de conducta de los trabajadores.	/		/		/		
11	Al cumplimiento de las leyes de la UGEL 02.	/		/		/		
12	A la discriminación de los trabajadores.	/		/		/		
13	A la cantidad de trabajo que se te asigna en la UGEL 02.	/		/		/		
14	Al respeto de tu opinión cuando se te asignan tareas en la UGEL 02.	/		/		/		
15	A la tarea que realizas en la UGEL 02.	/		/		/		
16	La relación con los jefes inmediatos de la UGEL 02.	/		/		/		
17	A la calidad laboral de los trabajadores de la UGEL 02.	/		/		/		
18	A las condiciones de trabajo en la UGEL 02.	/		/		/		
	COMPORTAMIENTO CORPORATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	A la reputación de la alta dirección de la UGEL 02.	/		/		/		
20	A la reputación del personal de la UGEL 02.	/		/		/		
21	Al cumplimiento de los valores éticos de la UGEL 02.	/		/		/		
22	A la imagen exterior de la UGEL 02.	/		/		/		
23	Al profesionalismo de la UGEL 02	/		/		/		
24	A la imagen interior de la UGEL 02.	/		/		/		
25	A la identificación con el proyecto institucional de la UGEL 02.	/		/		/		
26	Las prácticas de responsabilidad actuales de los trabajadores.	/		/		/		
27	A las relaciones y las demandas de los usuarios.	/		/		/		
28	Los compromisos formales por parte de la alta dirección de la UGEL 02	/		/		/		
	PERSONALIDAD CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

29	Los principios de gestión de la responsabilidad de la UGEL 02.	/	/	/	/	/
30	La matriz de Responsabilidad de la UGEL 02.	/	/	/	/	/
31	A la relación con los usuarios de los trabajadores.	/	/	/	/	/
32	A la responsabilidad compartida de los trabajadores.	/	/	/	/	/
33	A la comunicación permanente de los trabajadores.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

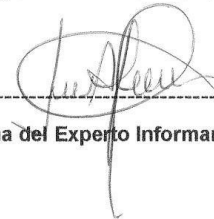
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Núñez An Luis DNI: 0802101

Especialidad del validador: Metodología

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

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

15 de 10 del 2016



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	LIDERAZGO							
1	Comunica una convincente visión de futuro.	✓		✓		✓		
2	Asegura que se cumplan las metas del grupo.	✓		✓		✓		
3	Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.	✓		✓		✓		
4	Delega tareas adecuadamente.	✓		✓		✓		
5	Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.	✓		✓		✓		
6	Comprende las amenazas competitivas.	✓		✓		✓		
7	Detecta nuevas oportunidades de negocios.	✓		✓		✓		
8	Comprende rápidamente los cambios de entorno.	✓		✓		✓		
9	Fomenta el aprendizaje y la formación a largo plazo.	✓		✓		✓		
10	Emprende acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	✓		✓		✓		
	COMUNICACIÓN							
11	Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	✓		✓		✓		
12	Es congruente al expresar sus necesidades personales.	✓		✓		✓		
13	Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.	✓		✓		✓		
14	Es completamente honesto en la retroalimentación que le da a otros, aún cuando es negativa	✓		✓		✓		
15	Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en la soluciones.	✓		✓		✓		
16	Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos motivándolos para compartir ideas.	✓		✓		✓		
17	Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como "yo pienso" en lugar de impersonales como "ellos piensan".	✓		✓		✓		
18	Demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aún cuando está en desacuerdo con ellos	✓		✓		✓		
19	Comparte sus ideas y planes	✓		✓		✓		
20	No domina las conversaciones con otros.	✓		✓		✓		
	TRABAJO EN EQUIPO							

21	Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.							
22	Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.							
23	Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.							
24	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.							
25	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.							
26	Comparto información con el equipo y propicio la participación.							
27	Creo una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo							
28	Llego a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.							
29	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.							
30	Los motivo a trabajar con altos estándares y a resultados más allá de las expectativas.							
DOMINIO PROFESIONAL								
31	Planteo clara y explícitamente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo hasta que lo haya definido.							
32	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución obvia.							
33	Planteo los distintos pasos en el proceso de resolución del problema; es decir, defino el problema antes de proponer soluciones alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una única solución.							
34	Defino el problema de maneras múltiples. No me limito solamente a una definición del problema.							
35	Descongeló mi pensamiento al hacer muchas preguntas acerca de la naturaleza del problema antes de considerar formas de resolverlo.							
36	Pienso en el problema tanto desde el lado izquierdo de mi cerebro (lógico), como desde el lado derecho (intuitivo).							
37	Evito escoger una solución hasta que he desarrollado muchas alternativas posibles.							
38	Tengo técnicas específicas que utilizo para desarrollar							

	soluciones creativas e innovadoras a los problemas.	/		/		/	
39	Me aseguro de que existen puntos de vista divergente representados o expresados en cada situación compleja de resolución de problemas.	/		/		/	
40	Trato de obtener información de individuos ajenos al grupo que soluciona el problema, los cuales se verán afectados por la decisión, principalmente para determinar sus preferencias y expectativas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Movillo Floro John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educ.

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SISTEMA DE INFORMACIÓN							
1	¿Diseñan planes operativos?	✓		✓		✓		
2	¿Todos los funcionarios se involucran y participan en los desafíos estratégicos y planes operativos?	✓		✓		✓		
3	¿Hay espacios de reflexión para formular los desafíos estratégicos y planes operativos?	/		✓		✓		
4	¿Se toman decisiones y acciones abarcando las unidades estratégicas de la institución?	✓		✓		✓		
5	¿Motivan y analizan en la elaboración de los indicadores de resultados existentes?	✓		✓		✓		
6	¿Analizan la eficiencia y eficacia de los indicadores de resultados?	/		✓		✓		
	SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN							
7	¿Disponen de una herramienta de información sobre la gestión por resultados para determinar que tan bien se están logrando los objetivos y metas propuestas?	✓		✓		✓		
8	¿Identifican a un responsable, equipo de trabajo y proponen los indicadores de resultados?	✓		✓		✓		
9	¿Analizan los recursos existentes?	✓		✓		✓		
10	¿Cuantifican la exigencia que se plantea la organización?	✓		✓		✓		
11	¿Diseñan procesos preliminares de reingeniería?	✓		✓		✓		
12	¿Evalúan la consistencia entre los distintos planes propuestos a nivel operativo?	✓		✓		✓		
13	¿Identifican los conflictos del proceso de reingeniería?	✓		✓		✓		
14	¿Proponen vías de solución a posibles conflictos surgidos del proceso de reingeniería?	/		✓		✓		
	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO							
15	¿Proponen un proceso de reingeniería de los sistemas de administración de recursos?	✓		✓		✓		
16	¿Proponen el rediseño de los procesos presupuestarios, administrativo-contables y financieros?	✓		✓		✓		

17	¿Instalan nuevas prácticas de trabajo de los sistemas administrativos-contables y financieros operen integradamente en el logro de las metas propuestas?	✓		✓		✓	
18	¿Evalúa y visualiza periódicamente el comportamiento de las actividades claves de la organización, y la gestión general con respecto al cumplimiento de sus metas?	✓		✓		✓	
19	¿Reorienta políticas y estrategias con respecto a la gestión de la organización?	✓		✓		✓	
20	¿Implanta y sigue de los procesos rediseñados?	✓		✓		✓	
21	¿Analizan las alternativas informáticas para la eficientización de la ejecución de los procesos?	✓		✓		✓	
22	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	
23	¿Capacitan a los responsables y operadores del proceso de la gestión por resultados?	✓		✓		✓	
24	¿Diseñan un sistema de control de gestión que monitoree el desarrollo de las operaciones y el desempeño de los gerentes públicos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Morillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educación.

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

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

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

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

de del 20



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	Calidad de servicios de la UGEL 02	/		/		/		
2	Capacidad de innovación de los trabajadores.	/		/		/		
3	Responsabilidad social de la UGEL 02.	/		/		/		
4	Responsabilidad ambiental de la UGEL 02.	/		/		/		
5	Prestigio de la UGEL 02.	/		/		/		
6	Credibilidad de la UGEL 02.	/		/		/		
7	Fama de la UGEL 02.	/		/		/		
8	Trato justo a todos los usuarios de los trabajadores.	/		/		/		
9	El respeto a los derechos humanos de los trabajadores.	/		/		/		
10	Al código ético de conducta de los trabajadores.	/		/		/		
11	Al cumplimiento de las leyes de la UGEL 02.	/		/		/		
12	A la discriminación de los trabajadores.	/		/		/		
13	A la cantidad de trabajo que se te asigna en la UGEL 02.	/		/		/		
14	Al respeto de tu opinión cuando se te asignan tareas en la UGEL 02.	/		/		/		
15	A la tarea que realizas en la UGEL 02.	/		/		/		
16	La relación con los jefes inmediatos de la UGEL 02.	/		/		/		
17	A la calidad laboral de los trabajadores de la UGEL 02.	/		/		/		
18	A las condiciones de trabajo en la UGEL 02.	/		/		/		
	COMPORTAMIENTO CORPORATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	A la reputación de la alta dirección de la UGEL 02.	/		/		/		
20	A la reputación del personal de la UGEL 02.	/		/		/		
21	Al cumplimiento de los valores éticos de la UGEL 02.	/		/		/		
22	A la imagen exterior de la UGEL 02.	/		/		/		
23	Al profesionalismo de la UGEL 02	/		/		/		
24	A la imagen interior de la UGEL 02.	/		/		/		
25	A la identificación con el proyecto institucional de la UGEL 02.	/		/		/		
26	Las prácticas de responsabilidad actuales de los trabajadores.	/		/		/		
27	A las relaciones y las demandas de los usuarios.	/		/		/		
28	Los compromisos formales por parte de la alta dirección de la UGEL 02	/		/		/		
	PERSONALIDAD CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

29	Los principios de gestión de la responsabilidad de la UGEL 02.	/		/		/	
30	La matriz de Responsabilidad de la UGEL 02.	/		/		/	
31	A la relación con los usuarios de los trabajadores.	/		/		/	
32	A la responsabilidad compartida de los trabajadores.	/		/		/	
33	A la comunicación permanente de los trabajadores.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Morillo Flores John DNI: 10720025

Especialidad del validador: Dr. en Adm. de la educación.

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

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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
LIDERAZGO								
1	Comunica una convincente visión de futuro.	/		/		/		
2	Asegura que se cumplan las metas del grupo.	/		/		/		
3	Define claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales correspondientes.	/		/		/		
4	Delega tareas adecuadamente.	/		/		/		
5	Genera en el grupo que lidera, un ambiente de entusiasmo, ilusión y compromiso profundo.	/		/		/		
6	Comprende las amenazas competitivas.	/		/		/		
7	Detecta nuevas oportunidades de negocios.	/		/		/		
8	Comprende rápidamente los cambios de entorno.	/		/		/		
9	Fomenta el aprendizaje y la formación a largo plazo.	/		/		/		
10	Emprende acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	/		/		/		
COMUNICACIÓN								
11	Tiene la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva.	/		/		/		
12	Es congruente al expresar sus necesidades personales.	/		/		/		
13	Escucha sin prejuizar, siendo objetivo.	/		/		/		
14	Es completamente honesto en la retroalimentación que le da a otros, aún cuando es negativa	/		/		/		
15	Cuando da retroalimentación, evita referirse a características personales y se enfoca en la soluciones.	/		/		/		
16	Siempre sugiere alternativas específicas a los individuos motivándolos para compartir ideas.	/		/		/		
17	Adquiere propiedad sobre sus enunciados, usando palabras personales tales como "yo pienso" en lugar de impersonales como "ellos piensan".	/		/		/		
18	Demuestra interés genuino en el punto de vista de otras personas aún cuando está en desacuerdo con ellos	/		/		/		
19	Comparte sus ideas y planes	/		/		/		
20	No domina las conversaciones con otros.	/		/		/		
TRABAJO EN EQUIPO								
		Si	No	Si	No	Si	No	

21	Se de varias maneras de facilitar el cumplimiento de la tarea en el equipo.	/		/		/	
22	Se de varias maneras de construir una buena relación y cohesión entre los miembros.	/		/		/	
23	Se cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	/		/		/	
24	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	/		/		/	
25	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito de su equipo y a su éxito personal.	/		/		/	
26	Comparto información con el equipo y propicio la participación.	/		/		/	
27	Creo una energía positiva siendo optimista y motivando al equipo	/		/		/	
28	Llego a un acuerdo con el equipo antes de comenzar con la tarea propuesta.	/		/		/	
29	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	/		/		/	
30	Los motivo a trabajar con altos estándares y a resultados más allá de las expectativas.	/		/		/	
	DOMINIO PROFESIONAL	/		/		/	
31	Planteo clara y explícitamente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo hasta que lo haya definido.	/		/		/	
32	Genero más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución obvia.	/		/		/	
33	Planteo los distintos pasos en el proceso de resolución del problema; es decir, defino el problema antes de proponer soluciones alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una única solución.	/		/		/	
34	Defino el problema de maneras múltiples. No me limito solamente a una definición del problema.	/		/		/	
35	Descongeló mi pensamiento al hacer muchas preguntas acerca de la naturaleza del problema antes de considerar formas de resolverlo.	/		/		/	
36	Pienso en el problema tanto desde el lado izquierdo de mi cerebro (lógico), como desde el lado derecho (intuitivo).	/		/		/	
37	Evito escoger una solución hasta que he desarrollado muchas alternativas posibles.	/		/		/	
38	Tengo técnicas específicas que utilizo para desarrollar	/		/		/	

	soluciones creativas e innovadoras a los problemas.	/		/		/	
39	Me aseguro de que existen puntos de vista divergente representados o expresados en cada situación compleja de resolución de problemas.	/		/		/	
40	Trato de obtener información de individuos ajenos al grupo que soluciona el problema, los cuales se verán afectados por la decisión, principalmente para determinar sus preferencias y expectativas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menecho Vargas Isabel DNI: 09968395

Especialidad del validador: Doctora en administración de la educación

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

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

.....de.....del 20.....

[Firma]
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN POR RESULTADOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SISTEMA DE INFORMACIÓN								
1	¿Diseñan planes operativos?	/		/		/		
2	¿Todos los funcionarios se involucran y participan en los desafíos estratégicos y planes operativos?	/		/		/		
3	¿Hay espacios de reflexión para formular los desafíos estratégicos y planes operativos?	/		/		/		
4	¿Se toman decisiones y acciones abarcando las unidades estratégicas de la institución?	/		/		/		
5	¿Motivan y analizan en la elaboración de los indicadores de resultados existentes?	/		/		/		
6	¿Analizan la eficiencia y eficacia de los indicadores de resultados?	/		/		/		
SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN								
		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Disponen de una herramienta de información sobre la gestión por resultados para determinar que tan bien se están logrando los objetivos y metas propuestas?	/		/		/		
8	¿Identifican a un responsable, equipo de trabajo y proponen los indicadores de resultados?	/		/		/		
9	¿Analizan los recursos existentes?	/		/		/		
10	¿Cuantifican la exigencia que se plantea la organización?	/		/		/		
11	¿Diseñan procesos preliminares de reingeniería?	/		/		/		
12	¿Evalúan la consistencia entre los distintos planes propuestos a nivel operativo?	/		/		/		
13	¿Identifican los conflictos del proceso de reingeniería?	/		/		/		
14	¿Proponen vías de solución a posibles conflictos surgidos del proceso de reingeniería?	/		/		/		
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO								
		Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Proponen un proceso de reingeniería de los sistemas de administración de recursos?	/		/		/		
16	¿Proponen el rediseño de los procesos presupuestarios, administrativo-contables y financieros?	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
1	Calidad de servicios de la UGEL 02	/		/		/		
2	Capacidad de innovación de los trabajadores.	/		/		/		
3	Responsabilidad social de la UGEL 02.	/		/		/		
4	Responsabilidad ambiental de la UGEL 02.	/		/		/		
5	Prestigio de la UGEL 02.	/		/		/		
6	Credibilidad de la UGEL 02.	/		/		/		
7	Fama de la UGEL 02.	/		/		/		
8	Trato justo a todos los usuarios de los trabajadores.	/		/		/		
9	El respeto a los derechos humanos de los trabajadores.	/		/		/		
10	Al código ético de conducta de los trabajadores.	/		/		/		
11	Al cumplimiento de las leyes de la UGEL 02.	/		/		/		
12	A la discriminación de los trabajadores.	/		/		/		
13	A la cantidad de trabajo que se te asigna en la UGEL 02.	/		/		/		
14	Al respeto de tu opinión cuando se te asignan tareas en la UGEL 02.	/		/		/		
15	A la tarea que realizas en la UGEL 02.	/		/		/		
16	La relación con los jefes inmediatos de la UGEL 02.	/		/		/		
17	A la calidad laboral de los trabajadores de la UGEL 02.	/		/		/		
18	A las condiciones de trabajo en la UGEL 02.	/		/		/		
	COMPORTAMIENTO CORPORATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
19	A la reputación de la alta dirección de la UGEL 02.	/		/		/		
20	A la reputación del personal de la UGEL 02.	/		/		/		
21	Al cumplimiento de los valores éticos de la UGEL 02.	/		/		/		
22	A la imagen exterior de la UGEL 02.	/		/		/		
23	Al profesionalismo de la UGEL 02	/		/		/		
24	A la imagen interior de la UGEL 02.	/		/		/		
25	A la identificación con el proyecto institucional de la UGEL 02.	/		/		/		
26	Las prácticas de responsabilidad actuales de los trabajadores.	/		/		/		
27	A las relaciones y las demandas de los usuarios.	/		/		/		
28	Los compromisos formales por parte de la alta dirección de la UGEL 02	/		/		/		
	PERSONALIDAD CORPORATIVA	Si	No	Si	No	Si	No	

29	Los principios de gestión de la responsabilidad de la UGEL 02.	/		/		/	
30	La matriz de Responsabilidad de la UGEL 02.	/		/		/	
31	A la relación con los usuarios de los trabajadores.	/		/		/	
32	A la responsabilidad compartida de los trabajadores.	/		/		/	
33	A la comunicación permanente de los trabajadores.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Menacho Vargas Isabel DNI: 09968398

Especialidad del validador: Dra. administración de la educación

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

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

.....de.....del 20.....



 Firma del Experto Informante.

DIMENSIONES	Variable Competencias Gerenciales																																								Total		
	1: Liderazgo										2: Comunicación										3: Trabajo en equipo										4: Dominio profesional												
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
Entrevistado 163	3	3	4	3	4	2	2	5	5	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	5	3	5	5	2	2	129			
Entrevistado 164	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	112			
Entrevistado 165	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	120			
Entrevistado 166	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125			
Entrevistado 167	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	119		
Entrevistado 168	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	125			
Entrevistado 169	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	167		
Entrevistado 170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	149		
Entrevistado 171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199		
Entrevistado 172	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	88		
Entrevistado 173	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125		
Entrevistado 174	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	136		
Entrevistado 175	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	57			
Entrevistado 176	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75		
Entrevistado 177	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156		
Entrevistado 178	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	3	133		
Entrevistado 179	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	3	4	4	4	3	5	2	3	2	3	3	2	3	3	113		
Entrevistado 180	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161		
Entrevistado 181	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	124	
Entrevistado 182	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	113		
Entrevistado 183	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	133		
Entrevistado 184	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	161		
Entrevistado 185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
Entrevistado 186	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	137	
Entrevistado 187	2	4	4	4	3	3	3	3	4	5	1	3	4	4	4	4	5	3	2	1	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	131	
Entrevistado 188	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124		
Entrevistado 189	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	114		
Entrevistado 190	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	140	
Entrevistado 191	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140		
Entrevistado 192	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	106	
Entrevistado 193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	160	
Entrevistado 194	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	4	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	118		
Entrevistado 195	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	117		
Entrevistado 196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	148	
Entrevistado 197	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	131	
Entrevistado 198	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	147
Entrevistado 199	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	104	
Entrevistado 200	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101	
Entrevistado 201	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126		
Entrevistado 202	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127	
Entrevistado 203	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	136	
Entrevistado 204	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	145	
Entrevistado 205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
Entrevistado 206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
Entrevistado 207	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2																

Variable Gestion por Resultados																								
DIMENSIONES	1:Sistema de información										2:seguimiento, monitoreo				3: Gestión del conocimiento									Total
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	V2
Entrevistado 73	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	71
Entrevistado 74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Entrevistado 75	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	79
Entrevistado 76	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
Entrevistado 77	2	2	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	53
Entrevistado 78	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	57
Entrevistado 79	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	84
Entrevistado 80	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	33
Entrevistado 81	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
Entrevistado 82	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	76
Entrevistado 83	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	55
Entrevistado 84	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	37
Entrevistado 85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115
Entrevistado 86	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	78
Entrevistado 87	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	77
Entrevistado 88	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	68
Entrevistado 89	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29
Entrevistado 90	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
Entrevistado 91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Entrevistado 92	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	56
Entrevistado 93	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	4	2	1	1	46
Entrevistado 94	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	57
Entrevistado 95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Entrevistado 96	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	64
Entrevistado 97	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	76
Entrevistado 98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
Entrevistado 99	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
Entrevistado 100	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	47
Entrevistado 101	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
Entrevistado 102	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	77
Entrevistado 103	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	61
Entrevistado 104	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
Entrevistado 105	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	56
Entrevistado 106	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	76
Entrevistado 107	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	89
Entrevistado 108	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	69

Variable Gestion por Resultados																								
DIMENSIONES	1:Sistema de información										2:seguimiento, monitoreo				3: Gestión del conocimiento									Total V2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
Items																								
Entrevistado 181	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	44
Entrevistado 182	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	56
Entrevistado 183	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	74	
Entrevistado 184	3	3	5	3	4	5	2	3	4	5	3	3	5	2	2	2	2	2	2	1	1	2	65	
Entrevistado 185	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58	
Entrevistado 186	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
Entrevistado 187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	83	
Entrevistado 188	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
Entrevistado 189	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	74	
Entrevistado 190	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	65	
Entrevistado 191	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	3	2	60	
Entrevistado 192	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	2	56	
Entrevistado 193	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	69	
Entrevistado 194	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	60	
Entrevistado 195	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	37	
Entrevistado 196	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	48	
Entrevistado 197	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	70	
Entrevistado 198	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	46	
Entrevistado 199	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	
Entrevistado 200	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	3	4	4	98	
Entrevistado 201	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	80	
Entrevistado 202	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	74	
Entrevistado 203	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	52	
Entrevistado 204	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	46	
Entrevistado 205	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
Entrevistado 206	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	64	
Entrevistado 207	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	50	
Entrevistado 208	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	4	2	1	3	3	3	2	2	4	3	2	2	54	
Entrevistado 209	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
Entrevistado 210	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	67	
Entrevistado 211	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	69	
Entrevistado 212	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73	
Entrevistado 213	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	60	
Entrevistado 214	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	49	
Entrevistado 215	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	45	
Entrevistado 216	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	60	

Variable Gestion por Resultados																									
DIMENSIONES	1:Sistema de información										2:seguimiento, monitoreo				3: Gestión del conocimiento								Total		
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	V2	
Entrevistado 217	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	72	
Entrevistado 218	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
Entrevistado 219	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	51
Entrevistado 220	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	65	
Entrevistado 221	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	78	
Entrevistado 222	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	83	
Entrevistado 223	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	65	
Entrevistado 224	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	66	
Entrevistado 225	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	69	
Entrevistado 226	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	61	
Entrevistado 227	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	58	
Entrevistado 228	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	77	
Entrevistado 229	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	77	
Entrevistado 230	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	77	
Entrevistado 231	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	93	
Entrevistado 232	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	76	
Entrevistado 233	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	89	
Entrevistado 234	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	35	
Entrevistado 235	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	4	74	
Entrevistado 236	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	3	86	
Entrevistado 237	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	64	
Entrevistado 238	2	3	5	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
Entrevistado 239	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	67	
Entrevistado 240	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	88	
Entrevistado 241	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	80	
Entrevistado 242	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	88	
Entrevistado 243	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	82	
Entrevistado 244	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71	
Entrevistado 245	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	72	
Entrevistado 246	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	67	
Entrevistado 247	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	91	
Entrevistado 248	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	80	
Entrevistado 249	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	87	
Entrevistado 250	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	77	
Entrevistado 251	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	82	
Entrevistado 252	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	96	

Variable Imagen Institucional																																					
DIMENSIONES	1: Identidad Institucional													2: Comportamiento corporativo										3: Personalidad corporativa					Total								
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	V3			
Entrevistado 1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	47
Entrevistado 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	103	
Entrevistado 3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	139	
Entrevistado 4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	109	
Entrevistado 5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	103	
Entrevistado 6	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	112	
Entrevistado 7	3	4	3	3	5	5	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	104	
Entrevistado 8	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	108	
Entrevistado 9	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
Entrevistado 10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
Entrevistado 11	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	106	
Entrevistado 12	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	115	
Entrevistado 13	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	123	
Entrevistado 14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	101	
Entrevistado 15	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	90	
Entrevistado 16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	106	
Entrevistado 17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	118	
Entrevistado 18	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	82
Entrevistado 19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
Entrevistado 20	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	74	
Entrevistado 21	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	85	
Entrevistado 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	98	
Entrevistado 23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	106	
Entrevistado 24	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
Entrevistado 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
Entrevistado 26	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
Entrevistado 27	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
Entrevistado 28	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	88	
Entrevistado 29	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
Entrevistado 30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
Entrevistado 31	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
Entrevistado 32	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
Entrevistado 33	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	88	
Entrevistado 34	4	3	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
Entrevistado 35	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	101	
Entrevistado 36	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	106	
Entrevistado 37	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	83	
Entrevistado 38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
Entrevistado 39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	121	
Entrevistado 40	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
Entrevistado 41	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	80	
Entrevistado 42	3	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	65	
Entrevistado 43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	
Entrevistado 44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	163	
Entrevistado 45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
Entrevistado 46	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	136	
Entrevistado 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
Entrevistado 48	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
Entrevistado 49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
Entrevistado 50	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	89	
Entrevistado 51	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
Entrevistado 52	3	2	1																																		

Variable Imagen Institucional																																						
DIMENSIONES	1: Identidad Institucional																		2: Comportamiento corporativo								3: Personalidad corporativa					Total						
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	V3				
Entrevistado 271	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
Entrevistado 272	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
Entrevistado 273	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	98
Entrevistado 274	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	84	
Entrevistado 275	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	99	
Entrevistado 276	2	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
Entrevistado 277	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	91	
Entrevistado 278	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	104
Entrevistado 279	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	72	
Entrevistado 280	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	116	

		Variable Competencias Gerenciales																																										
		Dimension 1										Dimension 2										Dimension 3										Dimension 4												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
entrevistado 1		4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3				
entrevistado 2		4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5			
entrevistado 3		4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3			
entrevistado 4		4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4			
entrevistado 5		1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2			
entrevistado 6		3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3		
entrevistado 7		3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5			
entrevistado 8		4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2			
entrevistado 9		2	3	5	3	3	2	1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2		
entrevistado 10		3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3		
entrevistado 11		4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	1	3	
entrevistado 12		5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	1	1			
entrevistado 13		4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3		
entrevistado 14		3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
entrevistado 15		3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	
entrevistado 16		3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
entrevistado 17		4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2		
entrevistado 18		4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
entrevistado 19		3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
entrevistado 20		4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	
entrevistado 21		3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3		
entrevistado 22		3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
entrevistado 23		4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
entrevistado 24		4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	4			
entrevistado 25		4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
entrevistado 26		4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	

1

Variable Gestion por Resultados																						
Dimension 1										Dimension 2				Dimension 3								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
entrevistado 1	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2
entrevistado 2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
entrevistado 3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
entrevistado 4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
entrevistado 5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
entrevistado 6	3	3	4	4	3	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
entrevistado 7	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
entrevistado 8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
entrevistado 9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
entrevistado 10	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
entrevistado 11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
entrevistado 12	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
entrevistado 13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
entrevistado 14	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
entrevistado 15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2
entrevistado 16	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3
entrevistado 17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
entrevistado 18	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
entrevistado 19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
entrevistado 20	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
entrevistado 21	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5
entrevistado 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
entrevistado 23	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
entrevistado 24	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4
entrevistado 25	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
entrevistado 26	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación de
Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 02

Área de Recursos Humanos

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 - 2016"

San Martín de Porres,

OFICIO N° 17511 .2016-MINEDU/UGEL.02/ARH

16 NOV. 2016

Señora
CÁCERES LIMACO KATTY VERÓNICA
SAN JUAN DE AMANCAES
REF: ESPALDA DEL COLEGIO JOSÉ FÉLIX BOGADO N° 2063.
RÍMAC.

Presente.-

Asunto : Autorización para aplicación de encuestas.

Referencia : Expediente N° MPT2016-EXT-115255

De mi consideración

Tengo a bien dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para aplicar el cuestionario de investigación al personal de UGEL02, sobre el tema de tesis: "Competencias Gerenciales y Gestión por Resultados como influyen en la Imagen Institucional de la UGEL02-2016"

Al respecto, se le otorga el permiso respectivo para la aplicación de sus encuestas; sin embargo, no se garantiza el cumplimiento de su muestra poblacional. Además se le comunica que la misma tendrá que ser aplicada fuera del horario de trabajo, a partir de las 16:30pm.

Asimismo, es importante precisar que el trabajador no está obligado a responder la encuesta, por lo cual queda a su propia facultad el desarrollo de la misma.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración

Atentamente,




Lc. **DORIS MARTHA MELGAREJO HERRERA**
Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02
Rímac

<http://www.ugel02.gob.pe/>

Jr. Antón Sánchez N° 202
Urb. Miguel Grau
San Martín de Porres, Lima 31, Perú
Telf.: 481-3682 - Telefax: 481-0541

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 2779 - 2017- UCV- L - EPG

Lima, 10 de junio 2017

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UGEL 02, LIMA, 2016**, presentado por el Mgtr. **CÁCERES LIMACO KATTY VERÓNICA** con código de matrícula N° 6000131834, estudiante del Programa de Doctorado en **GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**– Promoción 2015-II y,

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posteriormente la sustentación con la finalidad de su graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a): **Dr. Nuñez Lira Luis Alberto**

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: **Dr. Ángel Salvatierra Melgar, Dr. Felipe Guisado Oscco y la Dra. Flor de María Sánchez Aguirre;**

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, la Jefatura de la Oficina de Investigación, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°- **APROBAR**, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y LA GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA UGEL 02, LIMA, 2016**, presentado por el Mgtr. **CÁCERES LIMACO KATTY VERÓNICA** con código de matrícula N° 6000131834.

Art. 2°- **PRECISAR**, que la autora del proyecto doctoral tiene un plazo de veinticuatro meses desde la fecha de emitida la presente resolución para la ejecución y presentación del informe de tesis.

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director
Escuela de Posgrado - Filial Lima



**Competencias gerenciales y la gestión por resultados
en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mgtr. Katty Verónica Cáceres Limaco

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

Resumen de coincidencias

24 %

1	de.slideshare.net	1 %
Fuente de Internet		
2	ri.biblioteca.udo.edu.ve	1 %
Fuente de Internet		
3	athanorperu.com	1 %
Fuente de Internet		
4	psicosocialdeorganiz...	1 %
Fuente de Internet		
5	repository.unad.edu.co	1 %
Fuente de Internet		
6	elblogdegeovanirodrig...	1 %
Fuente de Internet		
7	talentohumanoahvz20...	1 %
Fuente de Internet		

ALPHA DE CRONBACH

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0] E:\2 trabajos propios\1 Doctorado\verito\verito datos.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.972	33

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	18

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=item29 item30 item31 item32 item33  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.898	5

Escala: ALL VARIABLES

Haga doble clic para activar

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.976	23

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

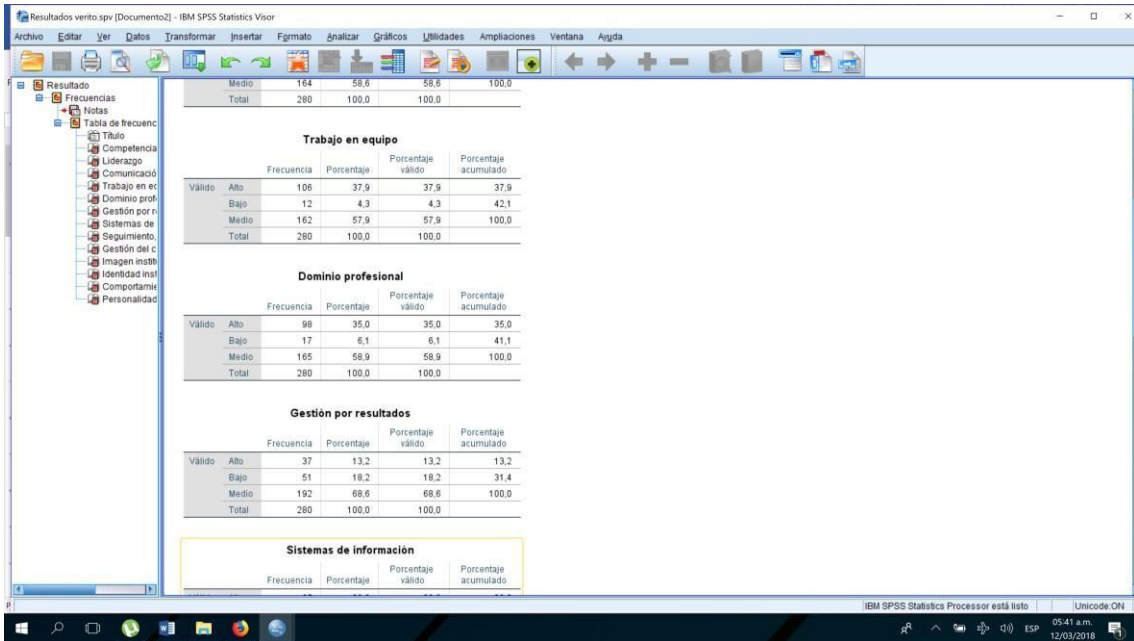
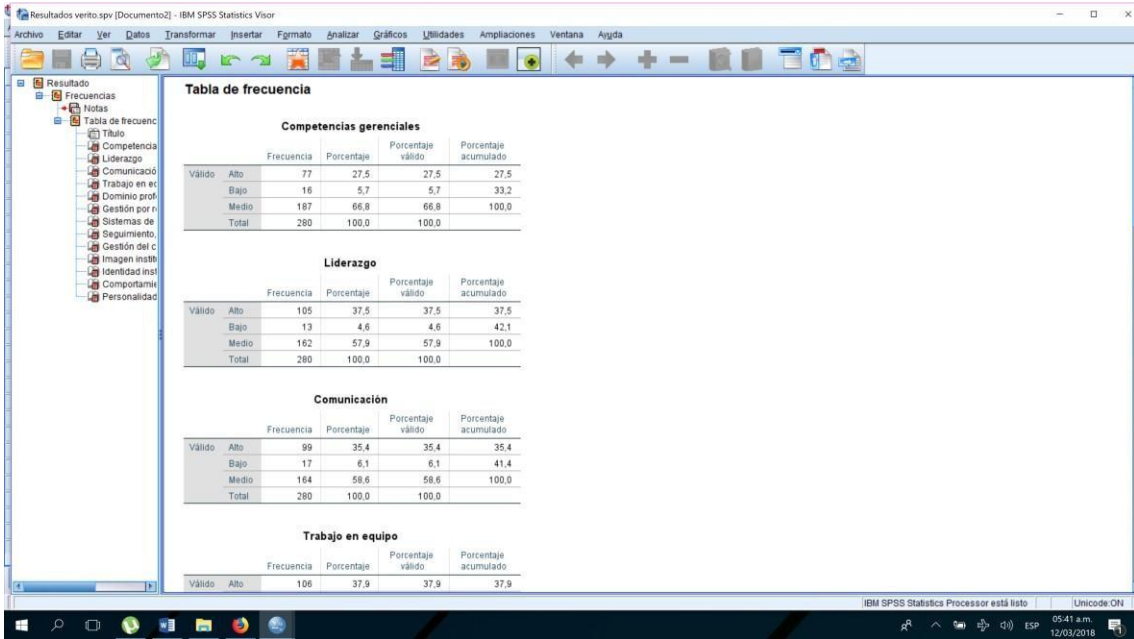
Resumen de procesamiento de casos

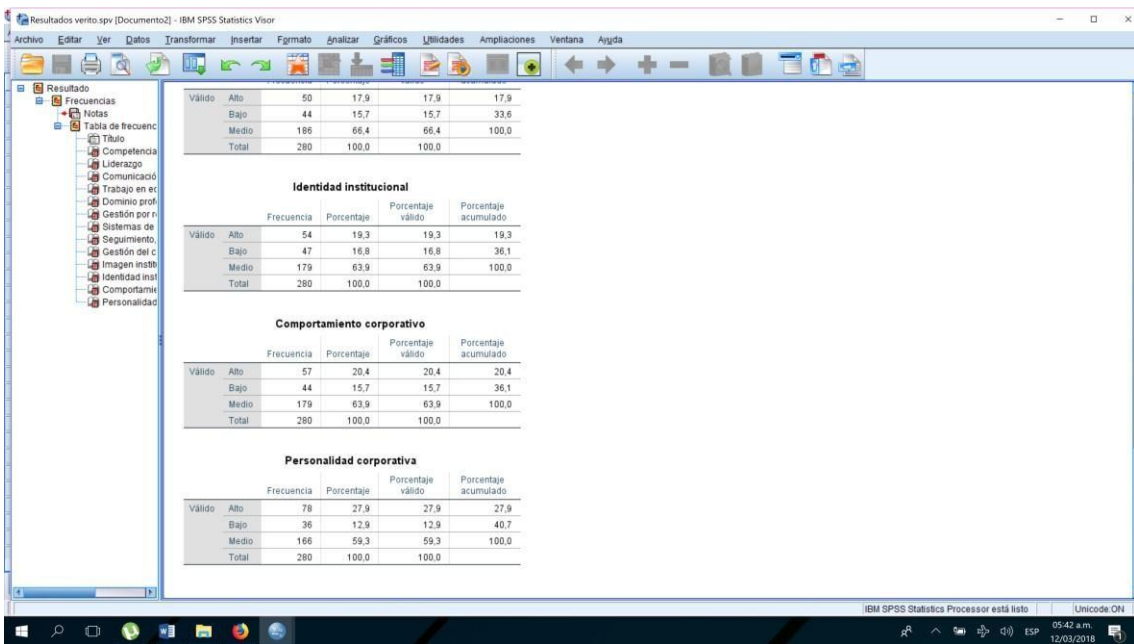
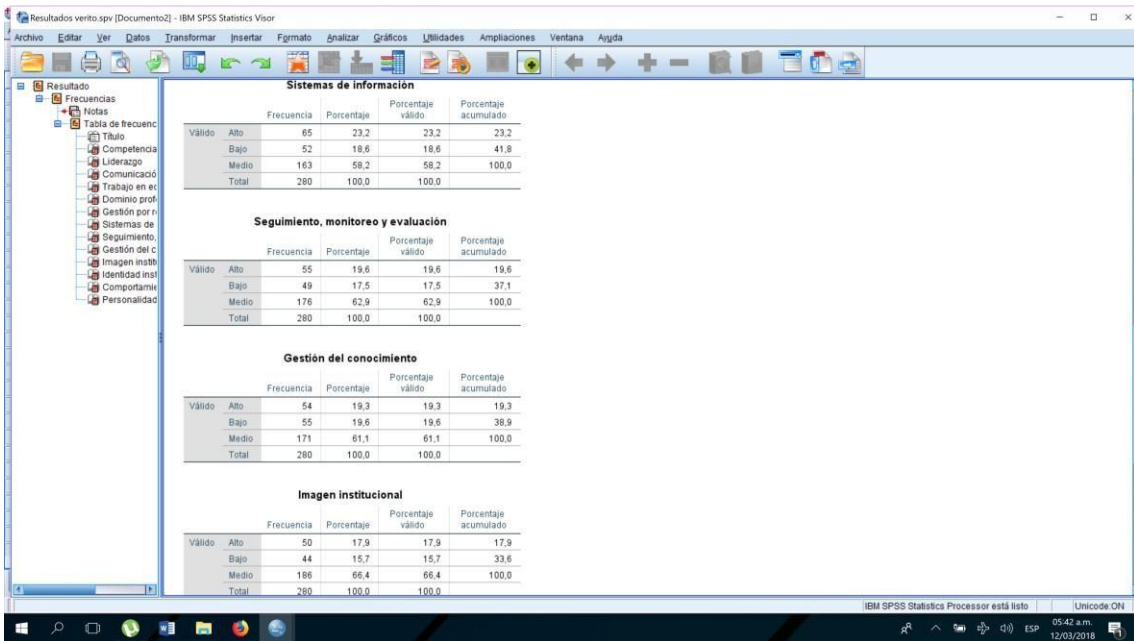
		N	%
Casos	Válido	26	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	40





Resultados ventio 2.spv (Documento3) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	478,976		
Final	146,570	332,405	125	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	325,473	399	,997
Desviación	211,726	399	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,695
Nagelkerke	,843
McFadden	,682

Función de enlace: Logit.

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2			

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 82, W: 1097 pt | 05:43 a.m. | 12/03/2018

Resultados ventio 2.spv (Documento3) - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- Registro
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado
- PLUM - Regresión ordinal
 - Título
 - Notas
 - Información de ajuste
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadrado

PLUM - Regresión ordinal

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-2	493,197		
Final	193,525	299,872	125	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	508,627	399	,000
Desviación	253,136	399	1,000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,657
Nagelkerke	,786
McFadden	,593

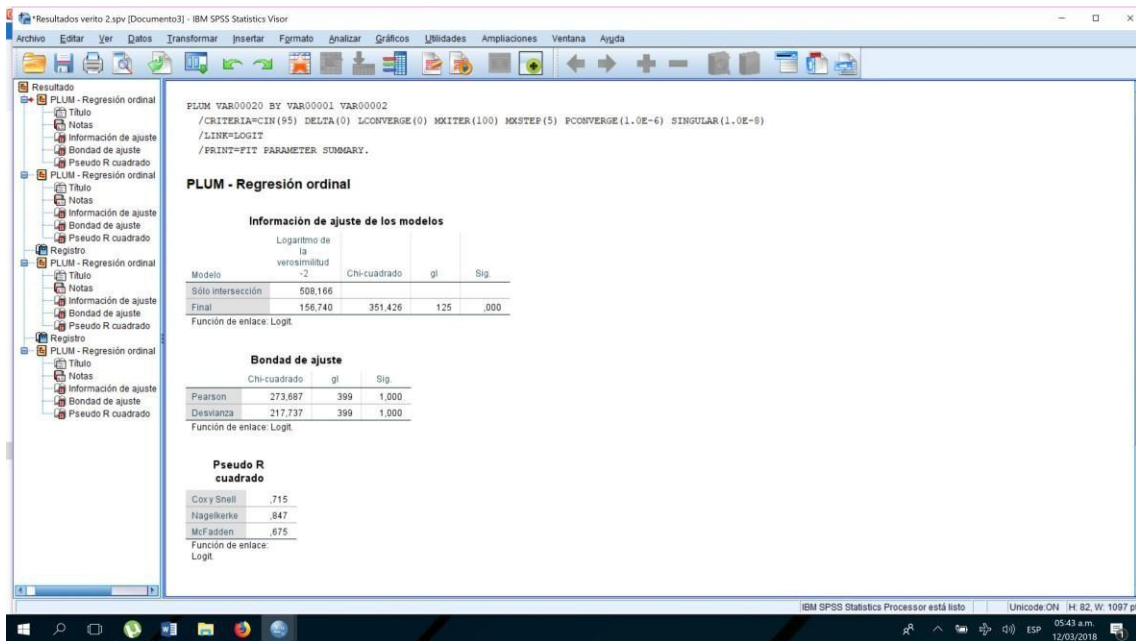
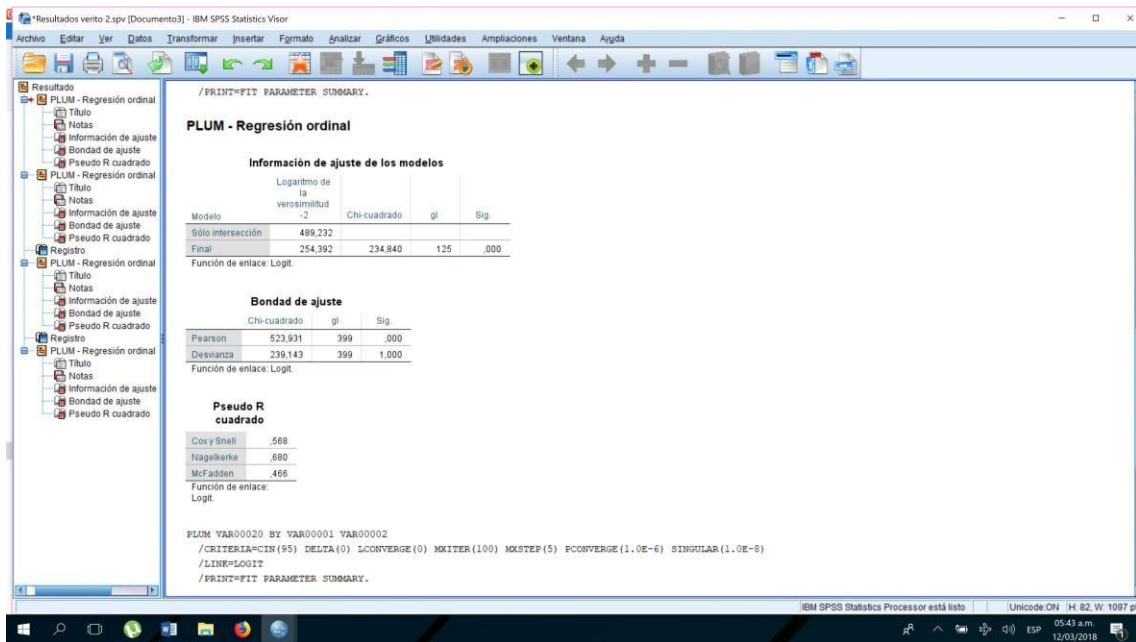
Función de enlace: Logit.

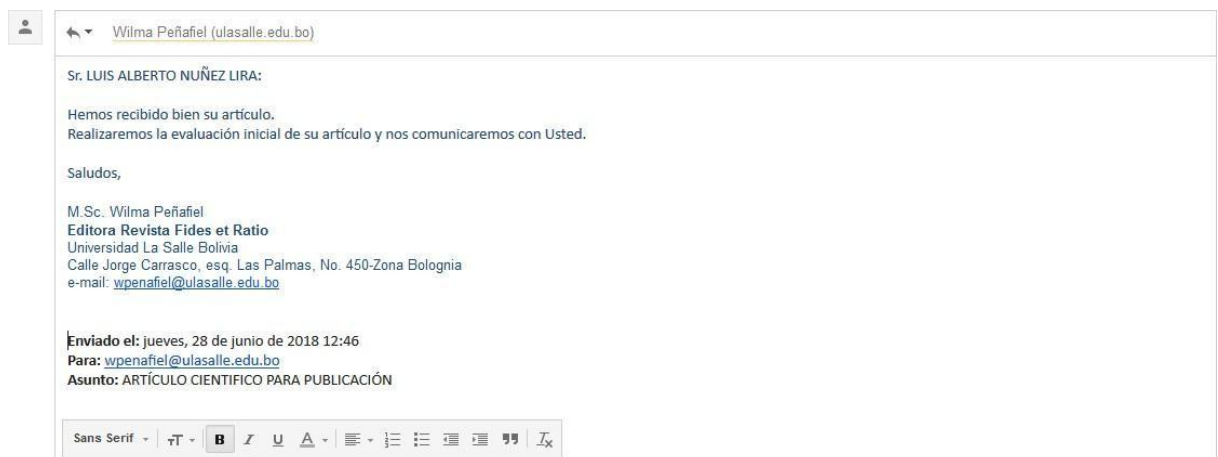
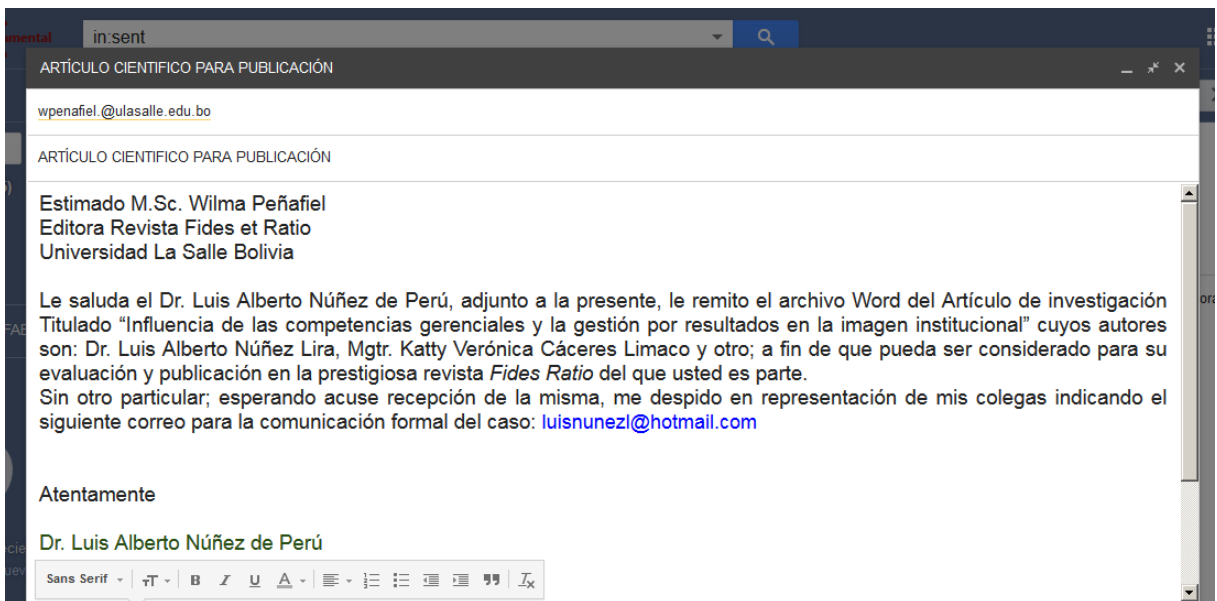
```

ELUM VAR00019 BY VAR00001 VAR00002
/CRITERIA=IN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5) PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)
/LINK=LOGIT
/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.
  
```

PLUM - Regresión ordinal

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 82, W: 1097 pt | 05:43 a.m. | 12/03/2018





Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional

Influence of management competencies and management by results in the institutional image

Jorge Rafael Díaz Dumont¹
jorge.diazdu@ciplima.org.pe

Luis Alberto Núñez Lira²
luisnunezl@hotmail.com

Katty Verónica Cáceres Limaco³
kattyveronica@gmx.es

Resumen

La investigación buscó determinar si existe influencia entre las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en Lima Perú, estudio que se realizó entre setiembre del 2017 y mayo del 2018; investigación orientada en el paradigma positivista de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional causal. Se concluye que si existe influencia de las variables competencias gerenciales y gestión por resultados en la imagen institucional por lo que se sugiere se considere al personal docente estudiado sujetos activos de la imagen institucional de dicha institución.

Palabras Clave

Competencias gerenciales, gestión por resultados, identidad institucional, comportamiento corporativo, personalidad corporativa.

Abstract

The research sought to determine if there is an influence between management competencies and management by results in the institutional image of the Local Educational Management Unit 02 in Lima Peru, a study that was conducted between September 2017 and May 2018; research oriented in the positivist paradigm of quantitative approach and causal correlational design. It is concluded that if there is influence of the managerial competencies variables and management by results in the institutional image, for what is suggested, the teaching staff will be considered as active subjects of the institution's institutional image.

Keywords

Managerial competencies, management by results, institutional identity, corporate behavior, corporate personality.

Introducción

La Unidad de Gestión Educativa Local 02 congrega a una gran cantidad de instituciones educativas públicas ubicadas entre los distritos de Los Olivos, Independencia, Rímac y San Martín de Porres en la capital del Perú; todos ellos pertenecientes a Lima Metropolitana. Uno de los problemas que se puede apreciar en el sector público es la poca preparación que tienen algunos funcionarios para desempeñar un cargo importante como es la gerencia de una Unidad de Gestión Educativa, pues para ello se requiere, tanto de conocimientos como de habilidades gerenciales y el manejo de la gestión por resultados, que se exige en estos últimos años. Para llevar en marcha una institución como una Unidad de Gestión Educativa Local se debe tener competencias gerenciales y saber cómo llevar a efecto la gestión por resultados. Son aspectos muy importantes para asegurar el buen funcionamiento y servicio de este tipo de instituciones.

¹ Doctor Jorge Rafael Díaz Dumont (PhD), Ingeniero industrial, ejerce la docencia en la Universidad César Vallejo (Escuela Profesional de Ingeniería Industrial), Escuela Superior de Guerra Naval, Universidad Federico Villarreal (Pos Grado) y Universidad Nacional de Barranca.

² Doctor Luis Alberto Núñez Lira, Licenciado en educación, ejerce la docencia en la Universidad César Vallejo (Pos Grado)

³ Magister Katty Verónica Cáceres, Licenciada en educación, ejerce la docencia en Instituciones educativas de la Educación Básica Regular.

Por lo expuesto anteriormente, cabe resaltar el mismo problema en diferentes países, es por eso que existen diversas investigaciones donde recalcan que sin las habilidades gerenciales no se puede tener resultados positivos en la gestión y por ende la imagen de la institución no será buena como lo menciona (Orellana, 2011).

Cameron (2004, p. 3) menciona que:

La suposición de desarrollar habilidades directivas (es decir las habilidades necesarias para manejar la propia vida así como las relaciones con los otros) es una tarea sin fin. Estas habilidades fueron, en su mayoría, las mismas hace un siglo que las que son hoy en día. Los principios conductuales básicos que yacen en la base de estas habilidades son atemporales.

Es por ello que se puede asegurar que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa deben tener conocimientos del manejo de habilidades directivas y gerenciales ya que ejercerán funciones primordiales para el manejo de dicha institución y esto se verá reflejado en la imagen institucional.

Según Rojo (1999, p. 70) se resalta que:

La formación gerencial tiene como propósito contribuir a desarrollar la eficiencia de las organizaciones, preparando profesionales para el alto desempeño, técnicamente calificados para la investigación, con habilidades y destrezas para las relaciones interpersonales, capaces de desarrollar y difundir una cultura de la organización, entrenados para dar respuesta a los problemas sobre bases científicas y con una consecuente y real sistematización de la experiencia práctica.

Asimismo, la formación gerencial es muy importante conocerla ya que, teniendo en cuenta cada una de las características de su desarrollo, se logrará consolidar la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus obligaciones como directivo. Para esto se debe tener los estudios o capacitaciones necesarias que permitan desarrollar destrezas para planificar y conducir las acciones que lleven al buen funcionamiento de la institución.

Se puede mencionar que la mayoría de funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local llegan a esos cargos por apoyo o recomendación (son puestos de confianza), siendo que para cumplir las obligaciones como directivos, no cuentan con los estudios o capacitaciones necesarias para poder lograr la excelencia de su labor; es por eso que dicho personal no contribuye al buen desempeño de la institución por falta del desarrollo de las habilidades gerenciales y por eso los resultados son en muchos casos negativos. Para explicar mejor la gestión por resultados Sycz, (s.f, p. 1) menciona que:

La gestión por resultados constituye una herramienta efectiva de planificación y control con que cuenta el Estado -a través de la Jefatura de Gabinete de Ministros para imprimir unidad de concepción y de acción - direccionalidad estratégica-, a la multiplicidad de dependencias y organismos de la Administración Pública Nacional. Mediante su implementación, se tiende a dotar a la administración pública de un modelo y un conjunto de metodologías y técnicas diseñadas para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los objetivos estratégicos del gobierno y los planes de cada uno de los organismos.

En este contexto el Estado pretende o busca lograr la eficiencia de todas las entidades públicas y así erradicar la idea de los usuarios que las dependencias públicas no trabajan bien. Por ende, la creación de la gestión por resultados implica en estos últimos años, tener en cuenta que se debe tener un plan estratégico definido, que permita así lograr los objetivos estratégicos planificados en dicho plan y así todo el aparato estatal vaya a una sola dirección, logrando buenos resultados no solo para una sola institución sino para todas a nivel nacional.

Todo lo referido en cuanto a la problemática de la gestión incide negativamente en la imagen de las instituciones públicas, según Navarrete, (s.f, p. 1) la imagen corporativa es:

El término imagen corporativa se refiere a la imagen que una empresa ha adquirido entre el público. La imagen corporativa o imagen de marca es el signo de identidad, la firma de una empresa, aquella idea que permanece en la mente del consumidor, actuando como uno de los principales elementos de venta. Es un elemento definitivo de diferenciación y posicionamiento. Pero la imagen de una corporación no es creada solamente por la compañía; otros factores que contribuyen a crear una imagen de compañía podrían ser los medios de comunicación, periodistas, sindicatos, organizaciones medioambientales, y otras ONG's. Una buena imagen corporativa total se puede considerar como la suma de todas las imágenes asociadas a cada uno de los distintos aspectos del producto. El nombre corporativo y el logotipo deben también ser coherentes con la imagen corporativa general. Si se desea crear una imagen corporativa de lujo, no se utilizará un nombre humorístico ni sus productos se distribuirán a través de centros comerciales como Carrefour o hipermercados.

Para lograr una buena imagen institucional todos los trabajadores de las instituciones públicas deben realizar bien su labor dentro de la institución, mostrando la identificación con el lugar donde laboran, conociendo la filosofía de trabajo y brindando un buen trato a los usuarios sean internos o externos y sean ellos los que hablen bien de la institución por el buen manejo las habilidades gerenciales y los buenos resultados en su gestión.

Por ende, esta investigación se basa en probar que el manejo de competencias gerenciales y la gestión por resultados tienen una importante influencia en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa 02 y lo que refleja a la comunidad. Si se ejerce un buen manejo de las competencias gerenciales como el desarrollo de liderazgo, buena comunicación, buen trabajo en equipo y motivación, se logrará que la gestión por resultados tenga efectos positivos en la imagen institucional y así, cuando tenga un monitoreo a nivel de las Unidades de Gestión Educativa Locales, este será positivo ya que estarán demostrando que hacen un buen trabajo.

Por tal motivo, todo individuo que labore en la Unidad de Gestión Educativa 02 debe tener una buena formación de competencias gerenciales para poder desenvolverse satisfactoriamente en su gestión, sin tener obstáculos que mermen el trabajo desarrollado a favor de nuestra sociedad, especialmente el futuro de nuestro país que son los estudiantes.

Esta investigación se llevo a cabo en el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa 02 Jirón Antón Sánchez N° 202 – San Martín de Porres y se realiza formulando los siguientes problemas objetivos e hipótesis:

Problema general: ¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, Lima 2017?. Problema específico 1: ¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017?. Problema específico 2: ¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017?. Problema específico 3: ¿Cómo las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017?

Hipótesis general: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Hipótesis específica 1: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Hipótesis específica 2: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Hipótesis específica 3: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

Objetivo general: Demostrar cómo influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Objetivo específico 1: Demostrar cómo influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Objetivo específico 2: Demostrar cómo influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. Objetivo específico 3: Demostrar cómo influye las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

Referencias conceptuales

Teorización de la variable gestión por resultados

Al respecto de definir la gestión por resultados Sycz, (s.f, p. 1) refiere:

La gestión por resultados constituye una herramienta efectiva de planificación y control con que cuenta el Estado -a través de la Jefatura de Gabinete de Ministros- para imprimir unidad de concepción y de acción -direccionalidad estratégica-, a la multiplicidad de dependencias y organismos de la Administración Pública Nacional. Mediante su implementación, se tiende a dotar a la administración pública de un modelo y un conjunto de metodologías y técnicas diseñadas para lograr la consistencia y coherencia buscadas entre los objetivos estratégicos del gobierno y los planes de cada uno de los organismos.

El paradigma tradicional consistente en la evaluación por objetivos ha sido reconsiderado en el transcurso del tiempo por la evaluación por resultados; ente sentido los resultados en la gestión pública, permite concretamente que las metas y objetivos hayan sido alcanzados, además de certificar que los beneficiarios finales de toda gestión en el estado "hayan sido satisfechos en el cubrimiento de sus necesidades".

García & García, (2010) afirma que la gestión por resultados es:

(...) una estrategia de gestión pública que conlleva tomar decisiones sobre la base de información confiable acerca de los efectos que la acción gubernamental tiene en la sociedad. Dado que la GpR es una estrategia integral que toma en cuenta los distintos elementos del ciclo de gestión (planificación, presupuesto, gestión financiera, gestión de proyectos, monitoreo y evaluación), el documento resalta el papel que desempeñan estos elementos en la creación de valor público. Por esta razón, antes que ofrecer un análisis exhaustivo de cada uno esos elementos, presenta una reflexión sobre las características que deben poseer y la manera en que deben articularse para que los gobiernos logren los resultados a los que se comprometieron con sus ciudadanos (p. 11).

De los autores anteriores se puede recalcar que la gestión por resultados a pesar de ser un término nuevo busca magnificar el aparato estatal demostrando que con los objetivos, propuestas y planificación del trabajo presentados por ellos demuestren resultados positivos de la gestión gubernamental con el apoyo de todos los funcionarios y así cumplir lo prometido a los ciudadanos del país. Es por ende, que se necesita mucho del apoyo de todos los trabajadores para resolver sus problemas y desafíos a nivel laboral mostrando eficiencia y eficacia y así todo resultado de evaluación sea de carácter positivo, pero no es solo ver la buena gestión del gobierno o construcción de escuelas, o capacitación de docentes, los resultados positivos se ven en los aprendizajes logrados con los estudiantes y que ellos se desarrollen de manera favorable para su futuro. Y de eso se encargará la evaluación de la gestión por resultados donde evaluara el tipo de trabajo que realizan los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa de Lima si el compromiso que tienen se ven reflejados en dichos resultados.

Dimensiones de la variable Gestión por resultados

Para Presidencia del Consejo de Ministros, (2013) las dimensiones de la variable gestión por resultados son las que se presentan a continuación: Sistema de información, seguimiento, monitoreo y evaluación y gestión del conocimiento.

Dimensión 1: Sistema de información

Respecto a la importancia que tiene el gestionar adecuadamente la información en la gestión por resultados, se puede indicar que:

Es un proceso para recoger, organizar y analizar datos, con el objetivo de convertirlos en información útil para la toma de decisiones. El sistema de información sigue los siguientes pasos la fase inicial que es donde se ha de diseñar los indicadores de evaluación para así poder realizar la evaluación de resultados e impactos. Los indicadores del sistema de información están propuestos para medir los resultados. Asimismo, debemos tomar en cuenta que estos indicadores deben tener ciertas características para poder evaluar la gestión de la institución y analizar si la gestión cumple con los estándares propuestos en la ficha de evaluación y así verificar si los resultados son óptimos. Además, "entre los criterios del sistema de información se ha considerar la relevancia (miden lo que buscamos), la pertinencia (seleccionamos un pequeño número de indicadores claves), la economía (son fáciles de conseguir), la oportunidad (si los vamos a tener en el momento en que los necesitamos), si estamos en capacidad de obtenerlos, y si son verificables". No se requiere de indicadores muy sofisticados que luego no sean analizados. La información debe ser generada con la finalidad de producir un insumo para la toma de decisiones y el proceso de evaluación (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013. p. 45).

Dimensión 2: Seguimiento, monitoreo y evaluación

Respecto a esta dimensión, los procesos, tareas y actividades deben realizarse o ejecutarse conforme lo planificado en el horizonte temporal estimado. En este proceso se buscan si existen fallas en el diseño y la implementación de los programas y proyectos, permitiendo así verificar si se está cumpliendo con el camino al logro de los objetivos propuestos por la institución. En esta fase se verifican los objetivos planteados, reconoce las debilidades que deben ser atendidas y así buscar las posibles soluciones.

La evaluación es un proceso por el cual se determinan cambios generados por una actividad o secuencia de actividades, a partir de la comparación entre el estado inicial y el estado actual utilizando herramientas cualitativas y cuantitativas. La evaluación se divide en dos tipos: (i) la evaluación de gestión, que debe explicar el proceso de gestión y ejecución del plan, programa o proyecto y medir la pertinencia de las acciones y la eficacia de los resultados; (ii) la evaluación de impacto que debe analizar los efectos esperados y no esperados, a la luz de los objetivos de la institución en relación con las expectativas de los ciudadanos. La evaluación es una herramienta que va a permitir el aprendizaje y lograr procesos orientados a la mejora continua, tanto de las actividades en marcha, como de la programación, planificación y desarrollo de políticas. Sirve de base para gestionar el conocimiento y capitalizar las buenas prácticas de gestión (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013. p. 45).

Dimensión 3: Gestión del conocimiento

El conocimiento agrega valor en toda gestión, la hace más eficiente, al respecto se puede decir :

Es una disciplina emergente que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El objetivo es administrar conocimiento y los aprendizajes organizacionales para mejorar el funcionamiento de las entidades, tomando en cuenta buenas prácticas propias o de terceros para retroalimentar el diseño e implementación de sus estrategias de acción y asegurar así resultados positivos y relevantes. Cuando la gestión del conocimiento se implementa formalmente en el sector público, los sistemas se vuelven cada vez más interconectados, los procesos se hacen más visibles y dinámicos, se pueden optimizar los recursos y mejora la transparencia en el manejo de los asuntos públicos (Presidencia del Consejo de Ministros, 2013. p. 33).

Teorización de la variable competencias gerenciales

Druker (1993), citado por Montaña, (s.f, p. 5) refiere que:

La gerencia considerada como una actividad social orientada a la dirección de organizaciones, tiene como objeto primordial la obtención de resultados bajo criterios de eficiencia, eficacia y efectividad. Es una necesidad latente en las entidades públicas, el cumplimiento de la función social que le compete como Estado y la aplicación técnica de un modelo de administración orientada a la efectividad en la prestación de servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de la comunidad. Por lo tanto el gerente público tiene que cumplir con los retos de hacer realidad y consolidar un modelo de gerencia integral que le permita generar cambios en la cultura corporativa garantizando la continuidad y sostenibilidad de los proyectos que emprenden las empresas del Estado.

Para Naranjo (2014, p. 3):

Las empresas requieren de gerentes con múltiples conocimientos y una amplia gama de habilidades; pero, más que eso, exigen profesionales capaces de liderar grupos altamente capacitados. Estas necesidades impulsarán a los líderes a aprender nuevas maneras de usar las habilidades gerenciales que tienen, y también a desarrollar otras. Todo esto conlleva al fortalecimiento de las habilidades gerenciales de los directores o gestores de las empresas, quienes por las circunstancias que los rodean están obligados a manejar un alto nivel de eficacia y eficiencia.

Se concuerda con los autores anteriores si queremos ejercer cualquier cargo en el sector público como privado tenemos que demostrar que somos la persona idónea para dicho cargo, mostrando todas nuestras habilidades y conocimientos en el desarrollo de nuestra función. Un profesional se prepara para los retos y desafíos que se nos pone en el trabajo y tomar decisiones correctas a favor de nuestro centro de trabajo demostrando así nuestra eficacia, eficiencia y efectividad para obtener siempre resultados óptimos de la gestión y así lo visualicen los usuarios. Es preciso decir que mucho de nuestro trabajo influye en el lugar donde desempeñamos nuestra labor y se debe demostrar la calidad del trabajo para dejar en alto el nombre de la institución demostrando el compromiso y la identidad para con nuestros usuarios.

Dimensiones de competencias gerenciales

Las dimensiones de la variable de competencias gerenciales de acuerdo a Gonzales (2012) son: Liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, dominio profesional²¹.

Teorización de la variable imagen institucional

Respecto a la importancia de la imagen corporativa Capriotti (2013, pp. 10-11) indica que:

La Imagen Corporativa adquiere una importancia fundamental, creando valor para la empresa y estableciéndose como un activo intangible estratégico de la misma, ya que si una organización crea una imagen en su público: ocupará un espacio en la mente del público. Por medio de la Imagen Corporativa “existimos” para el público. En la actualidad, y sobre todo de cara a un futuro próximo, la disyuntiva está en "existir o no existir". Ya no basta con comunicar, ahora hay que existir para el público. Y cuando se habla de existir, se refiere a ocupar un espacio en la mente del público. Ese espacio ganado en la mente de las personas es la Imagen de la Empresa o de sus productos. Esta es una afirmación que se debe ir asumiendo en las organizaciones. Por ello, el primer paso para que nos elijan es que existamos para el público.

Villafañe (2002) describe la imagen institucional como:

Lo más importante de una institución o empresa constituida es que los usuarios sean los que describan a la empresa de forma positiva ya que de ello dependerá que esta institución salga adelante con el apoyo de todos los funcionarios, ya que esta imagen institucional o corporativa crecerá y los beneficiados no solo serán los usuarios sino que también los gerentes y funcionarios porque de su compromiso e identidad lograran ser una de las instituciones reconocidas por el aparato estatal y privado.

En base a la teoría planteada podemos encontrar que esta buena imagen influye en sus trabajadores para la toma de buenas decisiones en la resolución de problemas.

Dimensiones de la variable Imagen institucional

Al respecto la Universidad Pontificia Bolivariana (2005, pp. 13-14) sobre la imagen institucional, indica que está compuesta por las siguientes dimensiones: La identidad institucional, comportamiento corporativo, personalidad corporativa.

Materiales y métodos

Respecto al diseño de la presente investigación es no experimental, lo que implica que no se ha manipulado las variables, no se ha hecho nada para que mejore; solo se mide haciendo un diagnóstico de ambas, para luego establecer alguna relación o incidencia entre ellas.

Estos diseños según Carrasco (2013, p. 71) “son aquellos cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia”.

Igualmente se puede decir que la investigación es transversal o transeccional, puesto que en un momento dado se realizará la medición de las variables y en base a esa medición se establecerá relaciones e incidencias entre las variables.

Respecto al marco metodológico, este implica todos los procedimientos y métodos establecidos en la presente investigación que permitirán alcanzar los objetivos planteados.

El tipo de estudio para la presente investigación es básica sustantiva, para Carrasco (2013, p. 43) referida a los tipos de investigación afirma que:

La investigación básica es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos.

El método considerado para la presente investigación es el hipotético deductivo; Bisquerra (2004, p. 213) respecto a el método de investigación indica que: “busca establecer las características que posee la muestra, asimismo, se establece el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis; analizando e interpretando los hechos y fenómenos de la realidad, de las variables, para luego establecer la relación existente que se obtuvieron entre ellos”. En este contexto, se evaluó la influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional.

Respecto a la operacionalización de las variables competencias gerenciales, gestión por resultados e imagen institucional, estas se presentan en las tablas 1, 2 y 3.

Tabla 1: Operacionalización de la variable competencias gerenciales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo	Aplica, da a conocer la visión y la misión de la institución mostrando nivel de participación en las tareas	1 al 10		
Comunicación	Comunica sus ideas de forma coherente, capacidad de escucha mostrando interés.	11 al 20	1. Deficiente 2. Regular 3. Bueno	Bajo (40 - 93) Regular (94 - 147)
Trabajo en equipo	Muestra buena relación con el equipo motivándolos al cumplimiento de metas.	21- 30	4. Muy bueno 5. Excelente	Alto (148 - 200)
Dominio profesional	Muestra sus conocimientos solucionando problemas y fomenta creatividad en innovación con el personal.	31-40		

Fuente: Encuesta online y coaching soluciones

Tabla 2: Operacionalización de la variable gestión por resultados

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Sistema de información	Planificación Organización	1 al 6 7 al 10	1. Deficiente 2. Regular	Bajo (23-54)
Seguimiento, monitoreo y Evaluación	Coordinación	11 al 14	3. Bueno 4. Muy bueno	Regular (55-86)
Gestión del conocimiento	Ejecución Control	15 al 23	5. Excelente	Alto (87-115)

Fuente: Presidencia del Consejo de ministros

Tabla 3: Operacionalización de la variable imagen institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
La Identidad Institucional	Percepción de la reputación institucional Percepción posicionamiento Percepción del reconocimiento Percepción de la capacidad de mitigar riesgos	1 al 18		
Comportamiento Corporativo	Relación con los mandos inmediatos. Calidad laboral y condiciones de trabajo. Reputación de la alta dirección de la institución. Valores éticos y profesionales de la institución. Imagen exterior de la institución. Identificación con el proyecto organizacional	19 al 28	Deficiente Regular Bueno Muy bueno Excelente	Bajo (30-70) Regular (71-110) Alto (111-150)
Personalidad Corporativa	Auditoría de responsabilidad corporativa. Plan director de responsabilidad corporativa. Plan de comunicación de la responsabilidad corporativa.	29 al 33		

Fuente: Presidencia del Consejo de Ministros

Población

De acuerdo a Mejía (2011) "la población es el conjunto de individuos, personas o instituciones que son motivo de investigación" (p.183).

Población objetivo

Para la investigación se consideró como población objetivo a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 que en su totalidad suman 500.

Muestra

Teóricamente de acuerdo Mejía (2011) "se considera muestra al subconjunto, o parte del universo o población". Siendo la población finita de 500 personas la muestra aplicando la fórmula estadística de Spiegel y Stephens (2009, p.1) es 218.

Donde:

n =muestra

Z = nivel de confianza (95%)

e = nivel de error (0.05)

p = probabilidad de éxito (0.05)

q = probabilidad de fracaso (0.05)

N = población (500)

Muestreo

Para Carrasco, (2013, p. 241) “en el muestreo aleatorio simple todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de la muestra”. Igualmente respecto a la técnica Neil Salkind indica: “El tipo más común de procedimiento de muestreo probabilístico es el muestreo aleatorio simple. Aquí cada miembro de la población tiene una posibilidad igual e independiente de ser seleccionado como parte de la muestra”. En el presente trabajo se utilizó el muestreo aleatorio simple mediante tabla de números aleatorios.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada fue la encuesta, de acuerdo a Carrasco, (2013, p. 314) "es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene". En este sentido la técnica de la encuesta permitirá obtener datos referentes a las variables estudio.

Instrumentos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos.

Cuestionario 1 de Competencias gerenciales

Origen: Encuesta online y coaching soluciones (adaptado)

Objetivo: Identificar la forma en que cada una de las organizaciones entiende y trabaja, basándose en sus competencias sus esquemas de reclutamiento y selección.

Estructura: Preguntas de encuesta (escala de Likert, politómica)

Administración. Directa en tiempo promedio de 25 minutos.

Tabla 4: Baremo las competencias gerenciales

Niveles	Competencias gerenciales	Competencias blandas	Competencias duras
Malo	40-93	30-70	10-23
Regular	94-147	71-110	24-36
Alto	148-200	111-150	37-50

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 2 de Gestión por resultados

Origen: Presidencia del Consejo de Ministros (adaptado de lineamientos)

Objetivo: Evaluar la gestión de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en busca de los resultados

Estructura: Cuestionario (escala de Likert, politómica)

Administración. Directa en tiempo promedio de 25 minutos.

Tabla 5: Baremo gestión por resultados

niveles	Gestión por resultados	Sistema de información	Seguimiento, monitoreo y evaluación	Gestión del conocimiento
Bajo	23-54	6-14	7-16	9-20
Regular	55-85	15-22	17-25	21-32
Alto	86-115	23-30	26-35	33-45

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario 3 de Imagen Institucional

Origen: Villafane (adaptado)

Objetivo: Medir la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en vista de los usuarios.

Estructura: Cuestionario (escala de Likert, politómica)

Administración. Directa en tiempo promedio de 25 minutos.

Tabla 6: Baremo la imagen institucional

Niveles	Imagen institucional	La Identidad Institucional	Comportamiento Corporativo	Personalidad Corporativa
Malo	36 - 84	18 - 42	10 - 23	8 - 19
Regular	85 - 129	43 - 67	24 - 37	20 - 30
Alto	130 - 180	68 - 90	38 - 50	31 - 40

Fuente: Elaboración propia

Validez y confiabilidad de los instrumentos

En relación a la validez se realizó por Juicio de Expertos en la que se consideró sus observaciones para luego tener su visto bueno para su aplicabilidad.

Respecto a la confiabilidad se aplicó a una muestra piloto la prueba estadística de Alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en las tablas siguientes.

Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad variable 1

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 1	,963	40
Dimensión 1	,910	10
Dimensión 2	,882	10
Dimensión 3	,910	10
Dimensión 4	,871	10

Tabla 8: Estadísticas de fiabilidad variable 2

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 2	,976	23
Dimensión 1	,951	10
Dimensión 2	,950	9
Dimensión 3	,937	4

Tabla 9: Estadísticas de fiabilidad variable 3

Variable y dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Variable 3	,972	33
Dimensión 1	,943	18
Dimensión 2	,940	10
Dimensión 3	,898	5

Fuente: Elaboración Propia

Métodos de análisis de datos

Los métodos estadísticos utilizados implican análisis inferencias mediante la técnica estadística de regresión logística utilizando el Software Estadístico SPSS versión 23; para ellos se analizó las tres variables en estudio cuya característica es ser Cualitativas Ordinales. Igualmente para establecer la incidencia de dos variables cualitativas ordinales sobre otra variable ordinal se empleará el método estadístico de la Regresión Logística Ordinal.

Resultados y discusión

Resultados

Prueba de hipótesis general

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017

En la tabla 10, la información de ajuste de los modelos de la imagen institucional nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 332,405 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 10: Información de ajuste de la imagen institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	478,976			
Final	146,570	332,405	125	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 10, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=0,997$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 11: Bondad de ajuste (imagen institucional)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	325,473	399	,997
Desvianz	211,726	399	1,000

a
Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 12, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (imagen institucional). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,695, Nagelkerke indica que el índice es de 0,843 y McFadden nos indica un índice de 0,682.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,3%, lo cual indica a su vez que el 15,7% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 12: Pseudo R cuadrado (imagen institucional)

Método	Valor
Cox y Snell	,695
Nagelkerke	,843
McFadden	,682

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

En la tabla 13, la información de ajuste de los modelos de la identidad institucional nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 299,672 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 13: Información de ajuste de la identidad institucional

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	493,197			
Final	193,525	299,672	125	0,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 14, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p=1,000$) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 14: Bondad de ajuste (identidad institucional)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	508,627	399	,000
Desviación	253,136	399	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 15, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (identidad institucional). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,657, Nagelkerke indica que el índice es de 0,786 y McFadden nos indica un índice de 0,593.

El R^2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78,6%, lo cual indica a su vez que el 21,4% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 15: Pseudo R cuadrado (identidad institucional)

Método	Valor
Cox y Snell	,657
Nagelkerke	,786
McFadden	,593

Función de enlace: Logit.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

En la tabla 16, la información de ajuste de los modelos del comportamiento corporativo nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 234,840 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 16: Información de ajuste del comportamiento corporativo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	489,232			
Final	254,392	234,840	125	,000
Función de enlace: Logit.				

De acuerdo a la tabla 17, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, (p=1,000) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 17: Bondad de ajuste (comportamiento corporativo)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	523,931	399	,000
Desvianza	239,143	399	1,000
Función de enlace: Logit.			

De acuerdo a la tabla 18, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (comportamiento corporativo). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,568, Nagelkerke indica que el índice es de 0,680 y McFadden nos indica un índice de 0,466.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%, lo cual indica a su vez que el 32,0% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 18: Pseudo R cuadrado (comportamiento corporativo)

Método	Valor
Cox y Snell	,568
Nagelkerke	,680
McFadden	,466
Función de enlace: Logit.	

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados no influyen positivamente en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

Ha: Las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017.

En la tabla 19, la información de ajuste de los modelos de la personalidad corporativa nos indica que el ajuste del modelo en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente. En efecto, el valor de la del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 351,426 con 125 grados de libertad, y su significancia es plena ($p=0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%.

Tabla 19: Información de ajuste de la personalidad corporativa

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	508,166			
Final	156,740	351,426	125	,000
Función de enlace: Logit.				

De acuerdo a la tabla 20, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, (p=1,000) lo que implica que el modelo es adecuado para el ajuste de los datos.

Tabla 20: Bondad de ajuste (personalidad corporativa)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	273,687	399	1,000
Desvianza	217,737	399	1,000

a

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 21, el pseudo r cuadrado el test global de independencia nos proporciona al menos una de las variables presentes en el modelo está asociada con la variable dependiente, con una significatividad de $p = 0,000$ y que las la fuerza de la covariables estudiadas (competencias directivas y gestión por resultados) nos permite predecir la variable dependiente (personalidad corporativa). Así, Cox y Snell indica que el índice es de 0,715, Nagelkerke indica que el índice es de 0,847 y McFadden nos indica un índice de 0,675.

El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,7%, lo cual indica a su vez que el 15,3% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 21: Pseudo R cuadrado (personalidad corporativa)

Método	Valor
Cox y Snell	,715
Nagelkerke	,847
McFadden	,675

Función de enlace: Logit.

Discusión

Respecto a la hipótesis general, se afirma que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,3%. Esto se debe a que para demostrar una óptima imagen institucional se debe contar con el personal idóneo que demuestre contar con los conocimientos sobre temas de competencias gerenciales para la resolución de problemas en el quehacer diario sin olvidar que contando con ellos la gestión por resultados será positiva para la institución. Es vital que en todas las Unidades de Gestión Educativas Locales deban contar con personal con vasto conocimiento y así se vea reflejado en la imagen institucional; lo que reafirma igualmente lo planteado por Navarrete, (s.f.), puesto que efectivamente para lograr una buena imagen institucional todos los trabajadores de las instituciones públicas deben realizar bien su labor dentro de la institución, mostrando la identificación con el lugar donde laboran, conociendo la filosofía de trabajo y brindando un buen trato a los usuarios sean internos o externos y sean ellos los que hablen bien de la institución por el buen manejo las habilidades gerenciales y los buenos resultados en su gestión.

Referente a la hipótesis específica 1, se afirma que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78,6%. Esto se debe a que ambas variables deben presentar concordancia con la identidad institucional. Asimismo, a la hipótesis específica 2, se menciona que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%. Esto se debe a que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 deben demostrar su identidad institucional óptima. Con respecto a la hipótesis específica 3, se concluye que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017. El R2 de Nagelkerke comprueba que la eficacia de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,7%. Esto se debe a que para demostrar la personalidad corporativa de una entidad es como se debe proyectar la imagen de dicha institución. En este sentido al haberse demostrado que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02, así como en cada una de sus dimensiones (identidad institucional, comportamiento corporativo, personalidad corporativa), se coincide en reafirmar que el paradigma tradicional consistente en la evaluación por objetivos ha sido reconsiderado en el transcurso del tiempo por la evaluación por resultados conjuntamente con las competencias gerenciales; ente sentido los resultados en la gestión pública, permite concretamente que las metas y objetivos hayan sido alcanzados, además

de certificar que los beneficiarios finales de toda gestión en el estado "hayan sido satisfechos en el cubrimiento de sus necesidades"; incidiendo positivamente en la mejorara de la imagen institucional.

Conclusiones

Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la imagen institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,3%.

Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la identidad institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 78,6%.

Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en el comportamiento corporativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 68,0%.

Se puede concluir que las competencias gerenciales y la gestión por resultados influyen positivamente en la personalidad corporativa de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 en el año 2017 ya que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84,7%.

Referencias

- Bisquerra, A. (2004). *Metodología de la Investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Cameron, D. A. (2004). *Desarrollo de habilidades directivas*. USA: Pearson
- Capriotti, P. (2013). *Planificación estratégica de la Imagen Corporativa*. Málaga: Instituto de investigación de relaciones públicas.
- Carrasco, D. S. (2013). *Metodología de Investigación Científica*. Lima : Editorial San Marcos.
- García, L. R., & García, M. M. (2010). *La guía de gestión para resultados en el desarrollo*. América Latina: Banco Interamericano de desarrollo.
- Gonzales, M. (2012). *Habilidades gerenciales del líder en medianas empresas de la región Caribe*. Colombiana. Teacs.
- Mejía, E. (2011). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima: Centro de producción editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montaña, G. Y. (s.f). *Habilidades gerenciales aplicadas a las instituciones públicas*. Universidad Militar Nueva Granada, Recuperado de: <https://bit.ly/2Kjp1FA>
- Naranjo, A. R. (2014). *Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia*. Pensamiento y gestión N° 18 , 3. Recuperado de: <https://bit.ly/2lAlgOb>
- Navarrete, C. R. (s.f). *Imagen Corporativa. Proyectos*. 2º técnico superior en gráfica publicitaria. Recuperado de: <https://bit.ly/1Xwd7ns>
- Orellana, A. M. (2011). *Estilos gerenciales y su incidencia en el desempeño organizacional*. San José. Universidad de San Carlos de Guatemala
- Presidencia del Consejo de Ministros, G. d. (2013). *Política Nacional de Modernización de la gestión pública al 2021*. Lima. Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2sPU1Rh>.
- Rojo, P. N. (1999). *Pertinencia Social de los programas académicos de perfil gerencial en el sector salud*. Revista Cubana de Educación Médica Superior, 70.
- Sycz, C. (s.f). *Sistema de gestión por resultados y planificación estratégica en el sector público*. Recuperado de: <https://bit.ly/2lBG33C>
- Spiegel y Stephens (2009, p.1). *Tamaño de la muestra*. Artículo de R y de Investigación Social. Recuperado de: <https://bit.ly/2tFXTex>
- Universidad Pontificia Bolivariana (2005). *Manual de Imagen Corporativa*. Bogotá.
- Villafañe, J. (2002). *Imagen positiva gestión estratégica de la imagen de las empresas*. Ediciones Pirámide.

Resumen de coincidencias

24 %

1	de.sideshare.net Fuente de Internet	1 %
2	ri.biblioteca.uo.edu.ve Fuente de Internet	1 %
3	athnanorperu.com Fuente de Internet	1 %
4	psicosocialdealaorganiz... Fuente de Internet	1 %
5	repository.unad.edu.co Fuente de Internet	1 %
6	elblogdegeovanirodrig... Fuente de Internet	1 %
7	talentohumanoahvz20... Fuente de Internet	1 %



Competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mgr. Katty Verónica Cáceres Limaco

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN

Ciencias Empresariales



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
Caceres Limaco Katty Veronica
D.N.I. : 08171490
Domicilio : S.J.A. Mz. 17 L. 6
Teléfono : Fijo : 483-1368 Móvil : 999139828
E-mail : verowalanis@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[] Tesis de Posgrado
[] Maestría [x] Doctorado
Grado : Doctorado
Mención : Gestión Pública y Gobernabilidad

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Caceres Limaco Katty Verónica
Título de la tesis:
Competencias Gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la UGEL 02, Lima, 2017.
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [x]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 7-9-18



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional de la Ugel 02, Lima 2017**" del estudiante **Katty Verónica Cáceres Limaco**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, Mayo de 2018

Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101



FORMATO DE SOLICITUD

1391-18
Luis Quiroz

Solicita: Visto Bueno
de la tesis

Yo, Katty Verónica Cáceres Limaco
(Nombres y apellidos del solicitante)
..... con DNI N.º 08171490 y
domicilio en S.J.A. MZ. 17 L. 6 Rimas
en mi condición de del alumno(a) 6000131834
(Padre/madre/apoderado/tutor)
..... con código de alumno o código de matrícula N.º 6000131834
de la Escuela Profesional de Posgrado Gestión pública y gobernabilidad recorro a
su honorable despacho para solicitar lo siguiente:

Para poder recibir el Visto Bueno de la
tesis Competencias Gerenciales y la gestión
por resultados en la UGEL 02, 2017.
(explica con claridad el asunto)

Por lo expuesto, agradeceré se atienda mi petición.



Lima, 5 de setiembre de 2018.

Anexos:

- A. 1 tesis convida
- B. Copia Tornitin
- C. Copia acta de sustentación
- D. Acta de aprobación

[Signature]
Firma del solicitante