



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una
dirección regional de agricultura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Mendoza Ramirez, Giam Franco (orcid.org/0000-0001-6549-7757)

ASESOR:

Mg. Alban Villareyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

CO-ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Nuestro Padre Celestial, mi familia; por acompañarme e inspirarme a seguir esforzándome por ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por su apoyo permanente; a todas las personas especiales que estuvieron a mi lado para darme fortaleza cuando la necesitaba.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "GESTION INSTITUCIONAL Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE UNA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA, 2023", cuyo autor es MENDOZA RAMIREZ GIAN FRANCO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 31-07- 2023 18:36:22
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 31-07-2023 16:36:45

Código documento Trilce: TRI - 0615996





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA RAMIREZ GIAM FRANCO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION INSTITUCIONAL Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DE UNA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GIAM FRANCO MENDOZA RAMIREZ DNI: 00323662 ORCID: 0000000165497757	Firmado electrónicamente por: P7000962816 el 24-07- 2023 13:59:17

Código documento Trilce: TRI - 0615992



Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesores	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación:	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo:	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Método de análisis de datos	18
3.6 Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMEDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1	: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades.....	20
Tabla 2	: Gestión institucional y capacidad administrativa.....	21
Tabla 3	: Gestión institucional y capacidad de habilidades.....	22
Tabla 4	: Gestión institucional y capacidad de conocimiento.....	23
Tabla 5	: Correlación entre la gestión institucional y fortalecimiento de Capacidades.....	24
Tabla 6	: Correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa.....	25
Tabla 7	: Correlación entre gestión institucional y la dimensión capacidad de Habilidades.....	26
Tabla 8	: Correlación entre gestión institucional y la dimensión capacidad de Conocimiento.....	27

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la asociación entre la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura, 2023. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de diseño no experimental, nivel correlacional causal. La población estuvo integrada por 62 servidores de dicha entidad. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que contiene 40 items, cuya validez se precisó a juicio de expertos. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS. Los resultados aplicando la Prueba de hipótesis; con respecto a la hipótesis general, el coeficiente de correlación de Spermán indica 0,372, es decir, una relación positiva entre la gestión institucional y fortalecimiento de capacidades, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. dejan evidencia de la relación positiva entre las variables objeto de estudio. Concluyendo que el objetivo general es determinar la asociación entre la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura, 2023, dicha asociación se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura.

Palabras clave: Gestión institucional, fortalecimiento de capacidades, planificación, dirección y capacidad de habilidades.

Abstract

The objective of this research work is to determine the association between institutional management in the strengthening of capacities in a regional agricultural direction, 2023. The research has a quantitative approach, it is of a non-experimental design, causal correlational level. The population consisted of 62 servers of said entity. The survey technique was used and the questionnaire as an instrument, which contains 40 items, whose validity was determined by expert judgment. For data analysis, the SPSS program was used. The results applying the Hypothesis Test; Regarding the general hypothesis, the Spearman correlation coefficient indicates 0.372, that is, a positive relationship between institutional management and capacity building, thus rejecting the null hypothesis and accepting the research hypothesis. leave evidence of the positive relationship between the variables under study. Concluding that the general objective is to determine the association between institutional management in the strengthening of capacities in a regional direction of agriculture, 2023, said association can be affirmed with 95% confidence that there is a direct and significant relationship between institutional management and capacity building in a regional agricultural department.

Keywords: Institutional management, capacity building, planning, direction and skills capacity.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo han surgido transformaciones en las organizaciones públicas, las alteraciones que se ha causado en la globalización es la disposición que debe proponer las entidades gubernamentales a los ciudadanos de un estado; las organizaciones públicas en América Latina tienen muchas aristas y elementos, que involucran la gestión institucional, que no es otra cosa más que la agrupación de componentes que orienta a la planeación, programación, transparencia, rendición de cuenta de los servidores de una entidad estatal (Universidad de Colima México, 2019).

Sin embargo, en estos dos últimos años con la pandemia COVID 19, se muestra un reto para la ayuda, según Brown et al. (2020). La administración pública en el Perú no es ajena a estas interrupciones por la emergencia sanitaria, si bien es cierto que surgieron cambios en la gestión estatal, siempre buscando la disposición de cuidado a los beneficiarios dentro de la gestión institucional (Palao, G. 2021).

Estudios en este entorno menciona que dichas renovaciones estén alineadas al fortalecimiento de capacidades en el personal, requisito indispensable para el progreso de la diplomacia nacional en Latinoamérica (Banco Interamericano de Desarrollo, 2014).

A nivel nacional en Perú, Existen ciertos componentes, niveles en la gestión pública, pero es necesario poner énfasis en las entidades gubernamentales y la importancia que tiene en fortalecer las capacidades en el personal de una entidad. Los oficinistas estatales deben proceder con un valioso grado de honradez pública, determinada por la distribución para la colaboración y progreso financiero (DCPF) tal asenso y responsabilidad firme con los beneficios y patrones éticos intervenidos hacia la conservación y prioridad estatal. siendo necesarios buscar esa influencia que existe con la gestión institucional y el fortalecimiento de capacidades, administrativa, conocimiento y habilidades de una dirección regional de agricultura del Perú.

En otras palabras, Fortalecer capacidad en la administración pública se declara desde el dígito de capital humano que tiene la distribución, la particularidad de estos

fondos (es indicar, el ejemplo de empleado), el modelo de acuerdo, el lapso de dedicatoria, la capacidad; también por medio de la representación de alistamiento, la oportunidad, el grado, los sueldos, el rango, el aprendizaje; la evaluación como instrumento moderno (Sonia, B. 2002).

A nivel local, De acuerdo con lo señalado por el BCRP, durante los años 2008-2017, la sección agronómica en la Región Tumbes se convocó el 7,2 por ciento del patrimonio local y hubo un incremento cociente al año de 4,0 por ciento. Es una significativa rama de reproducción de vacante, asimismo el 10,4 por ciento de la PEA atosigada debe sus entradas a las acciones agrarias. Sin embargo, cabe recalcar, que el trabajo del fragmento queda restringido a los elementos meteorológicos que se logran mostrar (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

Revelar el enigma en optimizar y cimentar protocolarmente el conocimiento de información (Hernández eta al, 2014). Al lo expuesto se bosqueja lo importante entre las variantes “Gestión Institucional” y “Fortalecimiento de capacidades”. Realizando la pregunta general ¿De qué manera la gestión institucional influye en el fortalecimiento de capacidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?, con cuestiones específicas ¿De qué modo la gestión institucional impacta en capacidad administrativa de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?; ¿De qué manera la gestión institucional influye en capacidad de habilidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?; ¿De qué manera la gestión institucional influye en capacidad de conocimiento de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?

El análisis a la justificación hipotética porque reside su averiguación en la apariencia social con este estudio va a disminuir los riesgos en administrar una Dirección Regional de Agricultura, brindándole condiciones a agricultores en sus siembras y que el producto sea de calidad, cerrando brechas de carencia, cumpliendo con los objetivos de desarrollo sostenible; la teoría financiera y humanista va a formar de mayor excelencia en las variantes de análisis. Asimismo, se demuestra estratégicamente, puesto que conseguir los propósitos se expresará materiales de recaudación de información que logrará calcular la variante autónoma con la variante dependiente. Estos materiales estarán acabados y, anteriormente de la ejecución estarán depurados por medio de dictamen de hábiles, y después ser

pasado. Asimismo, es justificada la experiencia donde estará colocados a la aceptación de la universidad de lado del progreso académico del escolar de posgrado.

El proyecto son hechos planteados para la investigación. (Vara-Horna, 2012). Planteándose el objetivos general: Determinar la asociación entre la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades en una Dirección Regional de Agricultura, 2023; separándose los consecutivos objetivos determinados: O₁: Determinar cómo influyen la gestión institucional en la capacidad administrativa de una Dirección Regional de Agricultura, 2023; O₂: Analizar la influencias de la gestión institucional en la capacidad de habilidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023; O₃: Describir la influencias la gestión institucional en la capacidad de conocimiento de una Dirección Regional de Agricultura, 2023.

Así mismo, Las hipótesis marcan a manifestar y, tomar la encomienda del diseño de la investigación al examinar la dirección de la escudriña en recorrido cuantitativa. (Hernández et al, 2018). como Hipótesis general: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023; teniendo la hipótesis nula: La gestión institucional no se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023; se desagregó las hipótesis específicas: H₁: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad administrativa de una dirección regional de agricultura 2023; H₂: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad de habilidades de una dirección regional de agricultura 2023; H₃: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la técnica de comprensión de una dirección regional de agricultura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio apreciamos a concurridos investigadores internacionales, nacionales y locales, que hayan mencionado las variables de gestión institucional y fortalecimiento de capacidades, arribando a plataformas de antecedentes de scopus, cielo y a repositorio de la universidad cesar vallejo.

Según Melati et al (2022), sus investigaciones indican que los obstáculos que impiden el cambio y la formación de un gobierno inteligente son más institucionales que tecnológicos. En consecuencia, este artículo se suma al corpus bibliográfico ya existente al examinar los aspectos importantes de la administración gubernamental través de la perspectiva del conocimiento institucional dentro de una organización. Además, de acuerdo con la discusión teórica, la investigación establece un modelo para institucionalizar el estado con herramientas que ayuden a mejorar el aparato estatal. Para validar las cuatro divisiones surgidas en estudios como es, estructura tecnológica, estructura organizativa, capital humano y compromiso social; se aplicó la técnica de clasificación por tarjetas.

Además, Blanco et al (2022) El propósito es develar la gestión y la comunicación institucional de los docentes universitarios en tiempos de pandemia. El estudio se enmarcó en el enfoque cualitativo utilizando el método fenomenológico interpretativo. La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada, por lo tanto, la necesidad de potenciar la formación de los recursos humanos, adquisición de equipamiento tecnológico que posibilite la reconstrucción de la nueva dirección, manejo de medios tecnológicos para sistematizar el conocimiento que posibilite la mejora de los procesos administrativos.

Según Mendoza & Moreira (2021) revelaron en su estudio no experimental y básica, aplicando una búsqueda por medio de un interrogatorio. Perfeccionaron que comisión institucional se ha visto asociada al proceso de realización de los planes tal como un argumento claro hacia evaluar el desempeño de los fines empañados en cálculo por la ordenación; también, tiene que realizar una aceptada toma de decisiones hacia el uso inapreciable de su expediente y transferir las diligencias encargadas con el fin de obtener aprobados resultados.

Además, se debe agregar que Chávez et al (2020) aquellos literatos concluyeron una averiguación proporcionada al tipo primordial basándose por un modelo no práctico, optaron un conjunto de población y señala igual a 40 personales, los que se integraron a una búsqueda por medio de un interrogatorio. Determinaron que la comisión institucional centralmente en el área de administración vale de mayor excelencia para la administración de sus capitales, favoreciendo el espacio para poner en ejecución actividades mediante los períodos del desarrollo administrativo. Consecuentemente, la apropiada comisión institucional consigue que las ordenaciones perfeccionen su distribución organizacional, asimismo el progreso de su eficacia productiva que lo hace desigual a las demás capacidades dentro del mercado.

En cuanto a los trabajos previos, Masaquiza, et al. (2020) su estudio es básico aplicando un diseño no experimental, teniendo a 23 colaboradores, sometiéndose una encuesta mediante el cuestionario. Decidieron la gestión institucional permitía a las organizaciones dar desarrollo y brindar un poder en materia de planificación, teniendo como base el recurso para crear proyecto en beneficios de la población. Todavía cabe mencionar que dentro de los objetivos es desarrollar funciones que estén plasmado en los documentos de gestión, dando una importancia a las fases de ejecución de funciones, demostrando un servicio oportuno.

Moreno (2019) propuso una revisión sistemática exhaustiva para revelar el vínculo existente entre el compromiso de los trabajadores y la organización, que incluía artículos científicos y estudios de doctorado. Esta investigación empleó una recopilación de datos documentales de múltiples fuentes, y se concluyó que la revisión implica que la estabilidad es un factor importante para el trabajador, que refuerza su compromiso con la empresa.

Asu vez, Duche et al. (2019) manifiesta como objetivo reconocer en que grado se relaciona la satisfacción laboral y gestión institucional, siendo una investigación cuantitativa, correlacional no experimental y transversal, considerando niveles diferentes de la variables primera para aplicar el cuestionario, teniendo a 180 colaboradores están estrechamente relacionada directamente con la institución, también; al recoger la información se procedió analizar utilizando un software estadístico que permitió conocer los resultados utilizando el Alfa de Cronbach,

saliendo un grado de confiabilidad en la variable independiente 0.89 y variable dependiente 0.91.

Se debe agregar que, Cavero (2019) realizó un estudio básico, teniendo una población y muestra de 10 colaboradores, aplicándose encuesta. Los resultados con la variable gestión institucional los directores y gerente más atención les daban a los planes generales, guías de procesos, sin embargo, dejaba de lados las posibles dificultades y circunstancias inusuales que podría tener carencias normativas, que podría ser muy perjudicial al momento de que tomas las decisiones dentro de una organización. Comprobándose la diferencia que existe en las áreas dentro de la entidad, al no poder aplicar las normas por los vacíos que tienen los documentos de gestión.

Neves et al. (2018) tuvieron como objetivo estudiar las cualidades psicométricas de la versión portuguesa del instrumento de compromiso con la entidad de enfermería. Concluyeron que la dedicación del personal a la entidad es esencial para su desarrollo profesional, personal y corporativo, ya que el compromiso es un concepto multidimensional que describe un entorno psicológico asociado al vínculo afectivo entre el personal y la organización, la apreciación de la necesidad moral de lealtad y la relación coste-beneficio con el abandono.

Cernas et al. (2018) realizaron un análisis para comparar la paridad de valoración de una escala que demostraba complacencia laboral y compromiso institucional entre dogmas mexicanos y norteamericanos. Se recogieron datos mediante cuestionario de 287 y 273 profesores de México y Estados Unidos, respectivamente. Encontraron que un fuerte compromiso con la entidad fomenta las conductas positivas y reduce las negativas. Un alto rendimiento en el trabajo conduce a un mayor cuidado del trabajador por parte de la organización, así como a un cierto grado de indulgencia. Esta situación aumenta la sensación de apoyo apreciado, lo que a su vez incrementa la lealtad a la organización.

Paredes (2018) trató de investigar la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral mediante una metodología cuantitativa y descriptiva, con un diseño correlacional. El instrumento empleado fue una encuesta-cuestionario; la muestra estuvo compuesta por 190 personas en total. Los datos se procesaron

mediante el modelo de correlación lineal de Pearson en el software SPSS, que arrojó una correlación de 0,890 y un nivel de error de 0,05, por lo que se concluyó que existe una relación entre las dos variables en cuestión.

En el ámbito nacional notamos que, Flores et al. (2023) señalan que las organizaciones e instituciones tienen que hacer frente a muchas dificultades para su correcto funcionamiento, por lo que es necesario prestar atención a diversos componentes, que van desde los sistemas de procesamiento hasta el control eficaz de todos los asuntos relacionados con la administración organizativa. Entre estos elementos, los recursos humanos desempeñan un papel crucial, ya que deben alcanzar los objetivos corporativos y sus resultados afectarán a temas como la sociología, la ecología, la economía e incluso la política.

Espinoza (2021) se propuso explorar la conexión entre la calidad del servicio y la satisfacción laboral, y la investigación se realizó de forma cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Para ello, se consideraron 207 individuos y se seleccionaron 135 al azar para la muestra, con dos encuestas que administraban cada una una escala de medición de 22 y 36 preguntas respectivamente. Los resultados indicaron que el 27% y el 48% de las respuestas se clasificaron como "buenas" para las variables respectivas. Además, se calculó que el coeficiente Rho Spearman era de 0,09 con un nivel de error de 0,05, lo que indicaba una relación entre las dos variables estudiadas.

El objetivo de Vereau (2018) era descubrir el nivel de asociación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral, ambos muy relevantes para esta investigación. Se partió de la base de que existiría una relación entre ambos, por lo que se llevó a cabo un diseño correlacional con una muestra de 160 empleados de la organización en cuestión. Se empleó el método de evaluación psicométrica para recoger las respuestas de los participantes. Una vez obtenidos los datos, se analizaron mediante la Rho de Spearman, y se reveló que existe una relación altamente positiva con un valor de significación de $p < 0,01$. Esto implica que existe una correlación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral en la institución estudiada.

Gatty (2018) realizó una investigación para detectar el alcance de la relación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral, utilizando un diseño correlacional y no experimental. 56 personas respondieron a un cuestionario, que correspondía a la misma cantidad de la población. El análisis estadístico mostró un Alfa de Cronbach de 0,97 para la primera variable y de 0,94 para la segunda, con un Rho de Spearman de 0,90 y una tasa de error de 0,05. Por lo tanto, se concluyó que existe una fuerte conexión entre las variables estudiadas.

Orrego (2017) explica en su investigación que la gestión institucional y eficacia de trabajo, para los beneficiarios en las instalaciones del Ministerio de Justicia. Mediante el diseño no experimental. Concluyendo que las dos variables existen una correlación positiva y significativa; confirmando la hipótesis en donde la planificación y la calidad son elementos importantes para el desarrollarse dentro de una organización. También es relevante por las tareas que implica en dirección y la calidad de servicio; permitiendo orientar la gestión.

También, Monteza, (2017) en su estudio clima organizacional y el fortalecimiento de habilidades laborales, realizado con los trabajadores del Hospital Rural de Picota – Perú. Es descriptivo correlacional, diseño no experimental, siendo su objetivo analizar la relación de las dos variables. Se aplicó el cuestionario, obteniendo: 65% es regular en su desempeño; el 57% menciona que es bueno el clima de la entidad. Conclusión existe relación significativa positiva y directa; según rho de Spearman el valor 0,807, indicada en fuente.

Otro rasgo de, Quispe, (2015) menciona en su tesis que estado organizacional y fortalecimiento profesional de personales de la Municipalidad distrital de Pacucha – Andahuaylas (Perú). Es cuantitativo; descriptivo – correlacional; con un diseño no experimental. Al analizar datos existe confiabilidad en los instrumentos aplicados en el estudio obteniendo un valor de 0,864 en la prueba piloto para la variable 1 y el instrumento para la variable dos es 0,873. Concluye los resultados de rho de Spearman es 0,743, reflejando que es aceptable el desarrollo de la investigación. La significancia de “p” en 0,05 se acepta la hipótesis.

En el ámbito local notamos que, Ocampos, & Valencia (2017) presenta gestión institucional y calidad de servicios en red asistencial Essalud – Tumbes. El escrito

tiene un rumbo cuantitativo, descriptivo correlacional, usando un diseño no experimental. El prototipo fueron 39 sujetos, aplicando estadística descriptiva e inferencial. Llegando a la conclusión que correlación significativa directa y positiva existe en las dos variables, fundamentando que el aspecto administrativo también tiene que darle la importancia ya que esto permitirá mejorar los servicios que ofrece la entidad en materia de salud, logrando fortalecer la calidad al servicio que brinda, lo que se determinó que se aprueba la hipótesis general del estudio. Cuando incrementa la gestión institucional aumenta el nivel de calidad de servicios.

Con relación a la primera variable se reflexiona que la gestión Institucional se viene estudiando a lo largo del tiempo desde tres elementos: a) Proceso especiales. Esta fase tiene que ver con la planificación, organización, dirección y control en una organización originando la permanencia; b) Proceso ordenado. Es la optimización de recursos eficiente. Dependiendo del análisis en la secuencia de estos; c) Proceso administrativo. Se busca las acciones que se realizaran con los tiempos adecuados, logrando que los trabajadores sean más eficientes (Souza, 2017; Mendoza, 2017; Batet, 2011).

Además, Cabanillas (2015) indica que la gestión institucional es muy relevante en la administración pública ayuda al cumplimiento de logros y metas para que se oriente al procedimiento correcto dentro de una compañía y generar mayor rentabilidad. En la gestión institucional hay competencia que permiten cambiar la dirección de la empresa es necesario tener claro los componentes de planificación, organización, dirección, cuando menciona a la planificación se fundamenta en fortalecer los logros es necesario programar las tareas que se van aplicar a futuro en un espacio de tiempo, teniendo como base una herramientas importante como es el FODA para su evaluación posterior, además también tenemos el componente de la organización que significa tener un orden o secuencia que ayude a brindar el servicios en forma oportuna y de calidad con el propósito de fortalecer el trabajo y lograr los objetivos que se ha propuesto dentro de una organización, simultáneamente otro componente importante es dirección es cómo la compañía oriente a sus trabajadores motivándolos y dirigiendo hacia las funciones que realizan y alcanzando los objetivo, en donde el trabajador se siente satisfecho por las indicaciones impartida por sus superioridad.

Según Bautista y Delgado (2020) mencionan: Gestión institucional representa al grupo de tareas necesarias asegurando el aporte de los trabajadores en la compañía para lograr las metas trazadas en la organización y que son propuesto por la alta superioridad. La institucionalidad, indican que es una secuencia de diseño y sustento en el contexto de los trabajadores de una forma ordenada para alcanzar sus logros.

En cuanto a la dimensión, planificación: Son las actividades con todas sus secuencias que nos lleva a determinar las tareas dentro de una entidad, precisa las metas institucionales para el desarrollo a fin de que Bautista y Delgado (2020) aluden, que en este desarrollo se traslada al proyecto, donde se traza los objetivos para su progreso.

En cuanto a la dimensión, organización: Viene a ser la estructura ordenada y sistemática concerniente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en metas clara, esenciales que sean ayuda a la estructura de una forma vinculada, planificada, logrando desplegar los compromisos hacia las diferentes entidades en el contraste de sus capacidades para poder realizar un control sobre el progreso de positivas labores, trabajos dentro de la institución (Barrera y Ysuiza 2018).

En cuanto a la dimensión, dirección: Es la forma en que se direccionara el escenario respecto a las instituciones, necesitan una debida alineación que sirven para el beneficio de objetivos que están encaminados. De esta manera la ejecución de métodos de gestión pública, requiere un liderazgo arduo con las carencias de la compañía para lograr que los elementos que necesitan sean para el desarrollo institucional que indague mejorar las posibilidades que se quieren lograr (Barrera y Ysuiza 2018).

Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa como un conjunto de técnicas y procedimientos destinados a reunir una gran cantidad de candidatos potenciales e idóneos que se ajusten a los requisitos y características del puesto vacante para pasar a la siguiente fase del proceso (Rivera 2019).

la segunda variable es fortalecimiento de capacidades se fundamenta en cinco aspectos muy relevantes que a lo largo de la historia se ha estudiado: a) Conocimiento: Significa la preparación constante dentro de la organización para

cumplir su función permitiendo ser eficiente en sus labores en la compañía; b) Habilidades: Consiste en la pericia o destreza que tiene la persona para realizar con eficacia sus labores y por supuesto con éxito su tarea u oficio; c) Actitud: Viene a ser la conducta que realizan el colaborador ante una decisión u orden emanada por la superioridad en la organización; d) Valores: Es el grupo de cualidad que la es apreciada en los colaboradores de la compañía; e) Motivación: Es aquellas cosas que anima a la persona actuar (FAO, 2015; Douglas, 2004; Citado en Sinacatri, 2007, p. 21).

Según Douglas (2004) el fortalecimiento de capacidades es el conjunto de técnicas (administrativa), conocimientos, habilidades, que ayuden tanto a los individuos como a las compañías, en el ejercicio de sus funciones y les permita alcanzar las metas planteadas en torno a su desarrollo (Citado en Sinacatri, 2007, p. 21).

Al mismo tiempo, en las compañías y empresas desenlazan mucha fortaleza, elaboran, adecuan y conservan capacidad en el futuro. El fortalecimiento de capacidades significa realizar la secuencia, metodología, lineamientos necesarios que ayude a cumplir las metas que espera dicha organización (FAO, 2015; Douglas, 2004; Citado en Sinacatri, 2007, p. 21).

Cosa parecida sucede también con, dos ingenieros que desarrollaron estudios en administración, el estadounidense Frederick Winslow Taylor, puso en marcha "escuela científica en gestión", que se interesa por la eficiencia de la compañía mediante la reducción de tareas de los colaboradores; otro europeo, Henry Fayol desarrolla la "teoría clásica" que aumenta la eficiencia de la compañía a través de las prácticas y componentes. Ya que estos dos enfoques, el rumbo clásico de la administración se divide en dos caminos: La primera es la escuela de Taylor, que enfatizaba la segmentación del trabajo obrero, sobre las tendencias necesarias para realizar una faena en la época exacta para realizarla, formándose así lo que se denomina "la organización racional del trabajo" (Chiavenato, 2006, p.126).

De igual manera, la división legítima del trabajo no sólo se refería al análisis del trabajo, al estudio de tiempos y movimientos, al cansancio del trabajador, a la distribución de labores, capacitación de trabajadores, a los planes salariales e incentivos, sino también concernidos métodos y procesos de trabajo, las máquinas,

los materiales eliminan los residuos y aumentan la eficiencia (Chiavenato, 2006, p.126).

Por otra parte, proteger la inspección funcional, la presencia de supervisores técnicos. Esto expone el por qué el período de control de la calidad se determina por el manejo del reconocimiento como instrumento de control para el descubrimiento de errores. La segunda escuela es la de Fayol, que ponía énfasis en la fisiología y anatomía de la organización (Chiavenato, 2006, p.126).

En tanto a las dimensiones se observa tres aspectos: la primera tocada con la administración, precisa el hecho de modo que planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar. Estos componentes de la administración se hallan presentes en diferentes tareas. Para Fayol, la ocupación administrativa no se reúne solo en la cúpula de la organización, sino que se comercializa de manera conveniente entre los niveles escalonados (Chiavenato, 2006, p.126).

En relación a la segunda dimensión capacidad de habilidades, Viene a ser la secuencia de seleccionar al personal con habilidades que le permita realizar su trabajo evaluando las desiguales destrezas y aptitudes de los aspirantes al puesto vacante en la organización (Chiavenato, 2016).

la tercera dimensión relacionada con el conocimiento, Dentro de una institución los individuos que están en un puesto, es necesario que conozca sus funciones y que el resultado de dicho conocimiento sea la eficacia dentro de sus labores, mientras que, por parte de la institución, debe cumplir la mensualidad celebrada y otorgar las condiciones laborales adecuadas (Heredia et al. 2020).

Entonces esto nos permite concluir que, Luján (2018) en su estudio manifiesta la correlación que hay con la gestión institucional y la satisfacción laboral de sus colaboradores en la compañía, su investigación es correlacional, finiquita las variables existen una relación directa, positiva dentro de empresa mejorando procedimientos que forma parte de la segunda variable.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Presenta investigación básica, al saber que se conduce a explorar un entendimiento lleno vía la inclusión de aspectos fundamentales de las anomalías elegidas (CONCYTEC, 2020) para este estudio gestión institucional para el fortalecimiento de habilidades.

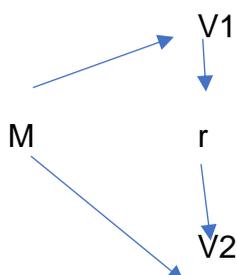
El escrito pretende alinearse a los compendios teóricos con la ambición de construir educaciones científicas (Nicomedes, 2018).

El Estudio de enfoque cuantitativa, consentirá saber el nivel y la relación de variables componentes de estudio (Joshi, 2015).

El conocimiento de la investigación, según Hernández et al, (2018) es un medio descriptivo, se establecerá el alcance de síntesis encontradas para variables aparta gestión institucional y fortalecimiento de habilidades, asociándolas a sus dimensiones.

3.1.2 Diseño de investigación:

Es no experimental por manejar datos de la investigación, las dos variables captaran información en situación tanto para gestión institucional como el fortalecimiento de capacidades, hallando asociación de variables de estudios Hernández et al (2018).



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión institucional

V2 = Fortalecimiento de Capacidades

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

- Variable 1:

Gestión institucional

- Variable 2:

Fortalecimiento de capacidades

Variable 1: Gestión Institucional

Definición conceptual:

La variable gestión institucional representa al grupo de tareas necesarias asegurando el aporte de los trabajadores en la compañía para lograr las metas trazadas en la organización y que son propuesto por la alta superioridad. La institucionalidad, indican que es una secuencia de diseño y sustento en el contexto de los trabajadores de una forma ordenada para alcanzar sus logros (Bautista y Delgado 2020).

Definición operacional:

Gestión institucional que es la variable 1 se manifiesta a través de 3 componentes: Planificación, organización y dirección; empleando interrogatorios que admitan computar el grado de una variable y analizarlo (Hernández et al., 2018).

Indicadores:

En la variable Gestión Institucional tenemos: dimensión planificación le corresponde tres indicadores como es: la programación, las metas y los planes; para medir la dimensión organización asumimos los indicadores: Dividir el trabajo, agrupar actividades, designar personas para ejecutarlo, asignar actividades y

recurso; la dimensión dirección los indicadores son: dirigir los esfuerzos hacia un propósito, comunicar, liderar y motivar.

Variable 2: Fortalecimiento de capacidades

Definición conceptual:

La variable fortalecimiento de capacidades, siendo el contiguo de técnicas (administrativa), conocimientos, habilidades, que ayuden tanto a los individuos como a la entidad, al buen servicio de sus funciones y obtener los objetivos en torno a su desarrollo (Citado en Sinacatri, 2007, p. 21).

Definición operacional:

Fortalecimiento de capacidades viene hacer la variable 2, se anuncia a través de 3 componentes: capacidad administrativa, capacidad de habilidades y capacidad de conocimiento; accediendo aplicar interrogatorios que apoyen las acciones que se ejecutan calculando el nivel de la una variable, demostrando la información (Hernández et al., 2018).

Indicadores:

Capacidad administrativa se cuenta con tres indicadores: conoce sus funciones, analiza normatividad y cumplimiento de funciones; para la dimensión capacidad de habilidades tiene tres indicadores: destrezas, facilidad de ayudar y practica de Valores; para la dimensión capacidad de conocimiento los indicadores son: Aplica enseñanza, capacitación constante y perfil del puesto. Las particularidades de las variables según sus dimensiones e indicadores tienen adaptación con el marco teórico y con lo planteado en las herramientas de recolección de datos.

Escala de medición:

Se manejo la escala ordinal, va a admitir la evaluación de los niveles de la gestión institucional y fortalecimiento de capacidades sobre dimensiones e indicadores que se razonara en la actual investigación.

3.3 Población, muestra y muestreo:

La población: para esta exploración estuvo compuesta por 85 funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes en el año 2023. Los criterios de inclusión son aquellos que son servidores contratados, nombrados y CAS con una permanencia superior a tres meses. Se excluyó a los contratados por terceros.

Se tomó una muestra de la población con características similares, teniendo en cuenta todos los elementos para obtener resultados (Mejía, 2015). En el estudio participaron 62 servidores de la organización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Según Pardinás (1982), son métodos utilizados para abordar cuestiones concretas, probando o refutando hipótesis. La técnica que se empleó es la encuesta, que consiste en recabar información mediante indagaciones para profundizar en la muestra. Además, se emplearán cuestionarios. Hernández y Mendoza (2018) afirman que este conjunto de preguntas se utiliza para evaluar las variables del estudio y se mide mediante escalas significativas. Instrumento: Carrasco (2009) afirma que se refiere a los estímulos, reactivos, conjunto de preguntas o ítems organizados e impresos, que permiten al investigador adquirir y registrar las respuestas, actitudes y opiniones objeto de estudio. Los informantes de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes - 2023 se utilizaron cuestionarios como instrumento de recogida de datos. Consta de 40 preguntas cerradas, cada una de las cuales corresponde a los indicadores que se están midiendo. El instrumento también fue sometido a validación de contenido.

Validez y Confiabilidad

El grado en que una herramienta evalúa con precisión el factor que intenta medir se conoce como validez (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Validez de contenido

Se consideró la opinión de cinco expertos para dar validez a los instrumentos, doctores en gestión pública y especialista en planificación y documentos de

gestión, los cuales acreditaran que los ítems de los instrumentos elaborados, un instrumento para cada variable: Gestión institucional y Fortalecimiento de capacidades, representen el contenido que se busca evaluar. Por tanto se recurrió al juicio de cinco expertos, manifestando su juicio respecto a la eficacia de los instrumentos; expertos: Kevin Alex Melgar Ojeda, Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Especialista en Planificación y Finanzas, Leonidas Alberto Herrera Avila - Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Especialista en Presupuesto Público, Alberto Herrera Sanjinés - Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, Especialista en documentos de gestión; Dr. Saavedra Olivos Juan José; Dra. Maruja Pérez Vento, especialista en gestión pública; los mismos que indicaron algunos aportes, las que se tomaron en cuenta para luego validar los instrumentos (perfeccionar la redacción y disminuir preguntas), para garantizar la coherencia con los objetivos planteados, por ello, se subsanaron, para su aplicación a la muestra de estudio.

Validez de criterio

La variable independiente y dependiente están divididas de acuerdo con el marco teórico. En este escenario la variable gestión institucional tiene tres dimensiones: planificación, organización y dirección, para cada uno de estos componentes tenemos once indicadores distribuidos en sus tres dimensiones que ha sido tomado de Batet (2011). La variable fortalecimiento de capacidades, tenemos tres dimensiones: capacidad administrativa, capacidad de habilidades y capacidad de conocimiento, lo que a su vez cuenta nueve indicadores que han sido tomado de Chiavenato (2016).

Validez de constructo

Ambas variables del estudio están adecuadamente conceptualizadas y defendidas Gestión institucional se ampara en Batet (2011), Mendoza (2017), Souza (2017), Cabanillas (2015), Luján (2018), Bautista y Delgado (2020). Por otro lado, la variable Fortalecimiento de capacidades, Chiavenato (2016), Rivera (2019), Armijos et al. (2019), Flores (2016), dichos autores respaldan

la conceptualización como también sus dimensiones e indicadores aseguran su validez.

Confiabilidad

El grado de uniformidad y homogeneidad de los resultados producidos por la herramienta es el grado de fiabilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Goetz y LeCompte (1988) argumentaron que esta fiabilidad es el grado de acuerdo que se produce entre los distintos juicios y evaluaciones de un mismo fenómeno. Para profundizar en ello, Lee J. Cronbach (15) propuso una medida para calcular la consistencia de la escala, que evalúa la correlación entre los ítems del instrumento

Procedimientos

Se procedió a solicitar el permiso respectivo a la dirección regional de agricultura Tumbes. Donde la entidad concedió el consentimiento respectivo para la ejecución y aplicación de los instrumentos.

El examen del objeto de investigación al establecer la problemática es obligatorio la edificación de recojo de información utilizando los instrumentos, se aplicó a cada participante de la muestra, se hizo en la sede con la autorización del responsable de dirigir en sector de agricultura en Tumbes, los resultados ingresaran a software de Excel.

3.5 Método de análisis de datos

Para la investigación "Gestión Institucional y Fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023", utilizando el análisis inferencia, enfoque o metodología cuantitativa, y nivel descriptivo, tipo correlacional, se ha utilizado el siguiente proceso de análisis de datos.

Recogida de datos: Utilizando los programas Microsoft Excel 2010 y SPSS versión 29, crearemos una base de datos para las dos variables de Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades. Pruebas finales: Métodos estadísticos: Según el tipo de estudio, sólo se aplicaron los estadísticos de correlación. En concreto, se utilizó la rho de Spearman para las variables cuantitativas discretas, mientras que se empleará una prueba paramétrica si los

datos se consideran normales. Tipo de análisis: Dado que nuestro diseño de investigación es un paradigma con una metodología cuantitativa de nivel descriptivo y de tipo correlacional, se realizará un análisis cuantitativo. Visualización de los datos: Se generaron tablas de dispersión y otros elementos visuales mediante el software utilizado a tal efecto. Análisis e interpretación de datos: Se utilizaron estadísticos correlacionales apropiados para leer y comprender la información relevante relativa a los objetivos e hipótesis, así mismo se utilizó las tablas cruzadas para analizar la distribución de datos, como también se hizo la transformación y recodificación de variables en SPSS, para definir los resultados en base porcentual aplicando los niveles de valoración de las variables de bajo = < 50%, regular = 51% al 75% y alto = 76% al 100%.

3.6 Aspectos éticos

Para nuestra investigación "Gestión Institucional y Fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2023", observaremos los principios éticos señalados en la guía aprobada con RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV. Mantener la imparcialidad es una prioridad, tal y como sugieren (Koepsell & Ruiz, 2015): ser "ajeno a los deseos y expectativas del investigador" (p. 79). Es esencial mantener la honestidad durante todo el proceso de investigación. Debe evitarse la manipulación del material de investigación (imágenes, datos o resultados) para garantizar que la investigación se represente con exactitud. Esto incluye inventar información cuantitativa o cualitativa de la investigación en lugar de recogerla "in situ" o falsificar datos. Por lo tanto, los resultados objetivos de este estudio se presentarán a lo largo de todo el proceso. Con respecto a los derechos de propiedad intelectual, debe evitarse el plagio. Como afirma (Todolí, 2019), se produce cuando "los investigadores no reconocen que las palabras e ideas de otros son suyas, y no dan el debido crédito". Por lo tanto, en esta investigación se citarán textualmente las ideas de los autores, aunque sea sintetizando, resumiendo o explicando, con la debida atribución en el texto.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva:

La estadística descriptiva ha permitido analizar los resultados utilizando las tablas para cada una de las dimensiones de las variables gestión institucional y fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura, 2023. De los resultados se ha obtenido:

Objetivo general: Determinar la asociación entre la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023.

Tabla 1

Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades

			Fortalecimiento de capacidades			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Gestión institucional	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	4	47	5	56
		% del total	6,5%	75,8%	8,1%	90,3%
	Alto	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	4,8%	1,6%	6,5%
Total	Recuento	4	52	6	62	
	% del total	6,5%	83,9%	9,7%	100,0%	

Nota, se muestra los datos descriptivos cruzados de gestión institucional y fortalecimiento de capacidades

Interpretación

En la tabla precedente se muestra que, de los 62 colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 83.9% (52) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la variable fortalecimiento de capacidades hay un 75.8% (47) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la variable fortalecimiento de capacidades la entidad deberá reforzar mas los conocimiento y habilidades en todo el personal de la entidad.

OE1: Determinar cómo influyen la gestión institucional en la capacidad administrativa de una dirección regional de agricultura, 2023.

Tabla 2

Gestión institucional y capacidad administrativa

			Capacidad administrativa			Total
			Bajo	Regular	Alto	
Gestión institucional	Bajo	Recuento	1	1	0	2
		% del total	1,6%	1,6%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	6	42	8	56
		% del total	9,7%	67,7%	12,9%	90,3%
	Alto	Recuento	0	2	2	4
		% del total	0,0%	3,2%	3,2%	6,5%
Total	Recuento		7	45	10	62
	% del total		11,3%	72,6%	16,1%	100,0%

Nota, se muestra los datos descriptivos cruzados de gestión institucional y capacidad administrativa

Interpretación

En la tabla dos se muestra que, de los 62 colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 72.6% (45) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad administrativa hay un 67.7% (42) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad administrativa es decir su espacio le quedado pequeño y hace que exista muchas recarga laboral en las documentación dentro de la entidad.

OE2: Analizar la influencia de la gestión institucional en la capacidad de habilidades de una dirección regional de agricultura, 2023.

Tabla 3

Gestión institucional y capacidad de habilidades

		Capacidad de habilidades				
		Bajo	Regular	Alto	Total	
Gestión institucional	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	1	39	16	56
		% del total	1,6%	62,9%	25,8%	90,3%
	Alto	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	4,8%	1,6%	6,5%
Total	Recuento	1	44	17	62	
	% del total	1,6%	71,0%	27,4%	100,0%	

Nota, se muestra los datos descriptivos cruzados de gestión institucional y capacidad de habilidades

Interpretación:

En la tabla tres se observa que, de todos los colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 71.0% (44) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad de habilidades hay un 62.9% (39) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad habilidades es fortalecer el liderazgo en el personal que labora en dicha institución.

OE3: Describir la influencia de la gestión institucional en la capacidad de conocimiento de una dirección regional de agricultura, 2023.

Tabla 4

Gestión institucional y capacidad de conocimiento

			Capacidad de Conocimiento			
			Bajo	Regular	Alto	Total
Gestión institucional	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	3,2%	0,0%	3,2%
	Regular	Recuento	8	42	6	56
		% del total	12,9%	67,7%	9,7%	90,3%
	Alto	Recuento	0	3	1	4
		% del total	0,0%	4,8%	1,6%	6,5%
Total	Recuento		8	47	7	62
	% del total		12,9%	75,8%	11,3%	100,0%

Nota, se muestra los datos descriptivos cruzados de gestión institucional y capacidad de conocimiento

Interpretación

En la tabla cuatro se tiene que, de los 62 personas encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 75.8% (45) nivel alto, esto demuestra el que los instrumentos de gestión se encuentran actualizados; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad conocimiento hay un 67.7% (42) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad conocimiento deberá capacitar al personal en gestión pública y sistemas administrativos.

4.2. Prueba de hipótesis estadística

4.2.1. Prueba de normalidad

Para este estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), que es una prueba estadística para determinar si los datos de la muestra siguen una distribución normal. Se utiliza para variables cuantitativas continuas, siempre que el tamaño de la muestra sea superior a cincuenta, según Romero (2016).

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	,112	62	,050
Fortalecimiento de Capacidades	,091	62	,200*

Nota, se muestra el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov

Interpretación:

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad en este estudio, ya que el tamaño de la muestra era superior a 50 participantes. Como el valor p era inferior a 0,05, estaba claro que los datos no se ajustaban a una distribución normal, lo que confirmaba la hipótesis y refutaba la nula. En consecuencia, se utilizó un estadístico no paramétrico, como la correlación Rho de Spearman.

4.2.2. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis general: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023.

Hipótesis nula: La gestión institucional no se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023.

Tabla 6

Correlación entre la gestión institucional y fortalecimiento de capacidades

			Gestión Institucional	Fortalecimiento de Capacidades
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	62	62
	Fortalecimiento de Capacidades	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	62	62

Nota, se muestra el análisis correlacional entre gestión institucional y fortalecimiento de capacidades

Interpretación:

El p valor calculado es de 0,003, es menor al 0,05 ($0,003 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, el coeficiente rho de Spearman es de 0,372, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y fortalecimiento de capacidades, así mismo su grado es bajo. Se puede afirmar con un 95% de confianzas que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura.

Hipótesis específicas:

H₁: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad administrativa de una dirección regional de agricultura 2023;

Tabla 7

Correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa

			Gestión Institucional	Capacidad Administrativa
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	62	62	
	Capacidad Administrativa	Coeficiente de correlación	,480**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		62	62	

Nota, se muestra el análisis correlacional entre gestión institucional y dimensión capacidad administrativa

Descripción:

El p valor que muestra la tabla precedente es de 0,000, es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis específica uno, el coeficiente rho de Spearman es de 0,480, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianzas que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa en una dirección regional de agricultura.

H2: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad de habilidades de una dirección regional de agricultura 2023.

Tabla 8

Correlación entre gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades

			Gestión Institucional	Capacidad de Habilidades
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	62	62
	Capacidad de Habilidades	Coefficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	62	62

Nota, se muestra el análisis correlacional entre gestión institucional y dimensión capacidad habilidades

Descripción:

El p valor que muestra la tabla precedente es de 0,002, es menor al 0,05 ($0,002 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis específica dos, el coeficiente rho de Spearman es de 0,395, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianzas que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades en una dirección regional de agricultura.

H3: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad de conocimiento en una dirección regional de agricultura 2023.

Tabla 9

Correlación entre gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento

			Gestión Institucional	Capacidad de Conocimiento
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Capacidad de Conocimiento	Coeficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

Nota, se muestra el análisis correlacional entre gestión institucional y dimensión capacidad de conocimiento

Descripción:

El p valor que muestra la tabla precedente es de 0,000, es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis específica tres, el coeficiente rho de Spearman es de 0,464, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento en una dirección regional de agricultura.

V. DISCUSIÓN

Los resultados se evaluaron y compararon con las teorías y la bibliografía tratadas en el capítulo sobre los marcos teóricos, lo que permitió comparar las variables de mi estudio, como: gestión institucional y fortalecimiento de capacidades en la dirección regional de agricultura de Tumbes, 2023. Los resultados se compararon en base a los objetivos e hipótesis:

Respecto al objetivo general se fundamenta es el hallazgo de la Tabla 6, donde el valor p calculado es 0,003, que es inferior a 0,05 ($0,003 < 0,05$), por lo que se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. El coeficiente rho de Spearman es de 0,372, lo que implica que existe una relación directa entre la gestión institucional y el fortalecimiento de capacidades, y su magnitud es baja. Se puede concluir, con un 95% de confianza, que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y el fortalecimiento de capacidades en una dirección regional de agricultura, así mismo en la tabla cruzada uno se muestra que, de los 62 colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 83.9% (52) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la variable fortalecimiento de capacidades hay un 75.8% (47) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se indica que en la variable fortalecimiento de capacidades la entidad deberá reforzar más los conocimiento y habilidades en todo el personal de la entidad. Dichos resultados se contrastan con la teoría Melati et al (2022), en sus investigaciones indican que los obstáculos que impiden el cambio y la formación de un gobierno inteligente son más institucionales que tecnológicos. En consecuencia, este artículo se suma al corpus bibliográfico ya existente al examinar los aspectos de la inteligencia en la administración pública a través de la perspectiva de la teoría institucional. Además, de acuerdo con la discusión teórica, la investigación establece un modelo para institucionalizar la inteligencia en la gestión pública. Para validar las cuatro divisiones surgidas del análisis teórico (estructura organizativa, estructura tecnológica, capital humano y compromiso social), se aplicó la técnica de clasificación por tarjetas. Además, Blanco et al (2022) El propósito del estudio fue

develar la gestión y la comunicación institucional de los docentes universitarios en tiempos de pandemia. El estudio se enmarcó en el enfoque cualitativo utilizando el método fenomenológico interpretativo. La técnica utilizada fue la entrevista semiestructurada, por lo tanto, la necesidad de potenciar la formación de los recursos humanos, adquisición de equipamiento tecnológico que posibilite la reconstrucción de la nueva dirección, manejo de medios tecnológicos para sistematizar el conocimiento que posibilite la mejora de los procesos administrativos. Como también Mendoza & Moreira (2021) revelaron en su estudio no experimental y básica, aplicando una búsqueda por medio de un interrogatorio. Perfeccionaron que comisión institucional se ha visto asociada al proceso de realización de los planes tal como un argumento claro hacia evaluar el desempeño de los fines empañados en cálculo por la ordenación; también, tiene que realizar una aceptada toma de decisiones hacia el uso inapreciable de su expediente y transferir las diligencias encargadas con el fin de obtener aprobados resultados.

Dentro de los objetivos específicos tenemos que primer objetivos determinar como influyen la gestión institucional en la capacidad administrativa de una dirección regional de agricultura, 2023, responde a los resultados de las tabla siete, donde el p valor que muestra la tabla precedente es de 0,000, es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis especifica uno, el coefiente rho de Sperman es de 0,480, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa en una dirección regional de agricultura, como también en la tabla cruzada dos, indica que, de todos los colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 72.6% (45) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad administrativa hay un 67.7% (42) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad administrativa es decir su espacio le quedado pequeño y hace que exista muchas recarga laboral en las documentación dentro de la entidad. Todas estas evidencias se basan en la teoría del marco teórico

manifestado por Chávez et al (2020) aquellos literatos concluyeron una averiguación proporcionada al tipo primordial basándose por un modelo no práctico, optaron un conjunto de población y señala igual a 40 personales, los que se integraron a una búsqueda por medio de un interrogatorio. Determinaron que la comisión institucional centralmente en el área de administración vale de mayor excelencia para la administración de sus capitales, favoreciendo el espacio para poner en ejecución actividades mediante los períodos del desarrollo administrativo. Consecuentemente, la apropiada comisión institucional consigue que las ordenaciones perfeccionen su distribución organizacional, asimismo el progreso de su eficacia productiva que lo hace desigual a las demás capacidades dentro del mercado. Además, Masaquiza, et al. (2020) su estudio es básico aplicando un diseño no experimental, teniendo a 23 colaboradores, sometándose una encuesta mediante el cuestionario. Decidieron la gestión institucional permitía a las organizaciones dar desarrollo y brindar un poder en materia de planificación, teniendo como base el recurso para crear proyecto en beneficios de la población. Todavía cabe mencionar que dentro de los objetivos es desarrollar funciones que estén plasmado en los documentos de gestión, dando una importancia a las fases de ejecución de funciones, demostrando un servicio oportuno. Como también Moreno (2019) propuso una revisión sistemática exhaustiva para revelar el vínculo existente entre el compromiso de los trabajadores y la organización, que incluía artículos científicos y estudios de doctorado. Esta investigación empleó una recopilación de datos documentales de múltiples fuentes, y se concluyó que la revisión implica que la estabilidad es un factor importante para el trabajador, que refuerza su compromiso con la empresa. Mas aun Duche et al. (2019) manifiesta como objetivo reconocer en que grado se relaciona la satisfacción laboral y gestión institucional, siendo una investigación cuantitativa, correlacional no experimental y transversal, considerando niveles diferentes de la variables primera para aplicar el cuestionario, teniendo a 180 colaboradores están estrechamente relacionada directamente con la institución, también; al recoger la información se procedió analizar utilizando un software estadístico que permitió conocer los resultados utilizando el Alfa de Cronbach, saliendo un grado de confiabilidad en la variable independiente 0.89 y variable dependiente 0.91.

El objetivo dos analizar la influencia de la gestión institucional en la capacidad de habilidades de una dirección regional de agricultura, 2023. Este objetivo la respuesta se encuentran en tabla siete, cuando el p valor que muestra la tabla precedente es de 0,002, es menor al 0,05 ($0,002 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis específica dos, el coeficiente rho de Spearman es de 0,395, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianzas que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades en una dirección regional de agricultura. Además, con los resultados de la tabla cruzada tres se observa que, de todos los colaboradores encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 71.0% (44) nivel alto, esto demuestra el compromiso, la identidad y vocación de servicios que tienen con el usuarios; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad de habilidades hay un 62.9% (39) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad habilidades es fortalecer el liderazgo en el personal que labora en dicha institución. Se corroboran con la teoría Caverro (2019) realizó un estudio con diseño no experimental y tipo básica, teniendo una población y muestra de 10 colaboradores, aplicándose el cuestionario. Concluyó que la gestión institucional los directores y gerente más atención les daban a los planes generales, guías de procesos, sin embargo, dejaba de lados las posibles dificultades y circunstancias inusuales que podría tener carencias normativas, que podría ser muy perjudicial al momento de que tomas las decisiones dentro de una organización. Comprobándose la diferencia que existe en las áreas dentro de la entidad, al no poder aplicar las normas por los vacíos que tienen los documentos de gestión. Además, Neves et al. (2018) tuvieron como objetivo estudiar las cualidades psicométricas de la versión portuguesa del instrumento de compromiso con la entidad de enfermería a través de un análisis factorial confirmatorio, con una muestra de 850 enfermeras. Concluyeron que la dedicación del personal a la entidad es esencial para su desarrollo profesional, personal y corporativo, ya que el compromiso es un concepto multidimensional que describe un entorno psicológico asociado al vínculo afectivo entre el personal y la organización, la

apreciación de la necesidad moral de lealtad y la relación coste-beneficio con el abandono. Por otro lado, Cernas et al. (2018) realizaron un análisis para comparar la paridad de valoración de una escala que demostraba complacencia laboral y compromiso institucional entre dogmas mexicanos y norteamericanos. Los datos se recogieron mediante un muestreo no probabilístico de 287 y 273 profesores de México y Estados Unidos, respectivamente. Encontraron que un fuerte compromiso con la entidad fomenta las conductas positivas y reduce las negativas. Un alto rendimiento en el trabajo conduce a un mayor cuidado del trabajador por parte de la organización, así como a un cierto grado de indulgencia. Esta situación aumenta la sensación de apoyo apreciado, lo que a su vez incrementa la lealtad a la organización. Paredes (2018) trató de investigar la asociación entre clima organizacional y satisfacción laboral mediante una metodología cuantitativa y descriptiva, con un diseño correlacional. El instrumento empleado fue una encuesta-cuestionario; la muestra estuvo compuesta por 190 personas en total. Los datos se procesaron mediante el modelo de correlación lineal de Pearson en el software SPSS, que arrojó una correlación de 0,890 y un nivel de error de 0,05, por lo que se concluyó que existe una relación entre las dos variables en cuestión. Así mismo, Flores et al. (2023) señalan que las organizaciones e instituciones tienen que hacer frente a muchas dificultades para su correcto funcionamiento, por lo que es necesario prestar atención a diversos componentes, que van desde los sistemas de procesamiento hasta el control eficaz de todos los asuntos relacionados con la administración organizativa. Entre estos elementos, los recursos humanos desempeñan un papel crucial, ya que deben alcanzar los objetivos corporativos y sus resultados afectarán a temas como la sociología, la ecología, la economía e incluso la política. También, Espinoza (2021) se propuso explorar la conexión entre la calidad del servicio y la satisfacción laboral, y la investigación se realizó de forma cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Para ello, se consideraron 207 individuos y se seleccionaron 135 al azar para la muestra, con dos encuestas que administraban cada una escala de medición de 22 y 36 preguntas respectivamente. Los resultados indicaron que el 27% y el 48% de las respuestas se clasificaron como "buenas" para las variables respectivas. Además, se calculó que el coeficiente Rho Spearman era de 0,09 con un nivel de error de 0,05, lo que indicaba una relación entre las dos variables estudiadas. El objetivo de Vereau

(2018) era descubrir el nivel de asociación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral, ambos muy relevantes para esta investigación. Se partió de la base de que existiría una relación entre ambos, por lo que se llevó a cabo un diseño correlacional con una muestra de 160 empleados de la organización en cuestión. Se empleó el método de evaluación psicométrica para recoger las respuestas de los participantes. Una vez obtenidos los datos, se analizaron mediante la Rho de Spearman, y se reveló que existe una relación altamente positiva con un valor de significación de $p < 0,01$. Esto implica que existe una correlación entre el clima organizativo y la satisfacción laboral en la institución estudiada.

El objetivo describir la influencia de la gestión institucional a la capacidad de conocimiento de una dirección regional de agricultura, 2023. Tenemos que, El p valor que muestra la tabla 8 es de 0,000, es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se acepta la hipótesis específica tres, el coeficiente rho de Spearman es de 0,464, lo que indica que existe una relación directa entre gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento, así mismo su grado es moderado. Se puede afirmar con un 95% de confianzas que existe una relación directa, positiva y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento en una dirección regional de agricultura. Al observar la tabla 4 se tiene que, de los 62 personas encuestados en la dirección regional de agricultura de Tumbes, manifiesta que la gestión institucional existe un 75.8% (45) nivel alto, esto demuestra el que los instrumentos de gestión se encuentran actualizados; sin embargo cuando observamos el comportamiento de la dimensión capacidad conocimiento hay un 67.7% (42) de la personas indican un nivel regular, lo que un poco difiere con la variable gestión institucional, lo que se concluye que en la dimensión capacidad conocimiento deberá capacitar al personal en gestión pública y sistemas administrativos, fundamentándose en la teoría de Douglas (2004) el fortalecimiento de capacidades es el conjunto de técnicas (administrativa), conocimientos, habilidades, que ayuden tanto a los individuos como a las compañías, en el ejercicio de sus funciones y les permita alcanzar las metas planteadas en torno a su desarrollo (Citado en Sinacatri, 2007, p. 21); como también al mismo tiempo, en las compañías y empresas desenlazan mucha fortaleza, elaboran, adecuan y conservan capacidad en el futuro. El fortalecimiento de capacidades significa realizar la secuencia, metodología, lineamientos necesarios

que ayude a cumplir las metas que espera dicha organización (FAO, 2015; Douglas, 2004; Citado en Sinacatri, 2007, p. 21); además, cosa parecida sucede también con, dos ingenieros que desarrollaron estudios en administración, el estadounidense Frederick Winslow Taylor, puso en marcha "escuela científica en gestión", que se interesa por la eficiencia de la compañía mediante la reducción de tareas de los colaboradores; otro europeo, Henry Fayol desarrolla la "teoría clásica" que aumenta la eficiencia de la compañía a través de las prácticas y componentes. Ya que estos dos enfoques, el rumbo clásico de la administración se divide en dos caminos: La primera es la escuela de Taylor, que enfatizaba la segmentación del trabajo obrero, sobre las tendencias necesarias para realizar una faena en la época exacta para realizarla, formándose así lo que se denomina "la organización racional del trabajo" (Chiavenato, 2006, p.126); de igual manera, la división legítima del trabajo no sólo se refería al análisis del trabajo, al estudio de tiempos y movimientos, al cansancio del trabajador, a la distribución de labores, capacitación de trabajadores, a los planes salariales e incentivos, sino también concernidos métodos y procesos de trabajo, las máquinas, los materiales eliminan los residuos y aumentan la eficiencia (Chiavenato, 2006, p.126). Por otra parte, proteger la inspección funcional, la presencia de supervisores técnicos. Esto expone el por qué el período de control de la calidad se determina por el manejo del reconocimiento como instrumento de control para el descubrimiento de errores. La segunda escuela es la de Fayol, que ponía énfasis en la fisiología y anatomía de la organización (Chiavenato, 2006, p.126); en tanto a las dimensiones se observa tres aspectos: la primera tocada con la administración, precisa el hecho de modo que planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar. Estos componentes de la administración se hallan presentes en diferentes tareas. Para Fayol, la ocupación administrativa no se reúne solo en la cúpula de la organización, sino que se comercializa de manera conveniente entre los niveles escalonados (Chiavenato, 2006, p.126); en relación a la segunda dimensión capacidad de habilidades, Viene a ser la secuencia de seleccionar al personal con habilidades que le permita realizar su trabajo evaluando las desiguales destrezas y aptitudes de los aspirantes al puesto vacante en la organización (Chiavenato, 2016). También, la tercera dimensión relacionada con el conocimiento, Dentro de una institución los individuos que están en un puesto, es necesario que conozca sus funciones y que el resultado de dicho conocimiento

sea la eficacia dentro de sus labores, mientras que, por parte de la institución, debe cumplir la mensualidad celebrada y otorgar las condiciones laborales adecuadas (Heredia et al. 2020); entonces esto nos permite concluir que, Luján (2018) en su estudio manifiesta la correlación que hay con la gestión institucional y la satisfacción laboral de sus colaboradores en la compañía, su investigación es correlacional, finiquita las variables existen una relación directa, positiva dentro de empresa mejorando procedimientos que forma parte de la segunda variable.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Mediante la realización de una prueba de correlación con el coeficiente de Spearman, el presente estudio pretendía verificar el objetivo general. Los resultados de la Tabla 6 indicaron una asociación directa significativa entre la gestión institucional y el desarrollo de capacidades, como demuestra el coeficiente obtenido de 0,372 y un valor p de 0,003. Dado que este valor es inferior a 0,05 ($0,003 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.
- 6.2. Examinando la correlación entre la variable gestión institucional y la dimensión capacidad administrativa con el coeficiente rho Spearman, la Tabla 7 revela una conexión directa entre ellas con una correlación de 0,480. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica, y su relación es directa y considerable.
- 6.3. El objetivo dos la tabla 8 correlación de rho de Spearman indica 0,395, es decir, una relación directa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de habilidades, con lo que se acepta la hipótesis de específica, y su relación es directa y significativamente; asimismo el p valor que muestra es de 0,002, es menor al 0,05 ($0,002 < 0,05$), así mismo su grado es moderado. Este resultado responde al objetivo que si existe una influencia entre la gestión institucional y dimensión capacidad de habilidades.
- 6.4. La prueba de correlación del coeficiente rho de Spearman de la Tabla 9 revela una asociación directa y significativa entre la gestión institucional y la dimensión capacidad de conocimiento. Esto se refleja en el valor p, que es inferior a 0,05 ($0,000 < 0,05$). Puede afirmarse con seguridad que existe una influencia del 95% entre ambos factores.

VII. RECOMEDACIONES

Exhortar al Gobernador regional, que es necesario que en la Dirección Regional de Agricultura los trabajadores conozcan herramientas de fortalecimiento de capacidad, que permitan contribuir al objetivo principal de la entidad, así mismo los recursos que sean destinados al desarrollo de capacidades y esto redunde en beneficios de los agricultores en la región.

Al director de agricultura que es necesario fortalecer al personal, con metodología, procedimientos y técnicas que contribuyan al mejoramiento de la capacidad administrativa en la entidad gubernamental.

A las Autoridades de los niveles de gobierno en el ámbito de Tumbes, que se involucre en un fortalecimiento capacidades tanto administrativa, habilidades y conocimiento y contribuyan a gestión institucional.

A la Población agrícola que continúe confiando en la dirección regional de agricultura, que, a pesar de sus limitaciones, trata de brindarle su mejora atención para el cierre de brechas.

REFERENCIAS

- Acuña, D. (2010). Gestión educativa. Universidad Nacional Mayor de San Marco. Lima- Perú.
- Areche, V. (2013). La Gestión Institucional y la Calidad En El Servicio Educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° Y 5° de secundaria del colegio “María Auxiliadora” de Huamanga-Ayacucho, 2011. (Tesis de Maestría).
- Banco Central de Reserva del Perú, (2018) Caracterización de la Región Tumbes, elaborada por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12982/6227/Caracterizaci%C3%B3n%20Regional%20Tumbes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco Interamericano de Desarrollo (2014). *Desarrollo social inclusivo Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/desarrollo_social_inclusivo.pdf
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. Buenos Aires, Argentina: Albatros. Buchele, R. (2001). Dirección y Control. Recuperado de: <http://descuadrando.com/Control>
- Blanco, MA, Vásquez Nieva, O., Eugenia Blanco, M., Gastélum Acosta, PE (2022) Gestión de conocimiento y comunicación institucional en docente universitario de la universidad nacional experimental de los llanos centrales rómulo gallegos. Universidad y Sociedad, 14(5), págs. 325–333.
- Brown, F.; Brechenmacher, S. y Carothers, T. (2020). *How Will the Coronavirus Reshape Democracy and Governance Globally? (artículo científico) Carnegie Endowment for International Peace*. <https://carnegieendowment.org/2020/04/06/how-will-coronavirus-reshapedemocracy-and-governance-globally-pub-81470>.

- Carrasco, S. (2015). Metodología de la Investigación científica, pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 9na Edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castilla, S. (2013). Optimización del talento en las organizaciones: Gestión por expectativas, Barcelona, España. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf;sequence=1>
- Cernas, D. A., Mercado, P. M., y León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Contaduría y Administración. 63(2). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración. México D.F, México: 8va Edición. Mc Graw Hill.
- Cruz, E. (2011). La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1612>
- Cuestas, A. (2010.) Gestión del talento Humano. Perú: ECOE ediciones. Fayol, H. (2006). Teoría clásica de la Administración. Recuperado de: <http://fcaenlinea.unam.mx/2006/1130/docs/unidad4.pdf> 97
- De Souza, B. (2017). Work Environment and Administrative Management in the 48 Condorcanqui Health Network, Amazonas, 2016. (artículo científico). Revista de la facultad de derecho y ciencia política. Perú. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/view/1828/1962>
- Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., y Paredes, F. M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities. Conrado.15(70). <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1099>
- Espinoza Coaquira, E. (2021). Percepción de calidad servicio y satisfacción laboral del personal administrativo 1057 en la Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56082/Espinoza_CESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fernández Huamán, Y. M. y Escobar Ccanto, F. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Yauli-2015 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2121/TESISADMINISTRACION-2018-FERNANDEZ%20Y%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, E., Jiménez, M. y Martín, M. (2003). Emoción y motivación. La adaptación humana (vol. II). Madrid: Ramón Areces. Gallegos, J. (2004). Planeamiento Estratégico. Recuperado desde: <http://www.slideshare.net/alfredcorreat/propuesta-de-gestin-14010664>.

García, P. (2015). Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. España. Gherman, T., Iturbe, J. y Osorio, D. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio el presente estudio cualitativo. Pontificia Universidad católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado desde: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4555/IONA_ITURBE_OSORIO_TEORIA_MOTIVACIONAL.pdf?sequence=3

Gonzales, W. (2011). La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico Guaranda en el primer trimestre del 2011. Guaranda, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar.

Harter J, Schmidt F, Hayer T. (2002). Business unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes a meta-analysis. APA PsycNet for institutions by the American Psychological Association. J Appl Psychol;87(2): 268-279. https://www.factorhappiness.at/downloads/quellen/s17_harter.pdf

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. D.F, México: McGraw-Hill. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? Harvard Business Review, 46(1), 13-22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1431362>
- Ibáñez M. (2011). Gestión del Talento Humano en la empresa. (1a ed.). Perú: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván. James, P. (2004). Gestión de Calidad. Buenos Aires. Argentina: Sigmar. Recuperado de: <http://www.robertexto.com/archivo1/liderazgo.htm>
- Joaquín, R. (2014). Administración moderna de personal. Lima, Perú: San Marcos. Recuperado de: <http://go.galegroup.com/ps/i.do?id=GALE%7CCX3003100001&v=2.1&u=univcv&it=r&p=GVRL&sw=w&asid=1e8188ab668df404fb72c7e c77322fc7>
- Llanos, R. (2013). Integración de recursos humanos. México Martín, C. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas 98 innovadoras españolas. Universidad de Valladolid, España. Recuperado desde: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>
- Luján Canduelas, E. J. (2018). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018 [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1133/T047_72320079.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, L. (2013). La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master Light Cía. Ltda. Quito Ecuador-

Universidad central del Ecuador. Messick, G. (1989). Validity. En R. L. Linn (Ed.). Educational Measurement. Nueva York: Macmillan. Recuperado por: <http://www.psicothema.com/pdf/138.pdf>

Melati, C., Janissek-Muniz, R. (2023) Inteligencia en la gestión pública: un análisis desde una perspectiva institucional. *Revista de Administração Publica*, 56(6), pp. 721–744. <https://doi.org/10.1590/0034-761220220103X>

Mendoza-Fernandez , V. M., & Moreira-Chóez , J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>

Ministerio de economía y finanzas (2021). Normatividad. https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es

Moreno, J .E. S. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio* (35). http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&p id=S2528-79072019000200157&lng=en&nrm=iso

Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Maroco, J., Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. (26). <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?lang=es&format=pdf>

Nicomedes, E. (2018). Tipos de investigación. <http://repositorio.usdq.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/TiposdeInvestigacion.pdf>

- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION
- OCDE (2017). Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública. (artículo científico) <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacionintegridad-publica/>
- OCDE (2017). Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública. (artículo científico) <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacionintegridad-publica/>
- Orizaga R. (2011). Gestión del talento humano en la universidad pública, México Recuperado desde: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no74/6.-gestion_del_talento_humano_en_la_universidad_publica.pdf
- Palao, G., (2020). *Protección del consumidor internacional en tiempo de COVID – 19*. Revista actualidad jurídica iberoamericana, ISSN 2386-4567.
- Porras A. (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del municipio de Villavicencio. Colombia. Recuperado desde: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned: Educacion-Eporras/Documento.pdf>
- Quincho, R. (2014). La gestión Institucional y la Calidad de los Servicios Educativos en las Instituciones Educativas Publicas del Nivel Secundaria de la UGEL, Angaraes, Huancavelica, Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Recuperado de: https://issuu.com/raulquinchoapumayta/docs/tesis_raul_quincho2014empastado
- Quintero, T. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del docente en Institutos de Educación Superior. Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo.
- Richard, L. y Doroti, M. (2009). Introducción a la administración. México, Sexta edición.

- Rivero, M. (2008). Análisis de la Gestión Administrativa en la Búsqueda de la Optimización de los Procesos de la Gerencia de Recursos Humanos de la Alcaldía del Municipio Palavecino. Cabudare. Estado Lara. Período 2007-2008. 99
- Robbins, De Cenzo. (2009). Fundamentos de la administración, México. Sexta edición
- Rosenberg, Johnston, Bayer y Billikopf. (2006). Políticas laborales de la empresa. California, condado de Estanislao. Recuperado desde: <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/17s.htm>
- Toribio, M. (2015). Gestión del Talento Humano en la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Huacho, 2015.
- Sonia, B. (2002) *Construyendo capacidades institucionales en América Latina: el papel de la evaluación como herramienta modernizadora.*
- Tiramonti, G. (2003). Las instituciones educativas. Cara y ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires. Recuperado desde: file:///D:/Downloads/1271316744.GESTI%C3%93N_EDUCATIVA.pdf
- Flores, A. (2012). Metodología de la investigación. Recuperado desde: <http://metodologiasdeinvestigacion.blogspot.pe/2012/07/vii-disenos-no-experimentales-de-la.html>
- Universidad cesar Vallejo-. Lima, Perú. Terry, T. (2005). Evolución y pensamiento administrativo. Recuperado desde: <http://html.rincondelvago.com/evolucion-y-pensamiento-administrativo.html>
- Universidad de Colima México (2019). *Componente de la Gestión Institucional. Modelo de la Universidad de Colima.* <https://www.ucol.mx/modelo-ucol/componente-gestion-institucional.htm#>.
- Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4011?mode=full>
- Aristires, V. (2010). 7 pasos para una tesis exitosa, Lima. Universidad de San Martín de Porres – Perú.

Venezuela. Ramírez, M. (2015). Gestión del talento Humano en el clima organizacional en las Instituciones Educativas, Comas 2014. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 matriz de operacionalización por variable

Anexo 3 Carta del investigador solicitando autorización a la entidad.

Anexo 4 Respuesta de la entidad sobre autorización

Anexo 5 Instrumentos de recolección de datos

Anexo 6 Validación de instrumento por variable (5 expertos)

Anexo 7 Confiabilidad de los Instrumentos

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>Pe ¿De qué manera la gestión institucional influye en el fortalecimiento de capacidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>OG: Determinar la asociación de gestión institucional en refuerzo de competencias de una Dirección Regional de Agricultura, 2023</p>	<p>Gestión institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría Clásica. - Teoría de organización de empresa. - Teoría de la división de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Dirección 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p>

<p>Problemas Específicas</p> <p>P1: ¿De qué modo la gestión institucional impacta en</p>	<p>Hipótesis nula</p> <p>H₀: La gestión institucional no se asocia de manera positiva y significativa en el fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁: La gestión institucional se asocia de manera positiva y</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>O₁: Determinar cómo influyen la gestión institucional en la</p>	<p>Fortalecimiento de capacidades</p>	<p>- Teoría de evaluación de riesgos.</p> <p>- Teoría de seguridad.</p>	<p>- Capacidad administrativa</p> <p>- Capacidad de habilidades.</p> <p>- Capacidad de Conocimiento</p>	<p>Población: 85 funcionarios.</p> <p>Muestra: 62 funcionarios</p> <p>Técnicas: Encuesta</p>
---	---	---	---------------------------------------	---	---	--

<p>capacidad administrativa de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?;</p> <p>P2: ¿De qué manera la gestión institucional influye en capacidad de habilidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?;</p>	<p>significativa en la capacidad administrativa de una dirección regional de agricultura 2023;</p> <p>H2: La gestión institucional se asocia de manera positiva y significativa en la capacidad de habilidades de una dirección regional de agricultura 2023;</p> <p>H3: La gestión institucional se asocia de manera positiva y</p>	<p>capacidad administrativa de una Dirección Regional de Agricultura, 2023</p> <p>O2: Analizar las influencias de la gestión institucional en la capacidad de habilidades de una Dirección Regional de Agricultura, 2023</p> <p>O3: Describir la influencias la</p>				
--	--	---	--	--	--	--

<p>P3: ¿De qué manera la gestión institucional influye en capacidad de conocimiento de una Dirección Regional de Agricultura, 2023?</p>	<p>significativa en la técnica de comprensión de una dirección regional de agricultura 2023.</p>	<p>gestión institucional en la capacidad de conocimiento de una Dirección Regional de Agricultura, 2023</p>				
---	--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión Institucional	Estudiar la gestión institucional representa al grupo de tareas necesarias asegurando el aporte de los trabajadores en la compañía para lograr las metas trazadas en la organización y que sen propuesto por la alta superioridad. La institucionalidad, indican que es una secuencia de diseño y sustento en el contexto de los trabajadores de una forma ordenada para alcanzar sus logros (Bautista y Delgado 2020).	Gestión institucional que es la variable independiente se manifiesta a través de 3 componentes: Planificación, organización y dirección; empleando interrogatorios que admitan computar el grado de una variable y analizarlo (Hernández et al., 2018).	Planificación	Programación	Ordinal
			Metas		
			Planes		
			Organización	Dividir el trabajo	
			Agrupar actividades		
			Designar personas para ejecutarlo		
			Asignar actividades y recurso		
				Dirigir los esfuerzos hacia un propósito	
			Comunicar		

			Dirección	Liderar	
				Motivar	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Fortalecimiento de Capacidades	La variable dependiente que se estudiara es fortalecimiento de capacidades, siendo el contiguo de técnicas (administrativa), conocimientos, habilidades, que ayuden tanto a los individuos como a la entidad, al buen servicio de sus funciones y obtener los objetivos en torno a su desarrollo	Fortalecimiento de capacidades viene hacer la variable dependiente se anuncia a través de 3 componentes: capacidad administrativa, capacidad de habilidades y capacidad de conocimiento; accediendo aplicar interrogatorios que apoyen las acciones que se ejecutan calculando el nivel de la una variable,	Capacidad administrativa	Conoce sus funciones,	Ordinal
				Analiza normatividad	
				Cumplimiento de funciones	
			Capacidad de habilidades	Destrezas	
				Facilidad de ayudar	
				Prácticas de Valores	
				Aplica enseñanza,	
				Capacitación constante y	

	(Citado en Sinacatri, 2007, p. 21).	demostrando la información (Hernández et al., 2018).	Capacidad de Conocimiento	Perfil del puesto	
--	-------------------------------------	--	---------------------------	-------------------	--

Anexo 3: Carta del investigador solicitando autorización a la entidad.

N° Reg. 1476838
N° Exp. 1257148

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Tumbes, 27 de Abril del 2023

CARTA N° 001 - 2022-EST.-MAEST. ING. GFMR

Señor:

ING. ROGER RUEDA REGALADO.

Director Regional de Agricultura – Tumbes

Asunto: Solicito Permiso para aplicar mi encuesta de Trabajo de Investigación.

Por el presente me dirijo a usted para indicarle que actualmente estudio en la Universidad Cesar Vallejo, el programa de Maestría en Gestión Pública. Para obtener el grado es necesario realizar una investigación el tema del estudio es "Gestión Institucional y fortalecimiento de capacidades". La misma está basada en buscar la influencia para mejorar la producción en los colaboradores de la entidad que usted dirige.

En este sentido, estoy realizando encuestas para la recopilación de datos entre los trabajadores de su representada. El objetivo principal de esta investigación es realizar un estudio de viabilidad que permita determinar la eficiencia y el fortalecimiento de habilidades en su Dirección que usted dirige.

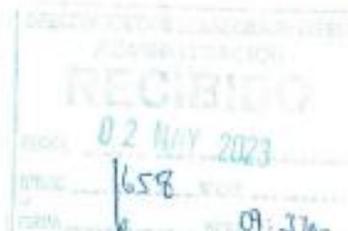
Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgar permiso para realizar encuestas entre el personal, en la fecha de acuerdo con el proyecto de la investigación

La información proporcionada por el personal en general, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Agradeciéndole, por la atención y facilidades brindadas.

Atentamente,


Ing. CIP. Gisela Trasca Maderera Ramirez
INGENIERO



Anexo 4: Respuesta de la entidad sobre la autorización



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"
GOBIERNO REGIONAL TUMBES
DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA TUMBES



CARTA N° 273 -2023-GOBIERNO REGIONAL TUMBES -DRAT-OA-D
22 MAY 2023

Ing.
GIAN FRANCO MENDOZA RAMIREZ
Calle 24 de julio con Prolongación Arica
Barrio San José
TUMBES

Asunto: Información solicitada

Referencia: CARTA N° 001-2022—EST-MAEST-ING.GFMR de
fecha 27.04.2023

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, hacemos de conocimiento que el esta Dirección Regional de Agricultura le **OTORGA EL PERMISO**, solicitado para que pueda realizar su encuesta y lograr el objetivo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,


Ing. Víctor Andrés Ocaña La Rosa
DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA

N° Reg. 1495750
N° Exp. 1272867

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos – Encuesta

Cuestionario

Variable 1: Gestión institucional

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de gestión institucional de la Dirección Regional de Agricultura de la región de Tumbes - 2022.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Además, indicarle no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Gestión institucional						
N°	Planificación	1	2	3	4	5
1	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una de las oficinas, de acuerdo con el organigrama?					
2	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?					
3	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?					
4	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?					
5	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?					
6	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?					
7	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?					
Organización						
8	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?					
9	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?					

10	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?					
11	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?					
12	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?					
13	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?					
14	¿Se asigna recursos de acuerdo a las actividades?					
Dirección						
15	Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes.					
16	¿Los directivos de la Oficina muestran liderazgo durante la Gestión institucional que realizan?					
17	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?					

18	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?					
19	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?					
20	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?					
21	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?					
22	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?					

Cuestionario

Variable 2: Fortalecimiento de Capacidades

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad Identificar el nivel de fortalecimiento de Capacidades de la Dirección Regional de Agricultura de la región de Tumbes - 2022.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta.

Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Además, indicarle no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Fortalecimiento de habilidades						
N°	Capacidad Administrativa	1	2	3	4	5

1	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?					
2	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?					
3	¿Se cumplen con las normatividades del sector?					
4	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?					
5	¿Los servidores que prestan servicios en la oficina se identifican con la organización?					
6	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?					
Capacidad de habilidades						
7	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?					
8	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?					
9	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?					
10	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?					
11	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?					

12	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?					
Capacidad conocimiento						
13	¿El personal especializado en diferentes temas de la entidad enseña a los coladores para que realicen un trabajo eficiente?					
14	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?					
15	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?					
16	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?					
17	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?					
18	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?					

Anexo 6: Validación de Expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Luis Alberto Herrera Sanjinez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Contabilidad
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	15 años
Experiencia en Investigación	05 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos del Instrumento:

Cuestionario dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Autor (a)(es):	Mendoza Ramírez, Giam Franco
Procedencia:	

	Proyecto de investigación: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Significación:	Este instrumento está compuesto por 40 preguntas cerradas, tales preguntas han sido desarrolladas teniendo en cuenta las variables de estudio: Gestión institucional, donde cada variable tiene dimensiones e indicadores. Con respecto a la primera variable, la dimensión Planificación tiene cuatro indicadores (Programación/Metas/Planes), la dimensión Organización también tiene tres indicadores (Dividir el trabajo/Agrupar actividades/Designar personas/Asignar actividades) y la dimensión Dirección tiene cuatro indicadores (Dirigir/Comunicar/Liderar/Motivar). Con respecto a la segunda variable, la dimensión Capacidad administrativa tiene tres indicadores (Conoce sus funciones/Analiza normatividad/Cumplimiento de funciones), la dimensión habilidades tiene tres indicadores (Destrezas/Facilidades/Practicas) y la dimensión Conocimiento tiene tres indicadores (Aplica enseñanzas/Capacitación/Perfil).

4. Soporte Técnico:

Escala/Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión Institucional	Planificación	corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.
	Organización	Se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven Berrera y Ysuiza (2018).
	Dirección	es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados Berrera y Ysuiza (2018)
	Administrativa	Según Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa, como la

Fortalecimiento de Capacidades		agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso.
	Habilidades	es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016).
	Conocimiento	Se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario Heredia et al. (2020).

5. Presentación de instrucciones para el validador:

A continuación, a usted le presento el instrumento Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, elaborado por Mendoza Ramirez Gian Franco. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: cuestionario dirigido a funcionarios y servidores públicos de la dirección regional de agricultura de tumbes

RESPECTO A LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

- Primera dimensión: Planificación
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una de las oficinas, de acuerdo con el organigrama?	3	4	4	
	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?	3	4	4	
	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?	3	4	4	
Metas	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?	3	4	4	
	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?	3	4	4	
Planes	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?	3	4	4	
	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir Trabajo	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?	3	4	4	
	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?	4	4	4	
Agrupar Actividades	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?	3	4	4	
	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?	3	4	4	
Designar personas	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?	3	4	4	
	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus	3	4	4	

	funciones y responsabilidades?				
Asignar actividades	¿Se asigna recursos de acuerdos a las actividades?				

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirigir	¿Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes?	3	4	3	
	¿La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros institucional?	3	4	4	
Comunicar	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?	3	4	4	
	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?	3	4	4	
Liderar	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?	3	4	4	

	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?	3	4	4	
Motivar	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?	3	4	4	
	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?	3	4	4	

RESPECTO A LA VARIABLE 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Primera dimensión: Administrativa

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce sus funciones	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?	3	4	4	
	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?	3	4	4	
Analiza Normatividad	¿Se cumplen con las normatividades del sector?	3	4	4	
	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?	3	4	4	
Cumplimiento de funciones	¿Los servidores que prestan servicios en la		4		

	oficina se identifican con la organización?	3		4	
	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?	3	4	4	
	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?	3	4	4	
Facilidades de ayuda	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?	3	4	4	
	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?	3	4	4	
Prácticas de Valores	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?	3	4	4	
	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimiento
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica enseñanzas	¿El personal especializado en diferentes temas de la entidad enseña a los coladores para que realicen un trabajo eficiente?	3	4	4	
	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?	3	4	4	
Capacitación	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?	3	4	4	
	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?	3	4	4	
Perfil	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?	3	4	4	
	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?	3	4	4	



Luis Alberto Herrera Sanjinez

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Alberto Leonides Herrera Avila
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Contabilidad
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	15 años
Experiencia en Investigación	05 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos del instrumento:

Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Autor (a)(es):	Mendoza Ramírez, Giam Franco

Procedencia:	Proyecto de investigación: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Significación:	Este instrumento está compuesto por 40 preguntas cerradas, tales preguntas han sido desarrolladas teniendo en cuenta las variables de estudio: Gestión institucional, donde cada variable tiene dimensiones e indicadores. Con respecto a la primera variable, la dimensión Planificación tiene cuatro indicadores (Programación/Metas/Planes), la dimensión Organización también tiene tres indicadores (Dividir el trabajo/Agrupar actividades/Designar personas/Asignar actividades) y la dimensión Dirección tiene cuatro indicadores (Dirigir/Comunicar/Liderar/Motivar). Con respecto a la segunda variable, la dimensión Capacidad administrativa tiene tres indicadores (Conoce sus funciones/Analiza normatividad/Cumplimiento de funciones), la dimensión habilidades tiene tres indicadores (Destrezas/Facilidades/Practicas) y la dimensión Conocimiento tiene tres indicadores (Aplica enseñanzas/Capacitación/Perfil).

4. Soporte teórico:

Escala/Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión Institucional	Planificación	corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.
	Organización	Se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que

		regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven Berrera y Ysuiza (2018).
	Dirección	es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados Berrera y Ysuiza (2018)
Fortalecimiento de Capacidades	Administrativa	Según Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa, como la agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso.
	Habilidades	es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016).
	Conocimiento	Se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario Heredia et al. (2020).

5. Presentación de instrucciones para el validador:

A continuación a usted le presento el instrumento **Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura**

de Tumbes elaborado por **Mendoza Ramirez Gian Franco**. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TUMBES

RESPECTO A LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

- Primera dimensión: Planificación
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Programación	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una de las oficinas, de acuerdo con el organigrama?	3	4	3	
	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?	3	4	3	
	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?	4	4	3	
Metas	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?	3	4	4	
	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?	3	4	4	
Planes	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión:		4		

	MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?	3		4	
	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Dividir Trabajo	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?	3	4	4	
	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?	4	4	4	
Agrupar Actividades	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?	3	4	4	
	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente		4		

	actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?	3		4	
Designar personas	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?	3	4	4	
	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?	3	4	4	
Asignar actividades	¿Se asigna recursos de acuerdo a las actividades?				

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirigir	¿Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes?	3	4	3	
	¿La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus		4		

	compañeros institucional?	3		4	
Comunicar	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?	3	4	4	
	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?	3	4	4	
Liderar	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?	3	4	4	
	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?	3	4	4	
Motivas	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?	3	4	4	
	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?	3	4	4	

RESPECTO A LA VARIABLE 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Primera dimensión: Administrativa

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce sus funciones	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?	3	4	3	
	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Analiza Normatividad	¿Se cumplen con las normatividades del sector?	3	4	3	
	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?	3	4	3	
Cumplimiento de funciones	¿Los servidores que prestan servicios en la oficina se identifican con la organización?	3	4	4	
	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

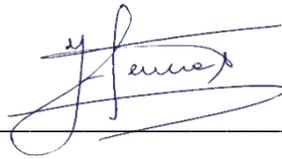
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?	3	4	4	

	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?	3	3	3	
Facilidades de ayuda	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?	3	4	3	
	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?	3	4	3	
Prácticas de Valores	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?	3	4	4	
	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimiento
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica enseñanzas	¿El personal especializado en diferentes temas de la entidad enseña a los colaboradores para que realicen un trabajo eficiente?	3	4	4	
	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?	3	4	4	

Capacitación	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?	3	4	4	
	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?	3	4	4	
	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?	3	4	4	
	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?	3	4	4	



Firma del evaluador
Alberto Leonides Herrera Avila

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Kevin Alex Melgar Ojeda
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Contabilidad
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	15 años
Experiencia en Investigación	05 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos del instrumento:

Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Autor (a)(es):	Mendoza Ramírez, Giam Franco
Procedencia:	Proyecto de investigación: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos

Ámbito de aplicación:	Personal del Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Significación:	Este instrumento está compuesto por 40 preguntas cerradas, tales preguntas han sido desarrolladas teniendo en cuenta las variables de estudio: Gestión institucional, donde cada variable tiene dimensiones e indicadores. Con respecto a la primera variable, la dimensión Planificación tiene cuatro indicadores (Programación/Metas/Planes), la dimensión Organización también tiene tres indicadores (Dividir el trabajo/Agrupar actividades/Designar personas/Asignar actividades) y la dimensión Dirección tiene cuatro indicadores (Dirigir/Comunicar/Liderar/Motivar). Con respecto a la segunda variable, la dimensión Capacidad administrativa tiene tres indicadores (Conoce sus funciones/Analiza normatividad/Cumplimiento de funciones), la dimensión habilidades tiene tres indicadores (Destrezas/Facilidades/Practicas) y la dimensión Conocimiento tiene tres indicadores (Aplica enseñanzas/Capacitación/Perfil).

4. Soporte teórico

Escala/Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión Institucional	Planificación	corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.
	Organización	Se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven Berrera y Ysuiza (2018).
	Dirección	es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de

		alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados Berrera y Ysuiza (2018)
Fortalecimiento de Capacidades	Administrativa	Según Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa, como la agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso.
	Habilidades	es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016).
	Conocimiento	Se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario Heredia et al. (2020).

1. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL VALIDADOR:

A continuación a usted le presento el instrumento **Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes** elaborado por **Mendoza Ramirez Gian Franco**. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TUMBES

RESPECTO A LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

- Primera dimensión: Planificación
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una de las oficinas, de acuerdo con el organigrama?	3	4	3	
	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?	3	4	3	
	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?	4	4	3	
Metas	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?	3	4	4	
	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?	3	4	4	
Planes	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?	3	4	4	
	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Dividir Trabajo	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?	3	4	4	
	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?	4	4	4	
Agrupar Actividades	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?	3	4	4	
	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?	3	4	4	
Designar personas	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?	3	4	4	
	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?	3	4	4	
Asignar actividades	¿Se asigna recursos de acuerdos a las actividades?				

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirigir	¿Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes?	3	4	3	
	¿La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros institucional?	3	4	4	
Comunicar	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?	3	4	4	
	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?	3	4	4	
Liderar	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?	3	4	4	
	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?	3	4	4	

Motivas	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?	3	4	4	
	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?	3	4	4	

RESPECTO A LA VARIABLE 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Primera dimensión: Administrativa

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce sus funciones	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?	3	4	3	
	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Analiza Normatividad	¿Se cumplen con las normatividades del sector?	3	4	3	
	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?	3	4	3	
Cumplimiento de funciones	¿Los servidores que prestan servicios en la oficina se identifican con la organización?	3	4	4	

	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?	3	4	4	
--	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Habilidades
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?	3	4	4	
	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?	3	3	3	
Facilidades de ayuda	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?	3	4	3	
	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?	3	4	3	
Prácticas de Valores	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?	3	4	4	
	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimiento
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica enseñanzas	¿El personal especializado en diferentes temas de la entidad enseña a los coladores para que realicen un trabajo eficiente?	3	4	4	
	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?	3	4	4	
Capacitación	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?	3	4	4	
	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?	3	4	4	
Perfil	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?	3	4	4	
	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?	3	4	4	


 KEVIN ALEX MELGAR OJEDA
 DNI 00251824

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Saavedra Olivos Juan José
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Docente
Áreas de experiencia profesional:	Docencia y Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	20 años
Experiencia en Investigación	08 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos del instrumento:

Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Autor (a)(es):	Mendoza Ramírez, Giam Franco
Procedencia:	Proyecto de investigación: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Significación:	Este instrumento está compuesto por 40 preguntas cerradas, tales preguntas han sido desarrolladas teniendo en cuenta las

	<p>variables de estudio: Gestión institucional, donde cada variable tiene dimensiones e indicadores. Con respecto a la primera variable, la dimensión Planificación tiene cuatro indicadores (Programación/Metas/Planes), la dimensión Organización también tiene tres indicadores (Dividir el trabajo/Agrupar actividades/Designar personas/Asignar actividades) y la dimensión Dirección tiene cuatro indicadores (Dirigir/Comunicar/Liderar/Motivar). Con respecto a la segunda variable, la dimensión Capacidad administrativa tiene tres indicadores (Conoce sus funciones/Analiza normatividad/Cumplimiento de funciones), la dimensión habilidades tiene tres indicadores (Destrezas/Facilidades/Practicas) y la dimensión Conocimiento tiene tres indicadores (Aplica enseñanzas/Capacitación/Perfil).</p>
--	--

4. Soporte teórico

Escala/Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión Institucional	Planificación	corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.
	Organización	Se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven Berrera y Ysuiza (2018).
	Dirección	es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados Berrera y Ysuiza (2018)

Fortalecimiento de Capacidades	Administrativa	Según Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa, como la agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso.
	Habilidades	es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016).
	Conocimiento	Se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario Heredia et al. (2020).

2. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL VALIDADOR:

A continuación a usted le presento el instrumento **Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes** elaborado por **Mendoza Ramirez Gian Franco**. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TUMBES

RESPECTO A LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

- Primera dimensión: Planificación
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una		4		

	de las oficinas, de acuerdo con el organigrama?	3		3	
	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?	3	4	3	
	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?	4	4	3	
Metas	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?	3	4	4	
	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?	3	4	4	
Planes	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?	3	4	4	
	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir Trabajo	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?	3	4	4	

	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?	4	4	4	
Agrupar Actividades	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?	3	4	4	
	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?	3	4	4	
Designar personas	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?	3	4	4	
	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?	3	4	4	
Asignar actividades	¿Se asigna recursos de acuerdos a las actividades?				

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirigir	¿Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes?	3	4	3	
	¿La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros institucional?	3	4	4	
Comunicar	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?	3	4	4	
	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?	3	4	4	
Liderar	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?	3	4	4	
	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?	3	4	4	
Motivas	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?	3	4	4	

	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?	3	4	4	
--	---	---	---	---	--

RESPECTO A LA VARIABLE 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Primera dimensión: Administrativa

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce sus funciones	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?	3	4	3	
	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Analiza Normatividad	¿Se cumplen con las normatividades del sector?	3	4	3	
	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?	3	4	3	
Cumplimiento de funciones	¿Los servidores que prestan servicios en la oficina se identifican con la organización?	3	4	4	
	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?	3	4	4	
	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?	3	3	3	
Facilidades de ayuda	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?	3	4	3	
	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?	3	4	3	
Prácticas de Valores	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?	3	4	4	
	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimiento
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿El personal especializado en				

Aplica enseñanzas	diferentes temas de la entidad enseña a los coladores para que realicen un trabajo eficiente?	3	4	4	
	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?	3	4	4	
Capacitación	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?	3	4	4	
	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?	3	4	4	
Perfil	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?	3	4	4	
	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?	3	4	4	



Saavedra Olivos Juan José

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Maruja Pérez Vento
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Educación- Gestión Pública
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Gestión Pública
Tiempo de experiencia profesional en el área:	20 años
Experiencia en Investigación	08 años

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos del instrumento:

Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Autor (a)(es):	Mendoza Ramírez, Giam Franco
Procedencia:	Proyecto de investigación: Gestión institucional y fortalecimiento de capacidades de una dirección regional de agricultura, 2023
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal del Dirección Regional de Agricultura de la Región Tumbes
Significación:	Este instrumento está compuesto por 40 preguntas cerradas, tales preguntas han sido desarrolladas teniendo en cuenta las variables de estudio: Gestión institucional, donde cada variable

	<p>tiene dimensiones e indicadores. Con respecto a la primera variable, la dimensión Planificación tiene cuatro indicadores (Programación/Metas/Planes), la dimensión Organización también tiene tres indicadores (Dividir el trabajo/Agrupar actividades/Designar personas/Asignar actividades) y la dimensión Dirección tiene cuatro indicadores (Dirigir/Comunicar/Liderar/Motivar). Con respecto a la segunda variable, la dimensión Capacidad administrativa tiene tres indicadores (Conoce sus funciones/Analiza normatividad/Cumplimiento de funciones), la dimensión habilidades tiene tres indicadores (Destrezas/Facilidades/Practicas) y la dimensión Conocimiento tiene tres indicadores (Aplica enseñanzas/Capacitación/Perfil).</p>
--	---

4. Soporte teórico

Escala/Variable	Sub escala (dimensiones)	Definición / Explicación
Gestión Institucional	Planificación	corresponde a las actividades del proceso que corresponde a identificar las insuficiencias que presenta la organización, se define los objetivos de crecimiento. En esa misma línea Bautista y Delgado (2020) mencionan, que en este proceso se lleva a cabo todo el procedimiento del proyecto, se plantea los objetivos para el desarrollo de las actividades establecidas por un ente.
	Organización	Se basa en tener una debida etapa estructurada, sistemática, orden referente a la organización. En ese sentido tiene que regirse en base a objetivos concretos, específicos que sean estructurados de forma coherente, estas tienen que ser supervisadas en forma concatenada para ver su eficacia y eficiencia en cómo se desenvuelven Berrera y Ysuiza (2018).
	Dirección	es decir no solo tiene que ver con el orden, sino como la forma en que se direccionara la situación respecto a las organizaciones, porque son las que de alguna forma necesitan una debida orientación que sirven para el logro respecto a los objetivos que están enfocados Berrera y Ysuiza (2018)
	Administrativa	Según Chiavenato (2016) define la capacidad administrativa, como la

Fortalecimiento de Capacidades		agrupación de diferentes técnicas procedimentales cuyo objetivo es atraer a la mayor cantidad de candidatos posibles y potenciales que cuenten con las especificaciones y el perfil del puesto vacante, de modo que esto pueda alimentar a la siguiente etapa del proceso.
	Habilidades	es definida como la etapa del proceso de selección en la cual se evalúan las diferentes habilidades y competencias de los aspirantes al puesto vacante, de modo que se pueda constatar aquellas habilidades declaradas por las personas, de modo que se pueda dar paso a la siguiente etapa; todo ello con la finalidad de encontrar a las personas que cuenten con los conocimientos necesarios en la organización (Chiavenato, 2016).
	Conocimiento	Se define como la etapa en la que se celebra el comparativo con las personas que ha resultado seleccionada para ocupar el puesto vacante; mientras que, por parte de la organización, esta se compromete a pagar la remuneración pactada y entregar las condiciones laborales necesario Heredia et al. (2020).

3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL VALIDADOR:

A continuación a usted le presento el instrumento **Cuestionario Dirigido a funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes** elaborado por **Mendoza Ramirez Gian Franco**. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo(alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE TUMBES

RESPECTO A LA VARIABLE 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL

- Primera dimensión: Planificación
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programación	¿Se encuentran programados todas las actividades de cada una de las oficinas, de	3	4	3	

	acuerdo con el organigrama?				
	¿Se difunde a todos los colaboradores la misión y visión institucional?	3	4	3	
	¿Se tiene definidos sus objetivos en el plan de desarrollo o de gestión?	4	4	3	
Metas	¿Las metas físicas están acorde con las metas financieras?	3	4	4	
	¿Las metas físicas están vinculadas a los objetivos institucionales?	3	4	4	
Planes	¿Se cuenta con los instrumentos de gestión: MOF, ROF, TUPA y POI actualizados?	3	4	4	
	¿Los planes operativos están vinculadas a los instrumentos de gestión?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dividir Trabajo	¿La entidad tiene una estructura organizacional acorde con la naturaleza de sus actividades y operaciones?	3	4	4	

	¿Existe un organigrama, en el cual se aprecian visualmente la relación de jerárquicas o de directivos?	4	4	4	
Agrupar Actividades	¿La descripción de las funciones para cada cargo existente, permiten identificar claramente las responsabilidades de cada Trabajador y/o empleado?	3	4	4	
	¿Las funciones para cada cargo existente, están debidamente actualizada de acuerdo con los nuevos lineamientos gubernamentales?	3	4	4	
Designar personas	¿Se establecen los requisitos mínimos o el perfil de conocimientos y experiencia que debe reunir cada cargo?	3	4	4	
	¿Existe constancia firmada por cada trabajador y/o empleado, sobre el conocimiento y entendimiento de sus funciones y responsabilidades?	3	4	4	
Asignar actividades	¿Se asigna recursos de acuerdos a las actividades?				

Tercera dimensión: Dirección

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dirigir	¿Los servidores de la oficina legal cooperan con la fluidez documentaria para los trámites correspondientes?	3	4	3	
	¿La orientación que brindan los servidores de la oficina legal es la adecuada a sus compañeros institucional?	3	4	4	
Comunicar	¿La comunicación es bidireccional entre directivos y trabajadores lo que contribuye en la mejora de la gestión?	3	4	4	
	¿Los directivos son los más adecuados para lograr el buen funcionamiento de la Oficina de la Dirección de Agricultura?	3	4	4	
Liderar	¿Los directivos de la Oficina evalúan la responsabilidad laboral según los objetivos previstos en la Planificación y organización administrativa?	3	4	4	
	¿Se implementa estándares de calidad que permita evaluar la gestión y proponer mejora de los procesos?	3	4	4	
Motivas	¿Los directivos de la Oficina felicitan al personal cuando logran sus objetivos institucionales?	3	4	4	

	¿La Dirección de Agricultura capacitan al personal en habilidades blanda y liderazgo?	3	4	4	
--	---	---	---	---	--

RESPECTO A LA VARIABLE 2: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

Primera dimensión: Administrativa

Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conoce sus funciones	¿El reglamento interno es aplicado correctamente a todos los que laboran en la entidad?	3	4	3	
	¿Las leyes, directivas del sector es conocida por los colaboradores de la entidad?	4	4	4	
Analiza Normatividad	¿Se cumplen con las normatividades del sector?	3	4	3	
	¿Analizan normas para aplicarlas en sus actividades diarias?	3	4	3	
Cumplimiento de funciones	¿Los servidores que prestan servicios en la oficina se identifican con la organización?	3	4	4	
	¿Los servidores que prestan servicios cumplen con sus funciones de acuerdo con el manual de funciones?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Destrezas	¿Se siente identificado y a gusto con el trabajo que desempeña?	3	4	4	
	¿La experiencia laboral es fundamental para que todo el trabajador tenga buen desempeño laboral.?	3	3	3	
Facilidades de ayuda	¿Existe compromiso con tus compañeros de trabajo con la entidad?	3	4	3	
	¿Los colaboradores participan en las actividades programadas por la Dirección?	3	4	3	
Prácticas de Valores	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la entidad?	3	4	4	
	¿Su jefe de la entidad maneja estrategias de autorregulación emocional en diversas actitudes para con los trabajadores?	3	4	4	

- Tercera dimensión: Conocimiento
Objetivos de la dimensión: Determinar la asociación de la gestión institucional en el fortalecimiento de capacidades de la Dirección Regional de Agricultura en Tumbes.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplica enseñanzas	¿El personal especializado en diferentes temas de la entidad enseña a los coladores para que realicen un trabajo eficiente?	3	4	4	
	¿Los jefes de la entidad enseñan a su personal para realizar un trabajo en conjunto?	3	4	4	
Capacitación	¿Existe un plan de capacitación para el personal de la entidad?	3	4	4	
	¿Se encuentra capacitado para cumplir el cargo que se le encomendó?	3	4	4	
Perfil	¿Tiene el perfil para estar en el cargo?	3	4	4	
	¿Las convocatorias que se realizan en su entidad cumplen el perfil?	3	4	4	



Dra. Maruja Pérez Vento

DNI 16795453

Anexo 07: Confiabilidad de los Instrumentos

Alfa de Cronbach variable 01 Gestión Institucional

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																						Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Sum fila (t)
1	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	87
2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	4	2	1	2	1	2	40
3	3	3	2	1	2	5	2	3	5	4	3	2	2	1	4	3	4	4	2	5	3	4	67
4	1	4	4	3	5	5	3	2	3	1	5	1	2	5	5	3	3	5	2	5	5		72
5	2	1	4	2	1	2	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	2	1	4	2	4	1	50
6	5	4	5	2	4	2	2	1	4	2	3	5	1	5	1	4	3	1	1	2	3	1	61
7	3	1	1	3	2	4	4	5	2	2	3	3	5	2	3	3	5	3	5	4	3	3	69
8	4	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	38
9	3	3	4	4	1	3	4	2	1	3	5	5	1	4	4	3	3	4	1	3	5	4	70
10	2	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	83
11	4	5	4	5	4	1	5	1	2	1	2	4	3	3	3	5	2	3	3	1	2	3	66
12	2	5	3	2	1	2	1	5	1	2	4	2	3	5	4	5	2	4	3	2	4	4	66
13	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	34
14	5	1	2	4	4	1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	1	3	4	71
15	2	4	2	5	5	2	1	4	3	3	1	2	3	5	2	2	5	2	3	2	1	2	61
PROMEDIO	2.93	2.93	3.00	3.00	2.60	2.80	2.53	2.93	2.87	2.33	3.00	2.80	2.60	3.33	2.80	3.13	3.07	2.80	2.60	2.80	3.00	2.64	Varianza Total
DESV EST S_i	1.28	1.75	1.36	1.46	1.50	1.47	1.55	1.49	1.19	1.29	1.31	1.26	1.12	1.50	1.37	1.41	1.39	1.37	1.12	1.47	1.31	1.28	Columnas
VARIANZA por ítem	1.64	3.07	1.86	2.14	2.26	2.17	2.41	2.21	1.41	1.67	1.71	1.60	1.26	2.24	1.89	1.98	1.92	1.89	1.26	2.17	1.71	1.63	<u>Varianzas total de ítems S_r²</u>
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	42.09																					243.24	

Fortalecimiento de capacidades

SUJETOS	ítem																		SUMA DE ÍTEMS
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	72
2	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	77
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	76
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	63
5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2	2	5	5	4	2	5	71
6	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	1	3	3	2	1	1	3	2	38
7	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
8	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	67
9	4	5	1	5	1	4	5	1	5	5	1	5	5	5	1	2	5	5	65
10	3	1	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	38
11	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	2	2	3	4	2	2	3	54
12	1	3	4	5	4	1	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	64
13	2	5	4	3	4	2	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	71
14	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	29
15	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	61
VARIANZA	1.44	1.18	1.69	1.42	1.69	1.44	1.18	1.69	1.42	1.18	1.69	1.18	1.18	1.42	1.69	1.76	1.18	1.42	25.87
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS																			200.78

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

$\alpha = 0.922$

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

Regular

Aceptable

Elevada

1

100% de confiabilidad
en la medición
(no hay error).