



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Competencias laborales y gestión institucional en la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geres, Moquegua 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Patricia Yovana Liendo Arce

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERU - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Gleny Dominga Gongora Fernandez
Presidente

Dr. Robinson Bernardino Almanza Cabe
Secretario

Dr. Dulio Oседа Gago
Vocal

DEDICATORIA

En primer lugar quiero agradecer infinitamente a Dios, ya que sin él sería imposible seguir adelante dándome fortaleza y salud, a mi madre Ena Arce Vda. de Liendo, por su incansable apoyo, comprensión y paciencia, a mi pequeño hijo Roland que con su alegría y vitalidad me alimenta y me da fuerzas para lograr mis objetivos.

Patricia

AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento al Dr. César Acuña Peralta, rector - fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo por permitir realizar mis estudios.

Así mismo mi agradecimiento infinito al Dr. Dulio Oseda Gago Ph.D. por compartir sus valiosas enseñanzas y conocimientos conmigo.

Al Sub Gerente de la Gerencia de Planificación, Prevención y Control de la Gerencia Regional de Salud, por su apoyo en la aplicación de los instrumentos.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, ponemos a vuestra consideración la presente tesis de investigación titulado: Competencias laborales y Gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018, con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La presente tesis tiene como objetivo de determinar la relación que existe en las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa Moquegua

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	20
1.4 Formulación del problema.....	25
1.5 Justificación del problema.....	26
1.6 Hipótesis.....	27
1.7 Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	29
2.2 Variables, operacionalización.....	29
2.3 Población y Muestra.....	33
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	33
2.5 Método de análisis de datos.....	35
2.6 Aspectos Éticos.....	35
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSION.....	59
V. CONCLUSION.....	63
VI. RECOMENDACIONES.....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICOS.....	68
ANEXOS.....	70

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 03: MATRIZ DE INSTRUMENTOS

ANEXO 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 05: BASE DE DATOS

ANEXO 06: CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE LEVANTAMIENTO DE DATOS

ANEXO 08: EVIDENCIAS

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 01 FRECUENCIA V1 COMPETENCIAS LABORALES.....	36
TABLA 02 FRECUENCIA V1-D1 AUTOCONTROL	37
TABLA 03 FRECUENCIA V1-D2 ADAPTABILIDAD	38
TABLA 04 FRECUENCIA V1-D3 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	39
TABLA 05 FRECUENCIA V1-D4 LIDERAZGO	40
TABLA 06 FRECUENCIA V1-D5 DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS Y NEGOCIACION	41
TABLA 07 FRECUENCIA V1-D6 VALORES	42
TABLA 08 FRECUENCIA V1-D7 ORIENTACIÓN AL LOGRO	43
TABLA 09 FRECUENCIA V2 GESTIÓN INSTITUCIONAL.....	44
TABLA 10 FRECUENCIA V2 - D1 DIRECCIÓN	45
TABLA 11 FRECUENCIA V2 - D2 PLANIFICACIÓN	46
TABLA 12 FRECUENCIA V2 – D3 ORGANIZACIÓN	47
TABLA 13 FRECUENCIA V2 – D4 EJECUCIÓN	48
TABLA 14 FRECUENCIA V2 – D5 CONTROL	49
TABLA 15 MATRIZ DE CORRELACIÓN ENTRE COMPETENCIAS LABORALES Y GESTIÓN INSTITUCIONAL	50
TABLA 16 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1	52
TABLA 17 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2	53
TABLA 18 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3	54
TABLA 19 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4	55
TABLA 20 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5	56
TABLA 21 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 6	57
TABLA 22 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA 7	58

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 01 VARIABLE COMPETENCIAS LABORALES.....	36
FIGURA 02 DIMENSIÓN: AUTOCONTROL	37
FIGURA 03 DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD	38
FIGURA 04 DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE INFLUENCIA	39
FIGURA 05 DIMENSIÓN: LIDERAZGO	40
FIGURA 06 DIMENSIÓN: DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN	41
FIGURA 07 DIMENSIÓN: VALORES	42
FIGURA 08 DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN AL LOGRO	43
FIGURA 09 VARIABLE GESTIÓN INSTITUCIONAL	44
FIGURA 10 DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	45
FIGURA 11 DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN	46
FIGURA 12 DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	47
FIGURA 13 DIMENSIÓN: EJECUCIÓN	48
FIGURA 14 DIMENSIÓN: CONTROL	49

RESUMEN

La presente investigación aplicada tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión institucional de los servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.

En cuanto al método, el estudio es no experimental y una investigación de nivel correlacional con un diseño transversal, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento los cuestionarios para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio.

Para analizar nuestros resultados se empleó el programa estadística SPSS, V.25 como conclusión se considera que existe una correlación positiva media ($\rho=0,620$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,050$) entre las competencias laborales y la gestión institucional en la muestra especificada.

Palabras clave: competencia laboral, gestión institucional y servidores.

ABSTRACT

The objective of this applied research is to determine the relationship between labor competencies and the institutional management of the servers of the Planning, Prevention and Control in Health Sub-Directorate of the Geres, Moquegua 2018.

Regarding the method, the study is non-experimental and correlational level research with a cross-sectional design, the survey technique was used and as a tool the questionnaires to determine the levels of relationship between these study variables.

To analyze our results, the statistical program SPSS, V.25 was used. In conclusion, it is considered that there is a mean positive correlation ($\rho = 0.620$ and $p\text{-value}: 0.000 < 0.050$) between labor competencies and institutional management in the specified sample.

Key words: labor competence, institutional management and servers.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En el contexto internacional la realidad peruana es una compleja organización que rebaza en actividades de las que se ocupa, las cuales de manera creciente se ven multiplicadas debido al desarrollo social, que exige la satisfacción de los nuevos imperativos que van surgiendo, y que el Estado en su papel organizador de la sociedad, se ve obligado a afrontar mediante la prestación de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de la población. Ante esto se han incrementado en grandes proporciones el empleo de personas y el brazo ejecutor para estas actividades lo constituye el ser humano. En efecto, para cumplir con tales fines, este efectúa numerosas acciones que desempeñan las tareas y cumplir con los fines que se le han asignado, ante esto, el Estado concreta materialmente sus ideas y cumple con los fines que se le han asignado por intermedio del esfuerzo de las personas.

En el Perú es importante conocer su satisfacción laboral ya que permite evaluar los programas y actividades creados para mantener y mejorar los niveles de competencia laboral, al existir estos programas, se complementan con una adecuada gestión institucional el cual permite que el proceso de dirección, planificación, organización, ejecución y control se lleve a cabo lo que permitirá reflejar las cualidades de la persona con las características del trabajo, además de la percepción de la persona en como el trabajo es un medio adecuado para lograr su futuro desarrollo, nuevas habilidades, desarrollo de conocimientos obtenidos y actualizaciones.

En la Sub Gerencia de Planeación, Prevención y Control de Salud el objetivo es mejorar el desempeño de los servidores que se encargan de gerenciar y administrar servicios de salud a la población a través de programas y estrategias, en ese sentido al Ministerio de Salud le pertenecen el 86% de todos los establecimientos y de ellos el 98% son centros y puestos de salud, desafortunadamente la deficiente capacitación, los bajos sueldos y la falta de

compromiso a nivel directivo reflejan que no exista el compromiso con la institución. Para Espinal (2015) “los recursos o habilidades que el ser humano posee, supone ingresar al espacio de las capacidades que las personas realizan para obtener un conjunto de funcionamientos o desempeños. (p.17) estos aspectos definen que las competencias laborales de los servidores depende de las condiciones y objetivos laborales.

La gestión institucional la podemos medir mediante un examen de eficiencia, eficacia y equidad de los recursos públicos por medio de información tanto interna como externa de tipo contable, comercial, estadístico y operativo. Todo esto nos permite evaluar resultados, detectar desviaciones, establecer tendencias y producir rendimientos, de igual manera se puede evaluar el cumplimiento de objetivos y metas establecidas de las entidades productoras bienes y servicios y la distribución de los mismos entre los diferentes agentes económicos que intervienen en el proceso productivo. Hoy más que nunca, se debe desarrollar un nuevo estilo de liderazgo que permita integrar, motivar, y desarrollar el potencial humano para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe saber que se les motiva, capacita, orienta, comprende y que se les toma en cuenta en los proyectos y destinos de la institución, solo así reflejará el impacto en el desempeño laboral que experimentan los servidores para la mejora de sus funciones.

1.2 Trabajos previos

Comenzamos esta primera parte con la revisión de los antecedentes internacionales:

Mariñez, (2014) en su tesis de postgrado: “*Tendencias Perspectivas de la gestión humana desde el desempeño organizacional, en relación con la política y estrategias utilizadas en empresas descentralizadas en la región suroeste de la Republica Dominicana*” presentada al Departamento Académico de la Escuela de Estudios Sociales y Humanos en Cumplimiento Parcial de los requisitos para optar el Grado de Doctor en Recursos Humanos de Atlantic International University Honolulu, Hawái quien empleó un diseño analítico, descriptivo y

transversal, mediante el muestreo aleatorio simple, cuyo el objetivo trata de analizar las posibles tendencias y posibles perspectivas de la gestión humana observado del punto de vista del desempeño organizacional, tomando en consideración las políticas y estrategias utilizadas por las empresas descentralizadas de la regiones suroeste de Republica Dominicana, para lo cual se compararon las variables de empresas, de políticas y de estrategia, el sistema de gestión y el capital humano, y con ello se elaboró la encuesta, esto nos permitió hallar encontrar similitudes y algunas pequeñas diferencias significativas entre ellas.

Concluye que la capacidad humana es el centro y la base del proceso del desarrollo de la investigación, y orienta en la búsqueda de nuevas categorías que se relacionan directamente con ella y la organización como un sistema abierto que esta en constante relación con el medio que la rodea.

Estas tendencias y perspectivas de la gestión humana dentro de un mundo globalizado permitirá que las empresas se reconozcan así mismas ante la sociedad como fuente de empleo, progreso y sostenimiento de la economía y uno de los factores determinantes de la organización es la administración de su talento humano, por lo que la gestión humana es el centro y la base del desarrollo.

Sarmiento, (2017) presentó su tesis de postgrado: *“Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central” Escuela Politécnica Nacional – Universidad Central del Ecuador*, desarrolló una investigación descriptiva utilizando el método de inducción (recopilación de la muestra que sirve como base para conocer el estado de la problemática y sugerir como fundamento a los lineamientos que se estipulen). Utilizó como instrumento la encuesta tomando como población de estudio a los seiscientos dos servidores del área central de la universidad.

Todos estos problemas que se presentan en la universidad repercuten de cierta manera fuera de la organización y afecta la relación con su entorno, lo que demuestra que la Gestión de Talento Humano no se cumple a cabalidad, es decir que los trabajadores no ejercen ni demuestran un aceptable desempeño en las funciones encomendadas, no presentan un adecuado nivel de eficiencia y

eficacia, finalmente los resultados obtenidos demuestran poco desarrollo y crecimiento del trabajo de equipo, el desarrollo laboral es bajo, vuelve la demora en los trámites, por consiguiente, la cadena productiva se ve interrumpida, esto impide que se cumplan los objetivos y metas trazados. La carencia de un diagnóstico con la gestión administrativa, pone en riesgo la identificación e implementación de planes de emprendimiento y/o mejora en la gestión del talento humano, afectando en los procesos administrativos de la institución.

Se concluye que una buena gestión óptima en el desempeño laboral es claramente reconocida en los profesionales de talento humano que se enfrentan cotidianamente a obstáculos internos, lo que ocasiona que no sean aceptados de buena manera por diferentes razones, todo esto ocasiona un ambiente de tensión dentro de la institución.

Narváez, (2016) presentó su tesis de postgrado: *“Relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales no monetarios en el hospital de nanegalito”* Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito – Ecuador utilizando la metodología inductiva – deductiva, de tipo correlacional - exploratoria (por ser la incentivos laborales), tomando como población a los 90 empleados que laboran en el Hospital Nanegalito utilizando como instrumento la encuesta.

Se concluye que aun existe una cultura resistente al cambio fundamentaba en los comportamientos, valores y normas que no permiten hacer variaciones, modificaciones para alcanzar los objetivos. Así mismo se evidenció que existe una fuerte relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales que deberán fortalecerse lo que permitirá generar un sentido de compromiso y obtener una ventaja competitiva en el cumplimiento de sus actividades.

Quiñonez, (2013) presentó su tesis de postgrado: *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas”* Universidad Tecnológica Israel de Quito – Ecuador, desarrolló una investigación exploratoria – descriptiva, utilizando el método de observación inductivo – deductivo. La técnica utilizada para el recojo de información ha sido la aplicación web E_ENCUESTA aplicativo

amigable, rápido y confiable tomando como muestra a todo el personal docente, administrativos y de servicios que suman la cantidad de 197 trabajadores.

Se concluye que la comunicación, el trabajo en equipo, compensación, equidad, género, estilos de dirección, estilos de liderazgo, imagen de la institución, creatividad y otros factores incrementan a los trabajadores a desarrollar un mejor trabajo lo que reflejará en el incremento de su propio desempeño laboral.

El clima organizacional dentro del ámbito organizacional es la herramienta estratégica fundamental para la gestión y desarrollo del recurso humano, permitió determinar que existe disconformidad de los trabajadores con relación al clima organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La interpretación en los resultados reflejan los factores negativos que existen en el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se sugiere elaborar un plan de mejora que contribuya al planeamiento de estrategias que ayuden a la gestión y fomenten un ambiente laboral adecuado que incremente la satisfacción laboral y productividad de los trabajadores.

Entre los antecedentes nacionales, se tiene a Ortega, (2015) presentó su tesis de postgrado: *“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima”* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, utilizando para su investigación un estudio no experimental, transaccional, correlacional y causal tomando como población a 120 empleados administrativos de universidades tecnológicas, así mismo utilizó el método inductivo-deductivo, el método analítico-sintético y el comparativo y como técnica de instrumento el muestreo aleatorio estratificado.

Nos indica las condiciones y el clima laboral del personal de la Administración Pública Nacional es del 66,7%, en el ambiente físico las relaciones socio laborales y los contenidos de las tareas son calificados por los empleados como favorables representando más del 50% del total, esta información fue evaluada de los datos de la Oficina Nacional del Empleo Público en el 2008.

En este primer estudio en su tipo también evidencio que el clima laboral es más valorado por los hombres 35,5% que por las mujeres 27,5%. Adicionalmente, se analizó el hecho que menos de la mitad (45,3%) ha tenido evaluación de su desempeño laboral en los dos últimos años de trabajo, siendo los más jóvenes de

18 a 34 años quienes menos han experimentado la evaluación de su desempeño (52,7%); mostrando la importancia de evaluar las competencias laborales y el clima organizacional en otras instituciones como las universidades tecnológicas privadas de Lima: el comportamiento laboral define en las empresas las características del medio ambiente de trabajo lo cual incide en el clima organizacional, y que estimula a los colaboradores de las universidades tecnológicas privadas de Lima a cumplir las tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo a sus competencias laborales.

Se concluye que el conocimiento debe ser gestionado y gestionar a los individuos que representan esta sociedad, así se detalla el concepto de gestión de las competencias como una función que determina la administración de los recursos humanos, basado en el desempeño organizacional y el conocimiento, de igual modo en las interacciones de las cuales pueda emerger el conocimiento. “Se entiende el concepto de gestión de las competencias como los conocimientos, las cualidades y aptitudes que se dan como un contexto social organizacional de relativa flexibilidad” (Jimenez, 1997).

Tinoco, (2015) presentó en su tesis de postgrado: *“La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en Senati Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, desarrolló una investigación no experimental, transeccional y descriptiva, determinando el tamaño de la muestra el método probabilístico aleatorio.

Propone la implementación del Cuadro de Mando Integral para mejorar la competitividad que se justifica en la medida que esta herramienta permite identificar cuales son los elementos y planear estrategias que permitan orientar el camino que deben definirse para cumplir la misión y alcanzar la visión a través de la comunicación que es de vital importancia para el flujo eficiente de la información y por qué permite expresar las estrategias empresariales en objetivos específicos cuyo logro será medido mediante indicadores de desempeño, y las relaciones CAUSA-EFECTO. Este modelo a implementar en la administración estratégica permitirá canalizar todos los procesos para la toma de decisiones mejorando su competitividad a nivel nacional en todos los niveles organizacionales.

Ticona, (2014) presentó su tesis de postgrado: "*Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la facultad de educación*" Universidad Mayor de San Marcos, desarrolló la metodología empleando la investigación correlacional, tomando como población a 271 estudiantes de la facultad y con una muestra de 159 alumnos del décimo semestre.

Sostiene que la importancia de la evaluación constituye uno de los temas de mayor interés para la pedagogía, donde existe una disciplina que estudia de forma simultánea las pruebas pedagógicas tomando como base las comparaciones sobre diferentes sistemas de calificación con diversos examinadores y observando el resultado de los aprendizajes.

Concluye que hay una fuerte correlación significativa de sus variables gestión académica y la variable competencias docentes referidas a su formación profesional, esta correlación fuerte y positiva y determina que hay en conjunto una dependencia de 66% de la variable formación profesional en comparación de las otras variables, la evaluación nos demuestra que la reflexión valorativa y sistemática en el desarrollo y el resultado de las acciones emprendidas en la sociedad exige procesos de mejora continua por que los egresados, no se desarrollan profesionalmente en la carrera laboral en que se formaron y donde el mercado laboral todavía no es parte del perfil del egresado, sobre todo en el entorno competitivo nivel mundial en donde es evidente el comparativo entre la universidad nacional y privada.

Peñafiel, (2017) presentó su tesis de postgrado: "*Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos*", Universidad Nacional Mayor de San Marcos, desarrolla su investigación en el tipo descriptiva correlacional, su población son todos los institutos superiores tecnológicos, tomando como muestra a 203 estudiantes (25% de la población total) y 119 docentes (37% de la población). Así mismo utilizó como instrumento de investigación la encuesta.

Indica, que la transformación de la sociedad moderna se debe ajustar a la globalización y nuevas tendencias de procesos educacionales y por este motivo, es importante la investigación sobre liderazgo en la gestión de centros educacionales y sus efectos en procesos de mejoras académicas, toma de decisiones, desarrollo de talento humano, planificación de proyectos y convivencia en la comunidad educativa. El crecimiento acelerado de la población estudiantil es uno de los indicadores que presenta como variable las instituciones y que obligan a sus administradores a recibir orientaciones por parte de investigadores y quienes se interesen en la educación para fortalecer estrategias que permitan al estudiantado consolidar competencias en los niveles de estudios, además de la formación integral como sujeto desde un enfoque epistemológico neo positivista y un liderazgo capaz de generar trascendencia institucional.

Además la investigación describe las áreas de liderazgo transformacional y las diferencia de otras tipologías de liderazgo: procesos de formación, desarrollo personal y desarrollo de capacidades. Esta investigación plantea como base el COMO se desarrolla el liderazgo transformacional, QUE se espera de los líderes y COMO se evalúa la gestión aplicada por el líder. El foco de la investigación esta dirigida a la gestión que realiza un administrador de un instituto tecnológico superior, su grado de experiencia en el conocimiento del sistema aportará el manejo científico técnico, la capacidad y el buen uso de la autoridad encomendada en su intervención con quienes esta acompañado y su capacidad ética, todo esto implementado logrará que la institución camine correctamente.

Esta necesidad de propiciar un aprendizaje permanente conlleva a la construcción de las competencias que contribuirán al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad creciente con acceso a la información, tomando en cuenta que el individuo necesita tener su propio crecimiento como persona, el cual requiere una estrecha relación con la ética que transmita activamente líderes y comunidad para alcanzar sus metas.

1.3 Teorías relacionadas al tema

En relación a las bases teóricas –científicas de las variables: Gutiérrez (2010), define las competencias gerenciales como: “ayudan a las personas a destacar en

distintos ámbitos y en diferentes puesto, así por ejemplo las personas que trabajan en atención al cliente deben tener competencias para la autoadministración y comunicación” (p.141).

Cabe señalar que las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades y que no solo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por su capacidad de administrar.

Ortega (2015), define el comportamiento laboral como una característica del ambiente de trabajo, lo cual incide en el clima organizacional y que estimula a los colaboradores a cumplir las tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo a sus competencias laborales. Según sus competencias laborales habrá efectos sobre el clima organizacional de las personas, si se miden pueden llegar a ser positivas o negativas, por eso la empresa debe conocer cuales son estas deficiencias que pueden afectar negativamente y se pueda lograr un mejor clima organizacional en la empresa.

Entre las **dimensiones**^[R1]:

Dimensión de Autocontrol.- permite que una persona pueda tener el control sobre el logro del resultado planeado, así el trabajador administrativo maximizará el uso de recursos y optimizará el tiempo.

Dimensión de Adaptabilidad.- el trabajador debe mantener una actitud de adaptación para solucionar posibles desajustes que respete la elección y valore la experiencia del trabajador.

Viardot (2014), precisa que el cambio organizacional es idealmente una operación organizada y bien planteada y lo define como: que en algunas ocasiones, este cambio es fruto de una crisis interna y externa. Una vez se ha tomado la decisión de realizar un cambio técnico u organizacional, es el momento de dar paso a la acción. En la actualidad, el gran reto de los líderes es sobreponerse a la inercia de la estructura. La primera Ley de Newton, sobre la inercia, es aplicable a las organizaciones: si no hay ninguna fuerza actuando

sobre un objeto o si la suma de las fuerzas es igual a cero, la dirección y velocidad del objeto no cambia y su aceleración es nula. Para cambiar el movimiento, debe actuar una fuerza motriz. (p.112, 107).

Acosta (2014), “la vida del equipo, y de la organización, están llenas de cambios. Son las única constante, en la vida, y en lo laboral”. La persona flexible está abierta a nuevos planteamientos. La incertidumbre del desconocido no les resulta molesta; se saben arriesgar a buscar nuevos modos de hacer las cosas. La adaptabilidad a cada situación nueva nos facilitará el éxito. (p. 119)

Dimensión Capacidad de Influencia.- es el incremento de la capacidad de influir de forma consciente y en una dirección concreta para lograr objetivos organizacionales.

Dimensión de Liderazgo.- es el líder que hace que los objetivos se logren. Con su liderazgo tienen la visión, iniciativa, influyen en las personas, hacen propuestas, organizan la logística, resuelven problemas, asumen responsabilidades, etc.

Martínez (2012), el liderazgo es uno de los temas que, en el ámbito de los negocios, es ampliamente tratado y estudiado. Numerosos libros, artículos y expertos continuamente cubren aspectos del liderazgo, especialmente lo relacionado con la naturaleza y comportamiento de los buenos líderes, y con la estructura y características de las organizaciones en las que estos se desempeñan y desarrollan. (p.58).

Loya (2011), Liderazgo es la actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que le han sido encomendados (p.69).

Dimensión Desempeño Laboral, resolución de conflictos y negociación.- “esto genera una diferencia significativa en el desempeño individual o en los componentes de una organización que otorga procedimientos consistentes en la resolución de conflictos y la conformación de acuerdos.

Para Dalton, Hoyle y Watts (2007), el desempeño laboral es una medida con la que un empleado realiza su trabajo. La aplica un supervisor a sus subalternos, los empleados al personal, los empleados entre sí o una combinación de todas estas posibilidades .

Robbins y Judge (2014), dicen que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (p. 84).

Dimensión Valores.- la realidad se define a si misma, los valores de una organización se ven reflejados en los valores de sus miembros.

Alles (2004), es la capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones calidad y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz. (p. 142).

Dimensión orientación al logro.- si se actúa con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias las decisiones importantes para superar a la competencia, atender las necesidades de los clientes o mejorar la organización, implica administrar los procesos establecidos para que no interfieran con los objetivos propuestos.

López (2009), “son reglas no escritas anteriores al ser humano, pero de algún modo eficaz, que se deducen sin más de la naturaleza humana porque se hallan impresas en el fondo de nuestras conciencias y representa lo ideal de lo justo”. (p.2)

Con lo concerniente a la variable de gestión institucional:

Unesco (2011) la gestión institucional son las formas cómo se organizan la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. Es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social. Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. (p.35)

Educar (2015) gestión institucional, implica impulsar la conducción de la institución hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo cual resultan necesarios habilidades, saberes y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como las prácticas y mecanismos utilizadas por las personas implicadas en las tareas educativas. Al llegar a este punto, la estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión.

Peñafiel (2017) “es un término que abarca varias dimensiones sobre todo en la participación, lo que conlleva a una actividad donde existe el involucramiento de actores colectivos que no son siempre individuales”.

La gestión institucional se refiere a la conducción de los recursos humanos que integran una institución hacia el logro de determinados objetivos y metas y constituyen un aspecto de gran importancia para la formación de las nuevas generaciones. Existen instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones como:

Gestión educativa.- esta gestión privilegia el aprendizaje escolar como la tarea fundamental de todos. Se basa en un liderazgo llevado por el director.

Gestión directiva.- implica las condiciones de gobernabilidad y guía institucional establecidas por la conducción del organismo, ya que se considera un factor

humano como principal y a los líderes como los que capaces de impulsar y mantener el sistema de gestión. Se caracteriza por ser interpersonal, orientar el talento individual y grupal, promover la acción cooperativa, fortalecer el trabajo en equipo y estimular el desempeño laboral.

Sovero (2007), estima que la gestión institucional “se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica” (p.228). Asimismo, menciona entre las principales actividades de dirección a la planificación, organización, comunicación, control y participación. También sostiene que la gestión institucional debe basarse en las siguientes estrategias (p.235).

Losada (2004), determina que las fuentes de donde proviene la información, los documentos, las formas de acceso para hacer un análisis que ayude en la correcta difusión selectiva basada en las necesidades, la optimización de su actividad diaria, la identificación con la institución y su proyección hacia la sociedad.

1.4 Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre las competencias laborales y gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua - 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre el liderazgo y gestión institucional de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre los valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

¿Qué relación existe entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

1.5 Justificación del problema

La Sub Gerencia de Planeamiento Prevención y Control en Salud esta orientada a planificar, organizar, dirigir y supervisar los objetivos, actividades, indicadores, metas del presupuesto, se estudia las variables competencias laborales y la variable gestión institucional para poder comparar y tomar acciones correctivas que permitan el incremento y desarrollo de las competencias laborales lo que repercutirá en la gestión institucional y por ende a la población que merece una buena administración de los fondos del estado orientados a la buena salud tanto preventiva como correctiva.

Los motivos que me impulsaron en esta investigación son los resultados que generan los servidores de esta Sub Gerencia en cuanto a su rendimiento laboral, y como repercute en el ambiente donde labora, en sus objetivos y necesidades de proyección personal, esto implica a las capacitaciones que son distribuidas de manera en algunos casos de manera arbitraria, lo que define su compromiso con la institución que va muy ligada a sus hábitos culturales y sociales.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general:

H1: Existe una relación directa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H0: No existe una relación directa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Hipótesis específicas:

Existe una relación directa y significativa entre el autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre los valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Existe una relación directa y significativa entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre el autocontrol y la gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Determinar la relación que existe entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Determinar la relación que existe el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

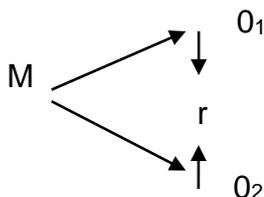
Determinar la relación que existe entre los valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Determinar la relación que existe entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es no experimental, ya que no existe ninguna manipulación de la realidad, pues se midieron las variables tal como esta en la muestra. El diseño es transversal - correlacional por que se estudia a los sujetos de diferentes edades en un mismo tiempo. El esquema es el siguiente:



Donde: M: Muestra
O₁: Observación de la variable 1
O₂: Observación de la variable 2
r: Relación entre las dos variables.

Variable 1: Competencia laboral

Variable 2: Gestión institucional

2.2 Variables, operacionalización

Veamos ahora la definición conceptual de las variables de estudio:

Variable 1: Competencia laboral

Según Ortega (2015) describe la importancia de evaluar las competencias laborales y el clima organizacional que definen las características del ambiente de trabajo lo que incide en el clima organizacional, y que estimula a los colaboradores a cumplir las tareas con eficiencia y eficacia de acuerdo a sus competencias laborales.

Dimensiones:

Operacionalización de variables

Variable 1: Competencia Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Competen- cias Laborales	Es una serie de conjuntos, habilidades, destrezas y conocimientos que se asocian al éxito en el desempeño en un puesto de trabajo determinado; por lo tanto se ha desarrollado a partir de la identificación de conductas laborales en un grupo de colaboradores con desempeño sobresaliente y exitoso.	La competencia laboral argumenta las capacidades de los individuos que los convierte en los adecuados para los requerimientos de las diversas funciones basándose en la posición que ocupa cada individuo en la estructura funcional y por sus responsabilidades dentro de la institución.	1.1. Autocontrol	1.1.1. Es firme en sus decisiones.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				1.1.2. Tolera opiniones ajenas.	
				1.1.3. Manejo del estrés en grupo.	
				1.1.4. Controla su estado de ánimo.	
				1.1.5. Conserva las interrupciones.	
			1.2 Adaptabilidad	1.2.1. Respeta los nuevos compromisos.	
				1.2.2. Promueve el compañerismo.	
				1.2.3. Hace que la oficina sea un lugar cómodo.	
				1.2.4. Crea un buen ambiente de trabajo.	
			1.3 Capacidad de Influencia	1.3.1. Puede cambiar la toma de decisiones de otra persona.	
				1.3.2. Tiene la capacidad de generar ideas.	
			1.4. Liderazgo	1.4.1. Delega funciones a sus subalternos.	
				1.4.2. Se interesa por las actividades del grupo.	
				1.4.3. Organiza a su equipo de trabajo.	
				1.4.4. Incentiva el compañerismo.	
				1.4.5. Busca alternativas de solución viables para la institución.	
			1.5. Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación	1.5.1. No le gusta su trabajo.	
				1.5.2. Evade sus responsabilidades ante un conflicto.	
				1.5.3. Adquiere conocimientos de acuerdo a su nivel.	
				1.5.4. Realiza evaluaciones permanentes.	
1.6. Valores	1.6.1. Es fiel a sus convicciones.				
	1.6.2. Trabaja tomando en cuenta los valores éticos.				

				1.6.3 Se proyecta en tareas a corto plazo.
			1.7. Orientación al logro	1.7.1. No se esfuerza.
				1.7.2. Mejora el rendimiento.
				1.7.3 Cumplimiento mínimo.
				1.7.4 Establece metas desafiantes.
				1.7.5 Quiere hacer bien su trabajo.
				1.7.6 Establece sus propios estándares.

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Gestión Institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable2: Gestión Institucional	Conjunto de acciones desplegadas por quienes están a cargo de espacios organizacionales, y únicamente puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización.	Es el desarrollo de varios ámbitos que remiten a practicas administrativas organizacionales, culturales, políticas y sociales que conforman individuos y lo orientan hacia una transformación en la institución	2.1. Dirección	2.1.1. Da a conocer lineamientos internos.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				2.1.2. Socializa los objetivos de la dirección.	
				2.1.1. Socializa los objetivos de la dirección.	
				2.1.2. Fomenta el compañerismo entre los servidores.	
				2.1.3. Respeta las normativas vigentes	
			2.2 Planificación	2.1.1. Se interesa en las opiniones de los servidores.	
				2.2.1. Logra todos los objetivos planteados.	
				2.2.2. Coordina los logros de la institución.	
			2.3 Organización	2.2.3. Establece metas a mediano y largo plazo.	
				2.2.4. Establece metas de acuerdo a su función.	
				2.3.1. Se programa comisiones de servicio.	
			2.4 Ejecución	2.3.2. Se organizan tareas con anticipación.	
				2.3.3. Establecen actividades a largo plazo.	
				2.4.1. Existe parámetros para llevar a cabo actividades.	
				2.4.2. Brinda soporte académico.	
			2.5 Control	2.4.3. Se cumplen los objetivos.	
				2.4.4. Establece metas fijas en determinado tiempo.	
2.5.1. Cumple con sus funciones.					
2.5.2. Capacidad de mejora.					
2.5.3. Evaluación al personal.					
	2.5.4. Resistencia al cambio.				

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y Muestra

Población

Según Del Castillo (2016) indica “es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observadas en un lugar y momento determinado, donde se desarrollara la investigación”.

La población del presente estudio está conformada por 30 servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control de la Geresa Moquegua de diversas profesiones cumpliendo labor administrativa.

Muestra

La muestra es no probabilística intencional, conformada por la totalidad de los sujetos de la población.

Muestreo

Muestra Censal

2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se ha utilizado para la investigación es la encuesta sobre las competencias laborales y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de Geresa Moquegua.

Instrumentos

La investigación se hizo con los cuestionarios de encuestas para el recojo de datos en el área de trabajo donde laboran los servidores.

Instrumento 1: Competencia laboral, medido en escala ordinal, contiene 29 preguntas en sus dimensiones: Autocontrol (05 indicadores), Adaptabilidad (04

indicadores), Capacidad de Influencia (02 indicadores), Liderazgo (05 indicadores), Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación (04 indicadores), Valores (09 indicadores). Será medido de acuerdo a escala:

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

Instrumento 2: Gestión institucional, medido en escala ordinal, contiene 21 preguntas en sus dimensiones: Dirección (05 indicadores), Planificación (04 indicadores), Organización (03 indicadores), Ejecución (04 indicadores), Control (05 indicadores). Será medido de acuerdo a escala:

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

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Según Oseda (2008), “la validez es el grado en el que un instrumento en verdad mide la variable que busca medir” (p.185).

Se ha puesto a disposición a juicio de expertos:

Dr. Dulio Oseda Gago	Metodólogo
Dr. Robinson Almanza Cabe	Estadístico
Mg. Mery Lourdes Navarro Turpo	Lingüista
Mg. Edwin Roli Heberth Pare Flor	Disciplinarios
Mg. Rene Reynaldo Luque Jara	Disciplinarios

Confiabilidad del instrumento

Según Oseda (2008), “Es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p.190)

La confiabilidad de esta investigación está basada en el método de Alfa de Cronbach teniendo como resultados:

Variable 1 Competencia laboral: 0.717

Variable 2 Gestión institucional: 0.887

De acuerdo a la tabla que mide la confiabilidad en la escala de 0 a 1 tenemos:

0	0.5	1
0.53 a menos		Confiabilidad nula
0.54 a 0.59		Confiabilidad baja
0.60 a 0.65		Confiable
0.66 a 0.71		Muy Confiable
0.72 a 0.99		Excelente Confiabilidad
1.0		Confiabilidad perfecta

Podemos determinar que los resultados tanto para la variable competencia laboral (0.717) es muy confiable, como para la variable gestión institucional (0.887) tiene excelente confiabilidad, se procede a la confiabilidad del instrumento.

2.5 Método de análisis de datos

Para el presente análisis se recurre al programa estadístico SPSS v. 25 y el programa Excel 2010, calcular con los estadígrafos:

Tabla de distribución de frecuencias y figuras

Rho de Spearman para comprobación la correlación de las variables

2.6 Aspectos Éticos

El recojo de información para esta investigación, se solicitó autorización al Sub Gerente de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Gerencia Regional de Salud Moquegua.

La información recogida a través de las encuestas se tratará con la mayor confidencialidad y privacidad.

III. RESULTADOS

En este capítulo detallaremos los resultados de cada variable y sus dimensiones luego de haberlas procesado las encuestas motivo de investigación. En cada tabla y figura se detallará la frecuencia de los 30 servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018:

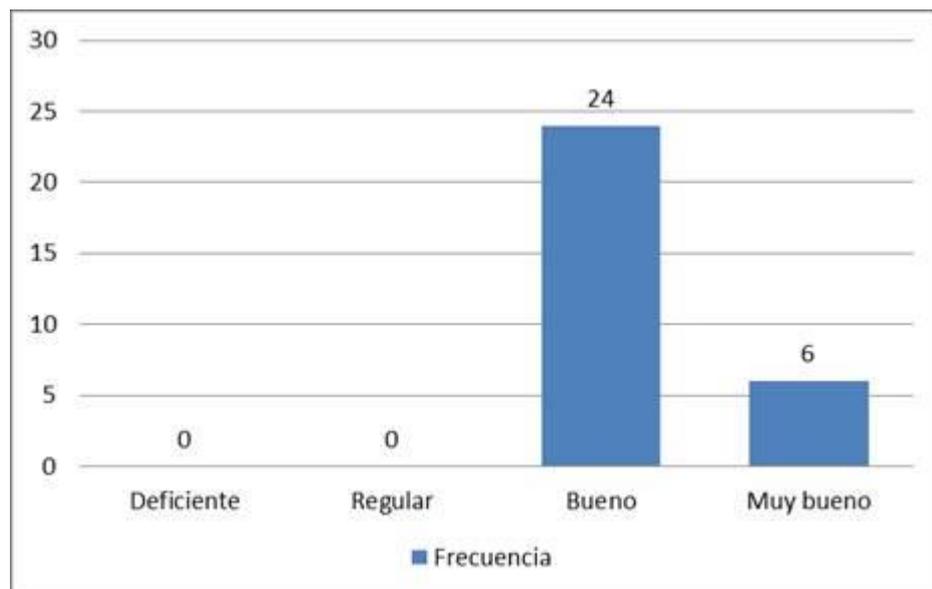
En la siguiente tabla observamos que la variable 1 Competencia laboral nos muestra el consolidado de sus dimensiones:

Tabla 01 Frecuencia V1 Competencias Laborales

Variable 1 - Competencia Laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	24	80%
Muy bueno	6	20%
Total	30	100%

Fuente: **Base de datos**

Figura 01 Variable Competencias laborales



Fuente: tabla 01

Interpretación:

Podemos observar que en la variable 1 Competencias laborales tenemos a 24 servidores que representan el 80% del total, consideran buena la competencia laboral, mientras que existe un grupo de 6 personas que representan el 20% que consideran que la competencia laboral es muy buena. Ante esto se puede reflejar que la competencia laboral es buena para el cumplimiento de objetivos de la institución.

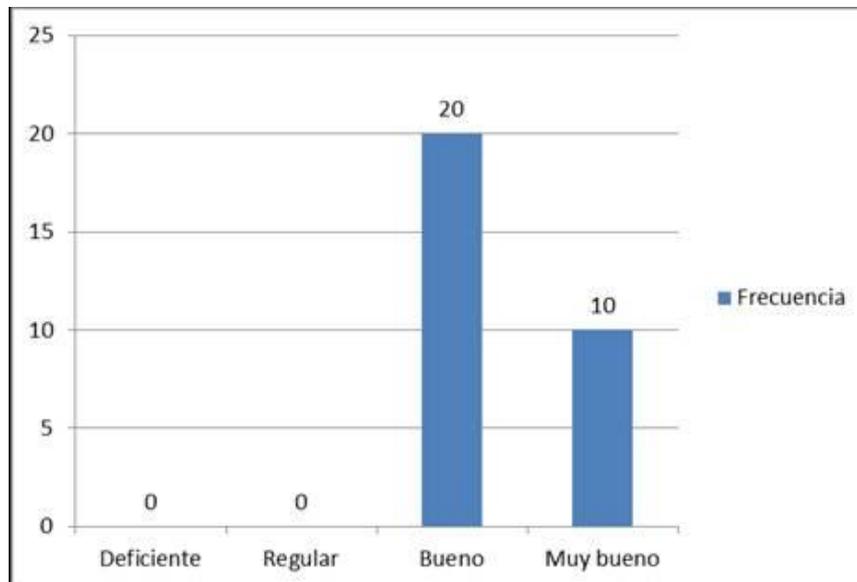
Detallamos las dimensiones de la variable1:

Tabla 02 Frecuencia V1-D1 Autocontrol

V1 - Dimensión1: Autocontrol		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	20	67%
Muy bueno	10	33%

Fuente: Base de datos

Figura 02 Dimensión: Autocontrol



Fuente: tabla 02

Interpretación:

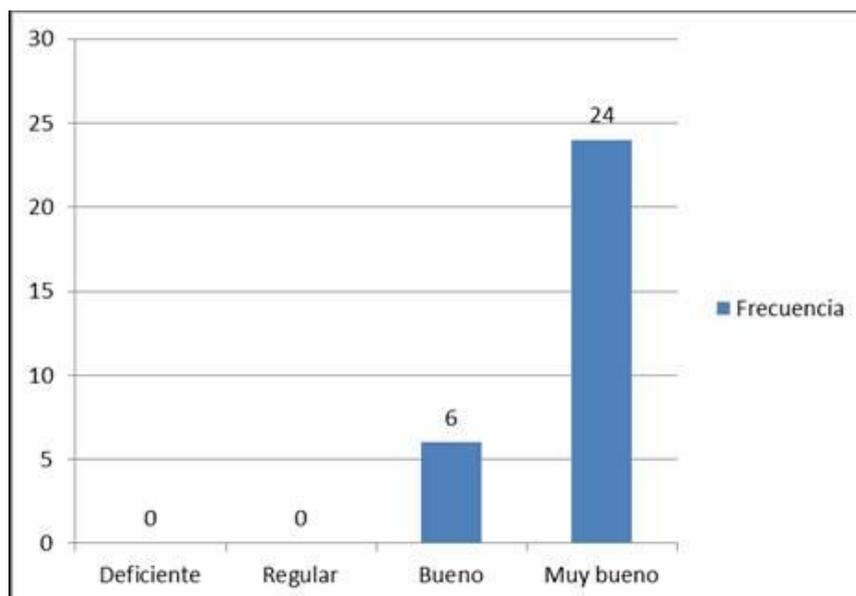
Podemos observar que en la dimensión 1 Autocontrol de la variable Competencias laborales tenemos a 20 servidores que representan el 67% del total, consideran que tienen un buen autocontrol de sus emociones, así mismo se observa que hay un grupo de 10 personas que representan el 33% que consideran que tienen un muy buen autocontrol en situaciones de presión. Podemos concluir que mas de la mitad de los servidores de la Sub Gerencia tienen un buen autocontrol de sus emociones, y en situaciones laborales que pueda implicar alguna controversia.

Tabla 03 Frecuencia V1-D2 Adaptabilidad

V1 - Dimensión 2: Adaptabilidad		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	6	20%
Muy bueno	24	80%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 03 Dimensión: Adaptabilidad



Fuente: tabla 03

Interpretación:

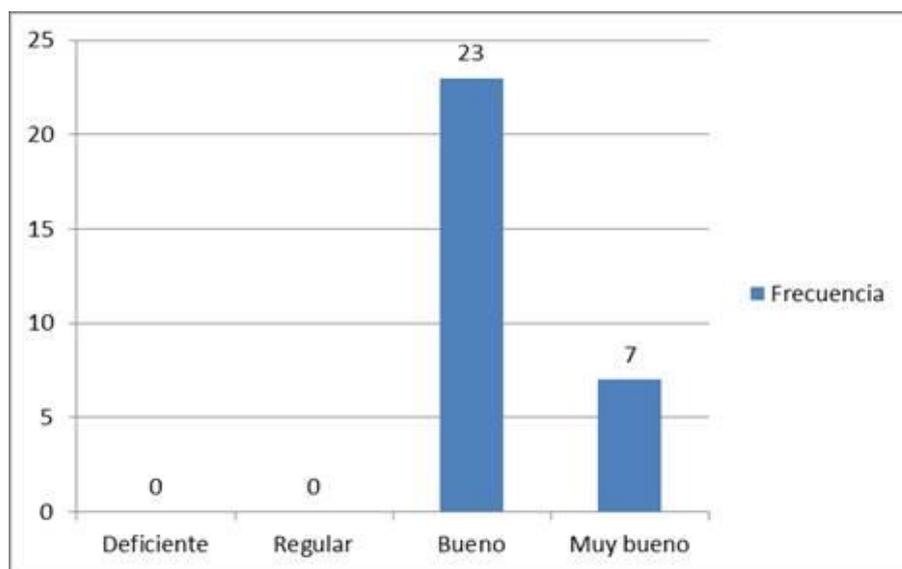
Podemos observar que en la dimensión 2 Adaptabilidad de la variable Competencias laborales tenemos a 24 servidores que representan el 80% del total, consideran que tienen una muy buena adaptabilidad a nuevas situaciones, así mismo se observa que hay un grupo de 6 personas que representan el 20% que consideran que tienen una buena adaptabilidad para los cambios que se producen. Podemos concluir que más de la mitad de los servidores de la Sub Gerencia tienen un buen autocontrol de sus emociones, y en situaciones laborales que pueda implicar alguna controversia.

Tabla 04 Frecuencia V1-D3 Capacidad de Influencia

V1 - Dimensión 3: Capacidad de Influencia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	23	77%
Muy bueno	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 04 Dimensión: Capacidad de Influencia



Fuente: tabla 04

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 3 Capacidad de Influencia de la variable Competencias laborales tenemos a 23 servidores que representan el 77% del total, consideran que tienen una buena capacidad de influencia a sus compañeros de trabajo, así mismo se observa que tenemos de 7 personas que representan el 23% que consideran que tienen una muy buena capacidad de influencia para la toma de decisiones.

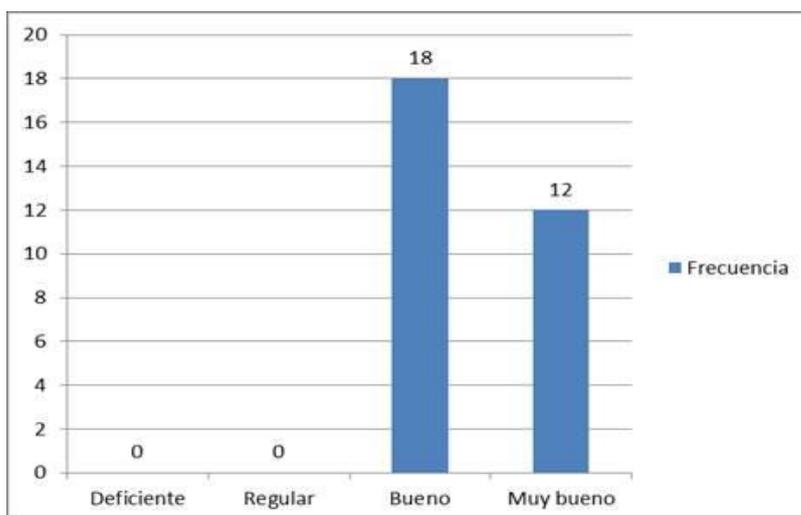
Podemos concluir que más de la mitad de los servidores de la Sub Gerencia tienen una buena capacidad de influencia con sus compañeros de labores para mejorar los niveles administrativos y poder llegar a crear estrategias para la toma de decisiones.

Tabla 05 Frecuencia V1-D4 Liderazgo

V1 - Dimensión 4: Liderazgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	18	60%
Muy bueno	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 05 Dimensión: Liderazgo



Fuente: tabla 05

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 4 Liderazgo de la variable Competencias laborales tenemos a 18 servidores que representan el 60% del total, consideran que tienen un buen liderazgo con sus compañeros, mientras que 12 personas que representan el 40% que consideran que tienen una muy buena capacidad de influencia para la toma de decisiones.

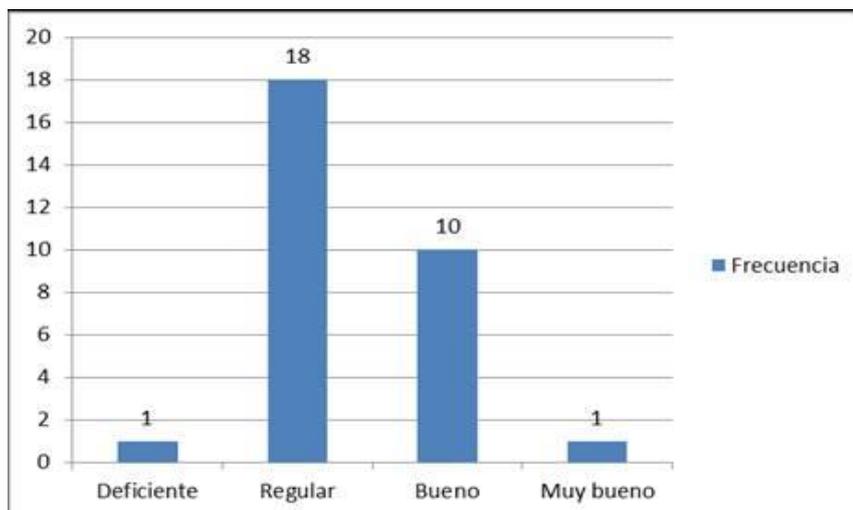
Podemos concluir que se tiene una buena cantidad de personas con aptitudes de liderazgo para poder llevar a cabo nuevos proyectos y llevarlos a su objetivo final contando con el apoyo de los trabajadores que cuentan con una buena aptitud de colaborar y tener un buen equipo de trabajo.

Tabla 06 Frecuencia V1-D5 Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación

V1 - Dimensión 5: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	3%
Regular	18	60%
Bueno	10	33%
Muy bueno	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 06 Dimensión: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación



Fuente: tabla 06

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 5 Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de la variable Competencias laborales tenemos a 1 servidor que representan el 3% que refleja un deficiente desempeño laboral, 18 personas que representan el 60% tienen un regular desempeño laboral, 10 personas que representan el 33% tienen un buen desempeño laboral y por último tenemos a 1 persona que representa el 3% que tiene un muy buen desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación.

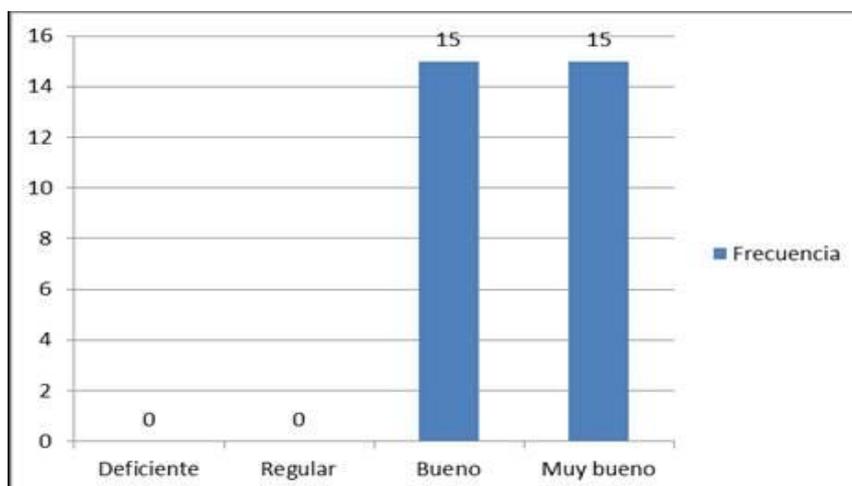
De esta tabla se resume que si bien hay un buen porcentaje que refleja un regular y un buen desempeño laboral, es necesario estudiar, indagar, esclarecer cuales son las falencias que impiden que los servidores no tengan una buena predisposición para la resolución de conflictos y la negociación.

Tabla 07 Frecuencia V1-D6 Valores

V1 - Dimensión 6: Valores		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	15	50%
Muy bueno	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 07 Dimensión: Valores



Fuente: tabla 07

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 6 Valores de la variable Competencias laborales tenemos a 15 servidores que representan el 50% del total que consideran que tienen buenos valores, mientras que hay 15 personas que representan el otro 50% que consideran que tienen una muy buena formación en valores.

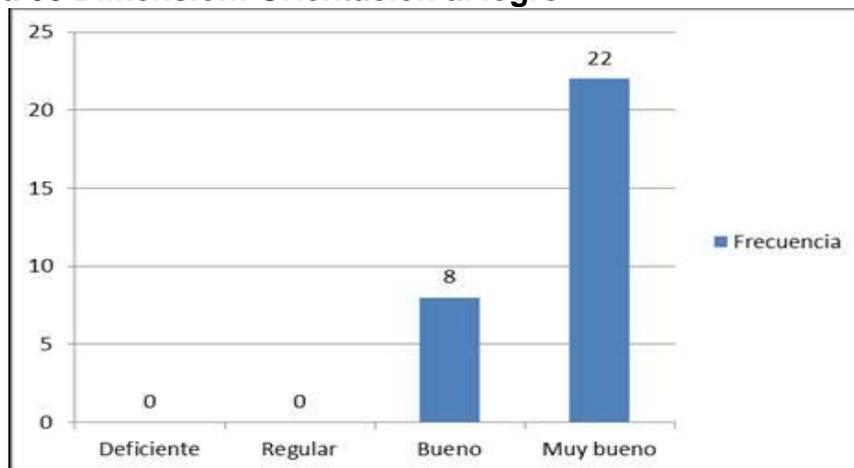
En conclusión notamos que el total de los servidores tienen una buena y muy buena formación en valores, esta cualidad permite a las personas ser mas solidarias con el prójimo, no cometer ningún acto de corrupción y ser mas leales a sus principios.

Tabla 08 Frecuencia V1-D7 Orientación al logro

V1 - Dimensión 7: Orientación al logro		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	8	27%
Muy bueno	22	73%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 08 Dimensión: Orientación al logro



Fuente: tabla 08

Interpretación:

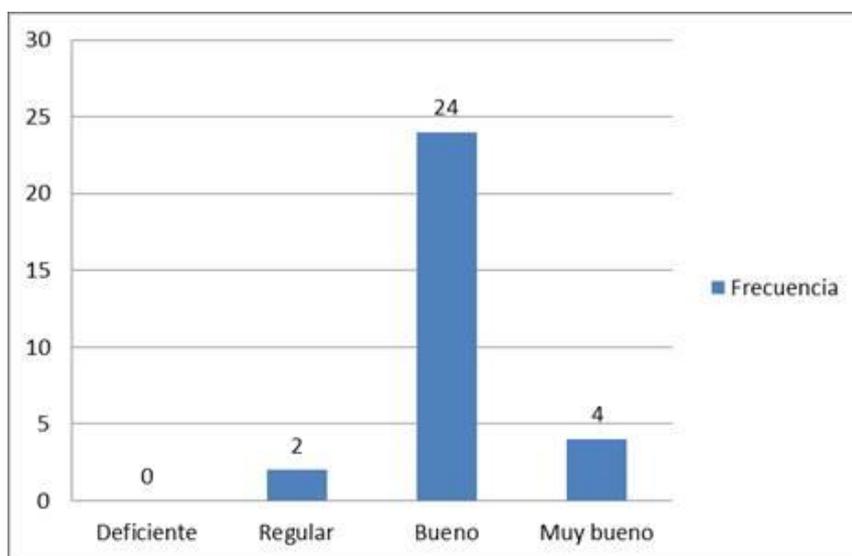
Podemos observar que en la dimensión 7 Orientación al logro de la variable Competencias laborales tenemos a 22 servidores que representan el 73% del total que consideran que tienen muy buena orientación al logro, mientras que hay solo 8 personas que representan el 27% que consideran que tienen una buena predisposición al logro, en líneas generales si existe en toda la población encuestada que están orientados al logro de nuevos objetivos.

Tabla 09 Frecuencia V2 Gestión Institucional

Variable 2 - Gestión Institucional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	2	7%
Bueno	24	80%
Muy bueno	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 09 Variable Gestión Institucional



Fuente: tabla 09

Interpretación:

Podemos observar que en la variable Gestión Institucional tenemos a 4 servidores que representan el 13% del total que consideran que tienen muy buena gestión

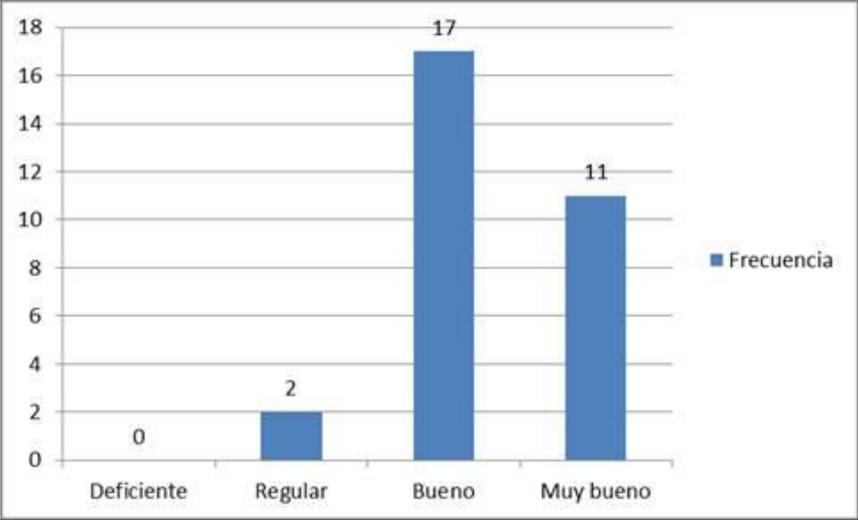
institucional, 24 servidores que representan el 80% que opinan que la gestión institucional es buena, mientras que hay solo 2 personas que representan el 7% que consideran que tienen una regular gestión institucional y ningún servidor opina que es deficiente, en su mayoría creen que existe una buena gestión institucional.

Tabla 10 Frecuencia V2 - D1 Dirección

V2 - Dimensión 1: Dirección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	2	7%
Bueno	17	57%
Muy bueno	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 10 Dimensión: Dirección



Fuente: tabla 10

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 1 Dirección de la variable Gestión Institucional tenemos a 11 servidores que representan el 37% del total que consideran que existe una muy buena dirección, 17 servidores que representan el 57% consideran que la dirección es buena, mientras que hay solo 2 personas que

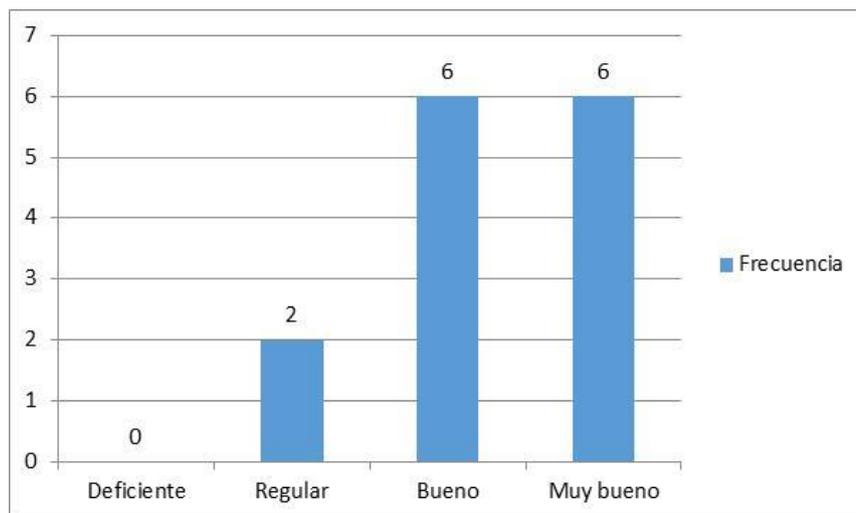
representan el 7% consideran que es regular, y ningún servidor opina que es deficiente. Podemos deducir en líneas generales que la mayoría de los servidores creen que existe una buena a muy buena dirección institucional.

Tabla 11 Frecuencia V2 - D2 Planificación

V2 - Dimensión 2: Planificación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	2	7%
Bueno	6	20%
Muy bueno	6	20%
Total	14	47%

Fuente: Base de datos

Figura 11 Dimensión: Planificación



Fuente: tabla 11

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 2 Planificación de la variable Gestión Institucional tenemos a 06 servidores que representan el 20% del total que consideran que tienen muy buena planificación, así mismo 06 servidores que representan el 20% opinan que la planificación es buena, y 2 servidores que representan el 7% consideran que tienen una regular planificación, ningún

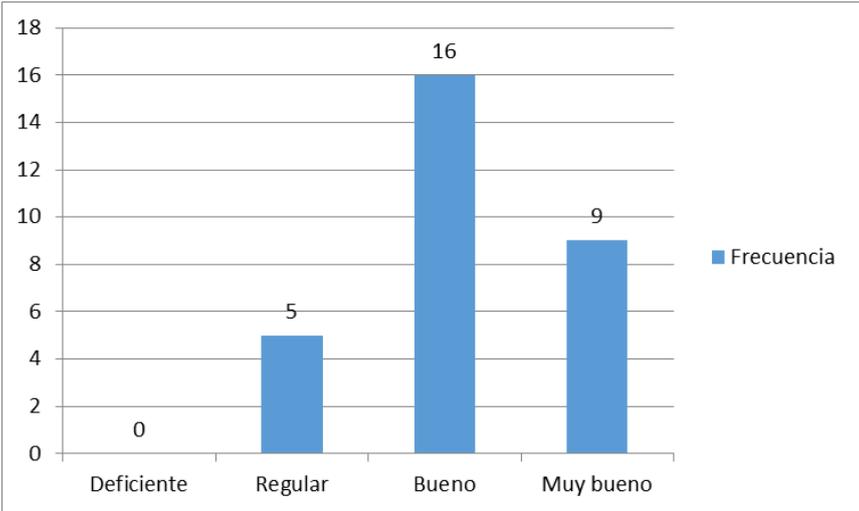
servidor opinó que la planificación es deficiente, en su mayoría opinan que existe una buena y una muy buena planificación en la institución.

Tabla 12 Frecuencia V2 – D3 Organización

V3 - Dimensión 3: Organización		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	5	17%
Bueno	16	53%
Muy bueno	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 12 Dimensión: Organización



Fuente: tabla 12

Interpretación:

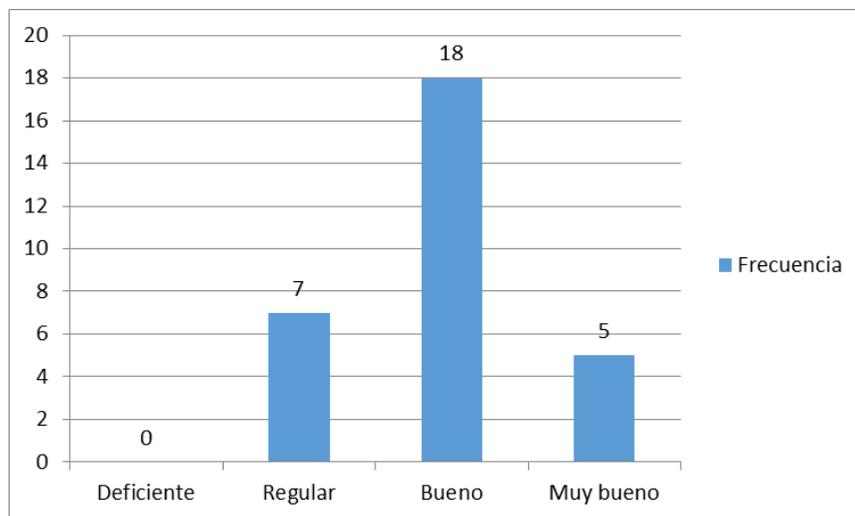
Podemos observar que en la dimensión 3 Organización de la variable Gestión Institucional tenemos a 09 servidores que representan el 30% del total que consideran que existe una muy buena organización, 16 servidores que representan el 53% consideran que la organización institucional es buena y 05 servidores que representan el 17% consideran que la organización es regular, ningún servidor considera que la organización es deficiente.

Tabla 13 Frecuencia V2 – D4 Ejecución

V2 - Dimensión 4: Ejecución		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	7	23%
Bueno	18	60%
Muy bueno	5	17%
Total	30	100%

Fuente: **Base de datos**

Figura 13 Dimensión: Ejecución



Fuente: tabla 13

Interpretación:

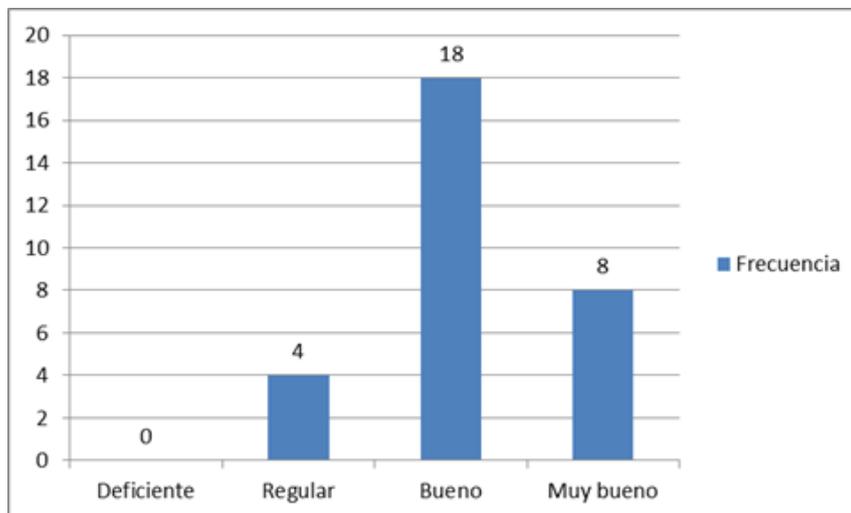
Podemos observar que en la dimensión 4 Ejecución de la variable Gestión Institucional tenemos a 05 servidores que representan el 17% del total consideran que existe una muy buena ejecución, mientras que 18 servidores que representan el 60% consideran que existe una buena ejecución, así mismo 07 servidores que representan el 23% consideran una ejecución regular y ningún servidor considera que la ejecución es deficiente. En la mayoría de los servidores se considera una buena ejecución a nivel institucional.

Tabla 14 Frecuencia V2 – D5 Control

V2 - Dimensión 5: Control		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%
Regular	4	13%
Bueno	18	60%
Muy bueno	8	27%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos

Figura 14 Dimensión: Control



Fuente: tabla 14

Interpretación:

Podemos observar que en la dimensión 5 Control de la variable Gestión Institucional tenemos a 08 servidores que representan el 27% del total que consideran que existe un muy buen control institucional, así mismo 18 servidores que representan el 60% consideran que existe buen control institucional y solo 04 servidores consideran que el control es regular, no hay servidores que consideran que el control es deficiente.

CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

Para contrastar nuestras hipótesis se hace necesario realizar ciertos procedimientos, para esta investigación se utilizó el estadígrafo “coeficiente de correlación de Spearman” con la siguiente fórmula:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

Donde:

r : es el coeficiente de correlación entre “x” y “y”

S_x: es la desviación típica de “x”

S_y: es la desviación típica de “y”

S_{x,y}: es la covarianza entre “x” y “y”

Tabla 15 Matriz de correlación entre competencias laborales y gestión institucional

		V1. COMPETENCIAS LABORALES	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.620**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

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

Coeficiente de Correlación “rho” de Spearman = 0,620

Tomando en cuenta el coeficiente de correlación y de acuerdo con la referencia de Hernández y otros (2006, p. 453) podemos considerar la equivalencia en la siguiente tabla:

Correlación negativa perfecta	-1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

El coeficiente de correlación para la variable competencias laborales y la variable gestión institucional es de 0,620 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media. Veamos la contrastación de la hipótesis general:

Planteamiento de hipótesis general

Hipótesis nula: H₀: No existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua - 2018?

Hipótesis alterna: H₁: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

Nivel de significancia o riesgo:

$\alpha = 0.05$ ó 5% (p-valor = 0.05)

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 09 Matriz de correlación entre competencias laborales y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión estadística

Se puede concluir que si existe correlación positiva y significativa entre competencia laboral y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 01

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 16 Coeficiente de correlación hipótesis específica 1

		V1. D1 AUTOCONTROL	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D1 AUTOCONTROL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.034
		N	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.389*
		Sig. (bilateral)	0.34
		N	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 10 coeficiente de correlación entre la dimensión de autocontrol y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.034 es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión estadística

Se puede concluir que existe correlación positiva y significativa entre autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 02

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 17 Coeficiente de correlación hipótesis específica 2

	V1. D2 ADAPTABILIDAD	V2. GESTION INSTITUCIONAL	
V1. D2 ADAPTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1.000	.490**
	Sig. (bilateral)		.006
	N	30	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.490**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.006	
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 11 coeficiente de correlación entre la dimensión de adaptabilidad y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.006 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión estadística

Se puede concluir que existe correlación positiva y significativa entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 03

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 18 Coeficiente de correlación hipótesis específica 3

	V1. D3 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	V2. GESTION INSTITUCIONAL	
V1. D3 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	Coeficiente de correlación	1.000	.294
	Sig. (bilateral)		.115
	N	30	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.294	1,000
	Sig. (bilateral)	.115	
	N	30	30

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 12 coeficiente de correlación entre la dimensión de capacidad de influencia y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.115 es mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0).

Conclusión estadística

Se puede concluir que no existe correlación positiva y significativa entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 04

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 19 Coeficiente de correlación hipótesis específica 4

	V1. D4 LIDERAZGO	V2. GESTION INSTITUCIONAL	
V1. D4 LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	.755**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.755**	1,000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 13 coeficiente de correlación entre la dimensión de liderazgo y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión estadística

Se puede concluir que si existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 05

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 20 Coeficiente de correlación hipótesis específica 5

	V1. D5 DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN	V2. GESTION INSTITUCIONAL	
V1. D5 DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN	Coeficiente de correlación	1.000	-.035
	Sig. (bilateral)		.853
	N	30	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-.035	1,000
	Sig. (bilateral)	.853	
	N	30	30

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 14 coeficiente de correlación entre la dimensión de desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.853 es mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0).

Conclusión estadística

Se puede concluir que no existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 06

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre los valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 21 Coeficiente de correlación hipótesis específica 6

	V1. D6 VALORES	V2. GESTION INSTITUCIONAL
V1. D6 VALORES	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	.714
	N	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-.070
	Sig. (bilateral)	.714
	N	30

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 15 coeficiente de correlación entre la dimensión de valores y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.714 es mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0).

Conclusión estadística

Se puede concluir que no existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Prueba de hipótesis específica 07

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Tabla 22 Coeficiente de correlación hipótesis específica 7

	V1. D7 ORIENTACION AL LOGRO	V2. GESTION INSTITUCIONAL	
V1. D7 ORIENTACION AL LOGRO	Coeficiente de correlación	1.000	.412*
	Sig. (bilateral)		.024
	N	30	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.412*	1,000
	Sig. (bilateral)	.024	
	N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Decisión estadística

De acuerdo a la tabla 16 coeficiente de correlación entre la dimensión de orientación al logro y gestión institucional, se puede apreciar que el valor de significancia 0.024 es menor al nivel de significancia de 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Conclusión estadística

Se puede concluir que existe correlación positiva y significativa entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

IV. DISCUSION

De acuerdo al estudio conformado por 30 servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control de la Geres Moquegua, vamos a analizar y determinar la relación de las competencias laborales y como influye en la gestión institucional de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud. Al ser una institución con proyección moderna en ofrecer servicios de salud, la preocupación es saber si estas entidades que producen servicio y conocimiento a la población, como parte de su visión y misión, son favorables de que los servidores se sientan comprometidos en su desempeño laboral y por ende puedan fortalecer sus capacidades. Según Parker (1997) “las organizaciones son entidades culturales fundadas en las relaciones sociales en las que se privilegia el aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo y la gestión de las competencias y del conocimiento”, estos conceptos son ratificados por Alvarez (2001) “la cultura como factor orientador de los procesos administrativos” y por Castilla (2011) en su tesis “Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena”, conllevan a determinar las competencias laborales dentro de la institución. “Varios autores han conceptualizado las competencias laborales como: las acciones o conductas bajo

control de los empleados y/o servidores que contribuyen a los objetivos de la organización (Campbell, 1990; Murphy, 1989; Viswesvaran, 2001; Sáenz, 2007)”

El objetivo de la investigación es explicar, detallar las competencias laborales de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control y como influye en los diferentes aspectos para lograr una buena gestión institucional.

De acuerdo a los datos obtenidos en la variable competencia laboral se puede observar que el 80% de los servidores consideran que es bueno y muy bueno un 20%. En razón a esto, se puede apreciar que el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control es Salud en términos generales es bueno/muy bueno.

Como consecuencia de este resultado podemos afirmar que las competencias laborales en la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud Mquegua 2018 es bastante alentador en la medida de que se mantengan las capacitaciones dirigidas a cada especialidad y/o coordinación.

Estos resultados son corroborados con la tesis de Ortega (2015) Competencias Laborales y el Clima Organizacional durante el año 2014, de la Escuela de Postgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde concluye que el 44.1% de los sujetos encuestados perciben como alta competencia laboral lo que demuestra que las dimensiones de autocontrol, adaptabilidad, capacidad de influencia, liderazgo, desempeño laboral, resolución de conflictos, negociación y valores se encuentran en valores aceptables.

El coeficiente de correlación para la variable competencias laborales y la variable gestión institucional es de 0,620 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media.

Podemos observar que en la variable 1 Competencias laborales tenemos a 24 servidores que representan el 80% del total, consideran buena la competencia laboral, mientras que existe un grupo de 6 personas que representan el 20% que consideran que la competencia laboral es muy buena. Ante esto se puede reflejar que la competencia laboral es buena para el cumplimiento de objetivos de la institución.

Existe correlación positiva y significativa entre competencia laboral y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. El coeficiente de correlación entre la variable competencia laboral y gestión institucional, la Rho de Spearman= 0.620 corresponde a una correlación positiva media, así mismo el valor de significancia es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por otro lado, la gestión institucional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las instituciones, generalmente públicas es decir la percepción que tiene el recurso humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar. Estas percepciones son las que le dan vida a las competencias laborales y la gestión institucional que determina cuanto es el compromiso de generar capacidades y fortalecimientos para el crecimiento de una entidad.

Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. La relación encontrada es Rho= 0,620 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media.

Existe una relación directa y significativa entre el autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. La relación encontrada es Rho de Spearman= 0.389 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media.

Existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. La relación encontrada es Rho de Spearman =0.490 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva débil.

No existe correlación positiva y significativa de capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. La relación encontrada es Rho de Spearman=0.294 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva débil.

No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la

Geresa, Moquegua – 2018. el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.294 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva débil.

Existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 4, entre la dimensión de liderazgo y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.755 corresponde a una correlación positiva fuerte.

No existe correlación positiva y significativa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.35 corresponde a una correlación negativa débil.

No existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 6, entre la dimensión de valores y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.70 corresponde a una correlación negativa media.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 7, se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.412 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva débil.

V. CONCLUSION

PRIMERA: De acuerdo a la matriz de correlación entre competencias laborales y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.620 corresponde a una correlación positiva media, así mismo el valor de significancia es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia de 0.01, concluyendo que si existe correlación positiva y significativa entre competencia laboral y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

SEGUNDA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 1, dimensión de autocontrol y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.389 corresponde a una correlación positiva media, así mismo el valor de significancia 0.034 es menor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que si existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de autocontrol y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

TERCERA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 2, entre la dimensión de adaptabilidad y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.490 corresponde a una correlación positiva débil, así mismo el valor de significancia 0.006 es menor al nivel de significancia de 0.01, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la adaptabilidad y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

CUARTA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 3, entre la dimensión de capacidad de influencia y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.294 corresponde a una correlación positiva débil, así mismo el valor de significancia 0.115 es mayor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que no

existe correlación positiva y significativa entre la capacidad de influencia y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

QUINTA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 4, entre la dimensión de liderazgo y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0.755 corresponde a una correlación positiva fuerte, así mismo el valor de significancia 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, concluyendo que si existe correlación positiva y significativa entre el liderazgo y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

SEXTA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 5, entre la dimensión de desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.35 corresponde a una correlación negativa débil, así mismo el valor de significancia 0.853 es mayor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que no existe correlación positiva y significativa entre estas dos variables. el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

SÉTIMA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 6, entre la dimensión de valores y gestión institucional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman= -0.70 corresponde a una correlación negativa media, así mismo el valor de significancia 0.714 es mayor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que no existe correlación positiva y significativa entre la dimensión de valores y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

OCTAVA: De acuerdo al coeficiente de correlación de la hipótesis específica 7, entre la dimensión de orientación al logro y gestión institucional, el

coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0.412 corresponde a una correlación positiva débil, así mismo el valor de significancia 0.024 es menor al nivel de significancia de 0.05, concluyendo que existe correlación positiva y significativa entre la orientación al logro y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geres, Moquegua – 2018.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda realizar evaluaciones constantemente, lo que impulsa al servidor a desempeñarse competentemente, siendo actualmente un estándar en cualquier modelo de medición que son enfocados al desempeño específico de un servidor.

SEGUNDA: Se recomienda a la institución articular con las Sub Gerencias mas talleres de coaching profesional, dirigido a las Sub Gerencias para que así los servidores puedan auto superarse mediante autoaprendizajes con el fin de alcanzar una meta que la persona y/o el servidor se ha propuesto. Este proceso ayudaría a que la persona y/o servidor sea capaz de alcanzar su meta y que crea y sienta en sí misma y sus posibilidades.

TERCERA: La institución debería preocuparse por brindar un buen ambiente de trabajo, con una buena infraestructura que invite al servidor a que se sienta cómodo, a que sienta que pueda trabajar con la tecnología y materiales de acuerdo a su necesidad, por lo que se recomienda invertir en infraestructura que invite al servidor a sentirse parte de la institución.

CUARTA: La institución se verá mucho mas beneficiada si invierte en capacitaciones al personal, los servidores se verán beneficiados con una mejor capacitación de acuerdo a su área y por lo tanto aprovecharan al máximo sus conocimientos y herramientas en progreso de la institución.

QUINTA: Se recomienda incentivar estrategias para mejorar las competencias laborales en los servidores, de esta manera se estaría incentivando el liderazgo que permitirá lograr los objetivos trazados.

SEXTA: Se recomienda a los Sub Gerentes de todas las unidades funcionales estar siempre pendientes de los servidores a su cargo, esto con el fin de evitar conflictos laborales que perjudican en buen

desempeño laboral, ante esto es necesario e indispensable que los responsables tengan la capacidad de negociación con las personas involucradas tratando de que no influya en su desempeño laboral.

SÉTIMA: Se recomienda a la institución proponer jornadas espirituales que ayuden a los servidores a fortalecer su fé, estas actividades promueven que los servidores se sientan seguros y realcen sus valores como personas lo que repercutirá en el buen desempeño con transparencia y lealtad.

OCTAVA: Se recomienda a la institución realizar talleres orientados al logro de objetivos específicos a todos los servidores de la Sub Gerencia, resaltando que tiene un papel fundamental para aquellas instituciones que necesitan y que quieren llegar al cumplimiento de sus metas con una posición reconocida y admirada.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, (. (2014). *Trabajo en Equipo*. Mexico: Alfa y Omega Grupo Editor S.A.
- Alles, (. (2004). "*Diccionario de comportamientos: gestión por competencias: como descubrir las competencias a traves de los comportamientos*". Ediciones Granica S.A.
- Castilla, (. (2011). "*Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena*", . Colombia: Universidad de Cartagena.
- Del Castillo, (. (2016). "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*". Perú: Universidad César Vallejo.
- Espinal, (. (2015). "*Las libertades se expanden desde la niñez: discusión, análisis y lectura sinérgica del Enfoque de Derechos y el Enfoque de las Capacidades para la participación y agencia en la infancia*". Perú: Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Gutierrez, (. (2010). *Competencias Gerenciales Colombia*. Colombia: Eco Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: MacGraw Hill.
- Judge, R. y. (2014). *Comportamiento Organizacional*. 15va Edicion.
- Loya, (. (2014). "*Liderazgo en el comportamiento organizacional*". Mexico: Trillas.
- Mariñez. (2013). "*Tendencias y Perspectivas de la Gestión Humana desde el desempeño organizacional, en relación con las políticas y estrategias utilizadas en emoresas descentralizadas en la region Suroeste de República Dominicana*". Republica Dominicana: Atlantic International University.
- Narvéez, (. (2016). "*Relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales no monetarios en el Hospital de Nanegalito*". Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.

- Ortega, (. (2015). *"Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Oseda Gago, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Pirámide.
- Peñañiel, (. (2017). *"Liderazgo transformacional y su influencia en la gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quiñonez. (2013). *"El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas" (PUCESE)*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.
- Sarmiento, (. (2017). *"Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal del área central de la universidad central"*. Quito - Ecuador: Escuela Politécnica Nacional.
- Ticona, (. (2014). *"Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la facultad de educación"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Tinoco, (. (2015). *"La gerencia integral como un factor de competitividad institucional en Senati"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de san Marcos.
- UNESCO, (. (2011). *"Manual de gestion para directores"*. Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Viardot, (. (2014). *"Los principios exitosos de la Dirección de Empresas"*. España: Profin Editorial.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Competencias laborales de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud y Gestión Institucional de la Geresa - 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre las competencias laborales y gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el autocontrol y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la adaptabilidad y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el autocontrol y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la adaptabilidad y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la capacidad de influencia y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p>	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ortega, C. (2015) Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima, Lima 2015. UNMSM. Peñañiel, G. (2017) Liderazgo transformacional y su influencia en la Gestión institucional de institutos tecnológicos superiores de la provincia de Los Ríos, durante el año 2015, Lima 2017. UNMSM. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre autocontrol y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Competencias Laborales</p> <p>Ortega, (2015)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Autocontrol Adaptabilidad Capacidad de Influencia Liderazgo Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación Valores Orientación al logro <p>Variable 2: Gestión</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional simple o No experimental- transversal</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁, Variable 1</p> <p>O₂, Variable 2</p> <p>r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 30 servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa Moquegua en el año 2018.</p> <p>Muestra: Censal, conformada por 30 servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa Moquegua en el año 2018</p>

<p>Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la capacidad de influencia y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre los valores y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>7. ¿Qué relación existe entre la orientación al logro y la Gestión</p>	<p>4. Determinar la relación que existe el liderazgo y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>5. Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>6. Determinar la relación que existe los valores y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p> <p>7. Determinar la relación que existe entre la orientación al logro y la Gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresá en el año 2018?</p>	<p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escalada, R. (2012) El liderazgo como elemento estructural de las Organizaciones: Un estudio para la comprensión del liderazgo en distintos tipos de organizaciones. • Gomez, C. (2010) Relación entre la inteligencia emocional y la actitud ante el cambio de un grupo de profesores y gerentes académicos de la Universidad Metropolitana de Caracas, Venezuela. • Lozano, J. (2016) Ambiente grupal de trabajo y calidad institucional en organizaciones sanitarias. Universidad de Sevilla. 	<p>y significativa de adaptabilidad de la Sub Gerencia de Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresá en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa y significativa de la capacidad de influencia de la Sub Gerencia de Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresá en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa y significativa del liderazgo de la Sub Gerencia de Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresá en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa y significativa de desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de la Sub Gerencia de Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresá en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa y significativa de valores de la Sub Gerencia de</p>	<p>Institucional</p> <p>Peñañiel, (2017)</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Planificación • Organización • Ejecución • Control 	<p>Técnicas e instrumentos:</p> <p><u>Observación</u> - ficha de observación</p> <p><u>Encuesta</u> - cuestionario de encuesta</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>La rho de Spearman y la Prueba t para la contrastación de hipótesis.</p>
---	---	---	---	---	---

<p>Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa en el año 2018?</p>			<p>Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresa en el año 2018?</p> <p>Existe una relación directa y significativa de la orientación al logro de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento y la Gestión Institucional de la Geresa en el año 2018?</p>		
--	--	--	--	--	--

Br. Patricia Yovana Liendo Arce

ANEXO N° 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: Competencias Laborales

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Competencias Laborales	Es una serie de conjuntos, habilidades, destrezas y conocimientos que se asocian al éxito en el desempeño en un puesto de trabajo determinado; por lo tanto se ha desarrollado a partir de la identificación de conductas laborales en un grupo de colaboradores con desempeño sobresaliente y exitoso.	La competencia laboral argumenta las capacidades de los individuos que los convierte en los adecuados para los requerimientos de las diversas funciones basándose en la posición que ocupa cada individuo en la estructura funcional y por sus responsabilidades dentro de la institución.	1.1 Autocontrol	1.1.6. Es firme en sus decisiones.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				1.1.7. Tolera opiniones ajenas.	
				1.1.8. Manejo del estrés en grupo.	
				1.1.9. Controla su estado de ánimo.	
				1.1.10. Conserva las interrupciones.	
			1.2 Adaptabilidad	1.2.5. Respeta los nuevos compromisos.	
				1.2.6. Promueve el compañerismo.	
				1.2.7. Hace que la oficina sea un lugar cómodo.	
				1.2.8. Crea un buen ambiente de trabajo.	
			1.3 Capacidad de Influencia	1.3.3. Puede cambiar la toma de decisiones de otra persona.	
				1.3.4. Tiene la capacidad de generar ideas.	
			1.5 Liderazgo	1.4.6. Delega funciones a sus subalternos.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				1.4.7. Se interesa por las actividades del grupo.	
				1.4.8. Organiza a su equipo de trabajo.	
				1.4.9. Incentiva el compañerismo.	
				1.4.10. Busca alternativas de solución viables para la institución.	
			1.5. Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación	1.5.1. No le gusta su trabajo.	
				1.5.2. Evade sus responsabilidades ante un conflicto.	
				1.5.3. Adquiere conocimientos de acuerdo a su nivel.	
				1.5.4. Realiza evaluaciones permanentes.	
1.6. Valores	1.6.1. Es fiel a sus convicciones.				
	1.6.4. Trabaja tomando en cuenta los valores éticos.				
	1.6.5. Se proyecta en tareas a corto plazo.				

			1.7. Orientación al logro	1.7.1. No se esfuerza.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre Siempre
				1.7.2. Mejora el rendimiento.	
				1.7.7 Cumplimiento mínimo.	
				1.7.8 Establece metas desafiantes.	
				1.7.9 Quiere hacer bien su trabajo.	
				1.7.10 Establece sus propios estándares.	

Variable 2: Gestión Institucional

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable2: Gestión Institucional	Conjunto de acciones desplegadas por quienes están a cargo de espacios organizacionales, y únicamente puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización.	Es el desarrollo de varios ámbitos que remiten a practicas administrativas organizacionales, culturales, políticas y sociales que conforman individuos y lo orientan hacia una transformación en la institución	2.1. Dirección	2.1.1. Da a conocer lineamientos internos.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre Escala de medición: Ordinal.
				2.1.2. Socializa los objetivos de la dirección.	
				2.1.3. Fomenta el compañerismo entre los servidores.	
				2.1.4. Respetar las normativas vigentes	
				2.1.5. Se interesa en las opiniones de los servidores.	
			2.2 Planificación	2.2.1. Logra todos los objetivos planteados.	
				2.2.2. Coordina los logros de la institución.	
				2.2.3. Establece metas a mediano y largo plazo.	
				2.2.4. Establece metas de acuerdo a su función.	
			2.3 Organización	2.3.1. Se programa comisiones de servicio.	
				2.3.2. Se organizan tareas con anticipación.	
				2.3.3. Establecen actividades a largo plazo.	
			2.4 Ejecución	2.4.1. Existe parámetros para llevar a cabo actividades.	
				2.4.2. Brinda soporte académico.	
				2.4.3. Se cumplen los objetivos.	
2.4.4. Establece metas fijas en determinado tiempo.					
2.5 Control	2.5.1. Cumple con sus funciones.				
	2.5.2. Capacidad de mejora.				
	2.5.3. Evaluación al personal.				
	2.5.4. Resistencia al cambio.				
	2.5.5. Monitoreo de la información.				

ANEXO N° 03: MATRIZ DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y GESTION INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Marcar una alternativa que usted considere en relación al tema.

Indicación: Señor(a) le pongo a su disposición para que pueda ser revisado y analizado minuciosamente y pueda llenarse en esta encuesta: "CUESTIONARIO DE ENCUESTA DE COMPETENCIAS LABORALES Y GESTION INSITUCIONAL tendrá que marcar con una aspa el casillero que corresponde a cada pregunta de acuerdo a su criterio y profesionalismo, no puede existir casilleros sin marcar.

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

PARTE I: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión N° 01: Autocontrol						
1	Mantengo el control en situaciones estresantes.					
2	Afronto las controversias manteniendo mi efectividad.					
3	En el desempeño, puedo llegar a otros estando estresado.					
4	Cuando estoy muy nervioso, puedo controlarme					
5	Mantengo una decisión a pesar de las dificultades.					
Dimensión N° 02: Adaptabilidad						
		1	2	3	4	5
6	Me adapto a los cambios institucionales.					
7	Posee capacidad de integración a trabajar en equipo.					
8	El ambiente en mi oficina me permite adaptarme con facilidad.					
9	El ambiente de trabajo me permite generar nuevas ideas.					
Dimensión N° 03: Capacidad de Influencia						
		1	2	3	4	5
10	Las situaciones laborales me permiten calcular mis palabras.					
11	Las situaciones laborales me permiten crear estrategias para la toma de decisiones.					
Dimensión N° 04: Liderazgo						
		1	2	3	4	5
12	Presto atención a las necesidades de los demás.					
13	Me preocupa que todos tengan la misma misión.					
14	Las condiciones me permiten trabajar en equipo.					
15	Me siento cómodo en afianzar relaciones.					
16	Me es fácil buscar consensos en bienestar de mi institución.					
Dimensión N° 05: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación						
		1	2	3	4	5
17	No estoy comprometido con los problemas de la institución.					
18	No me siento identificado cuando surgen problemas					
19	Me siento a gusto con las capacitaciones que se programan.					
20	Constantemente se evalúa las competencias laborales					
Dimensión N° 06: Valores						
		1	2	3	4	5
21	Soy transparente en mis actos.					
22	En mi institución observo cosas que no son éticas.					
Dimensión N° 06: Orientación al logro						
		1	2	3	4	5
23	Soy capaz de cumplir con mis responsabilidades.					

24	Hay condiciones para la mejora de productos.					
25	Siempre trato de apoyar ideas que nos lleven al éxito.					
26	En mi oficina apporto con ideas.					
27	A pesar de las dificultades, estoy dispuesto a aprender					
28	Tengo actitud permanente al éxito y logro.					
29	Tenemos claras nuestras metas en la institución.					

PARTE II: GESTION INSTITUCIONAL

Nº	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Dimensión N° 01: Dirección						
1	La administración tiene políticas de administración interna					
2	Se refleja la gobernabilidad desde la dirección.					
3	Se integran la alta dirección con los servidores?					
4	Respetar las normativas vigentes					
5	Escucha las opiniones de los servidores.					
Dimensión N° 02: Planificación		1	2	3	4	5
6	Tiene los objetivos bien planteados					
7	Da a conocer el ROF y el MOF a la institución					
8	Socializa las funciones administrativas					
9	Desarrollan actividades operativas de acuerdo a su función-					
Dimensión N° 03: Organización		1	2	3	4	5
10	Se realiza comisiones de trabajo internas.					
11	Se organizan agendas de trabajo					
12	Se proyectan actividades a ejecutar a inicio de año					
Dimensión N° 04: Ejecución		1	2	3	4	5
13	Se efectúan instrucciones para la ejecución de tareas.					
14	Se realizan acompañamiento para optimización de recursos.					
15	Los resultados operativos responden a los objetivos operativos.					
16	Se realizan acompañamiento de campo para asignación de tareas.					
Dimensión N° 05: Control		1	2	3	4	5
17	Existen procesos para el monitoreo de actividades.					
18	Se diseñan planes de mejora para las actividades.					
19	Se ejecutan procesos evaluatorios al personal.					
20	Se presentan casos de resistencia a los procesos evaluatorios.					
21	El manejo de información monitoreada contribuye a la mejora institucional.					

ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Competencias laborales de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud y Gestión Institucional de la Geresa, Moquegua 2018

Autora: Br. Patricia Yovana Liendo Arce

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable		Relación entre la dimensión		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
V1: Competencias Laborales	Dimensión N° 01: Autocontrol	Como se define la capacidad de tolerancia.	Mantengo el control en situaciones estresantes.															
			Afronto las controversias manteniendo mi efectividad.															
			En el desempeño, puedo llegar a otros estando estresado.															
			Cuando estoy muy nervioso, puedo controlarme.															
			Mantengo una decisión a pesar de las dificultades.															
	Dimensión N° 02: Adaptabilidad	Conocer el grado de adaptabilidad de los servidores	Me adapto fácilmente a los cambios institucionales.															
			Poseo la capacidad de integración a trabajar en equipo.															
			El ambiente en mi oficina me permite adaptarme con facilidad.															
			El ambiente físico de mi oficina me permite generar nuevas ideas.															
	Dimensión N°03: Capacidad de Influencia	Mide el grado de iniciativa	Las situaciones laborales me permiten calcular mis palabras.															
			Las situaciones laborales me permiten crear estrategias para la toma de decisiones.															
	Dimensión N° 04: Liderazgo	Valora y respeta el compromiso de todos los integrantes	Presto atención a las necesidades de los demás.															
			Me preocupa que todos no tengan la misma misión y visión.															
			Las condiciones laborales me permiten trabajar en equipo.															
			Me siento cómodo en afianzar relaciones interpersonales.															

	ción	desarrollo de acciones	Se realizan acompañamiento para optimización de recursos.																		
			Los resultados operativos responden a los objetivos operativos.																		
			Se realizan acompañamiento de campo para asignación de tareas.																		
	Dimensión N° 05: Control	Muestra interés en los procesos de control	Existen procesos para el monitoreo de actividades.																		
			Se diseñan planes de mejora para las actividades.																		
			Se ejecutan procesos evaluatorios al personal.																		
			Se presentan casos de resistencia a los procesos evaluatorios.																		
			El manejo de información monitoreada contribuye a la mejora institucional.																		

FIRMA DEL VALIDADOR

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

"Cuestionario de encuesta sobre la competencias laborales y la gestión institucional".

Objetivo:

Conocer los niveles de competencia laboral y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Dirigido a:

Servidores de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Navarro Turpo Mery Lourdes

Grado Académico del Evaluador:

Magister

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	



Firma del Validador

29416402

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

"Cuestionario de encuesta sobre la competencias laborales y la gestión institucional".

Objetivo:

Conocer los niveles de competencia laboral y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Dirigido a:

Servidores de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Lugo Palma Rene Reynaldo

Grado Académico del Evaluador:

Mg. en Gestión Pública

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✓



Firma del Validador

40431999

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: "Cuestionario de encuesta sobre la competencias laborales y la gestión institucional".

Objetivo: Conocer los niveles de competencia laboral y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Dirigido a: Servidores de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Apellidos y Nombres del Evaluador: *TARE FLOR EDDWIN KOLI HEBERTH*

Grado Académico del Evaluador: *MAGISTER EN GESTION PUBLICA*

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	


Firma del Validador

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

"Cuestionario de encuesta sobre la competencias laborales y la gestión institucional".

Objetivo:

Conocer los niveles de competencia laboral y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Dirigido a:

Servidores de la Sub Gerencia de Planificación Prevención y Control en Salud

Apellidos y Nombres del Evaluador:

..... DSEPA GAGO, DULLO

Grado Académico del Evaluador:

..... DOCTOR EN ADMINISTRACION

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				✓



Firma del Validador
D - DSEPA G.

ANEXO N° 05: BASE DE DATOS Variable 1: Competencias Laborales

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	V1	D1	D2	D3	D4	D5	D6
1	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	108	18	18	8	18	11	35
2	4	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	108	16	17	6	19	11	39
3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	4	2	99	19	16	7	16	11	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	4	112	20	15	9	20	11	37
5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	5	2	4	4	5	5	3	107	19	16	7	16	13	36
6	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	5	4	2	2	4	2	5	3	5	3	2	3	5	5	4	107	19	17	8	18	10	35
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	106	19	16	8	19	10	34
8	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	3	2	2	1	2	3	5	4	5	2	5	4	4	5	5	106	18	17	7	17	8	39
9	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	131	20	18	8	23	18	44
10	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	1	4	2	5	3	4	4	4	4	5	4	5	111	21	18	8	18	8	38
11	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	98	15	16	8	18	9	32
12	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	2	3	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	122	22	19	10	21	8	42
13	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	113	19	16	8	18	14	38
14	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	1	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	5	114	20	18	7	20	13	36
15	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	2	1	3	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	117	21	20	8	23	8	37
16	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	114	21	17	9	21	9	37
17	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	1	1	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	110	21	15	6	20	9	39
18	5	4	4	5	4	5	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	5	5	3	3	4	4	4	1	97	22	13	6	17	6	33
19	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	5	3	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	105	19	14	7	20	11	34
20	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	114	19	18	8	18	13	38
21	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	3	4	3	5	3	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	115	19	18	6	19	11	42
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	113	19	16	9	19	10	40

23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	5	3	2	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	113	19	16	9	16	12	41
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	2	3	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	112	19	15	9	19	11	39
25	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	115	19	16	7	20	13	40
26	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	2	2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	116	19	17	9	20	10	41
27	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	116	19	17	8	20	13	39
28	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	5	5	4	4	4	5	5	113	19	16	7	20	12	39
29	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	109	18	14	7	18	12	40
30	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	116	20	16	7	19	14	40	

Variable 1: Gestión Institucional

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	V2	D1	D2	D3	D4	D5
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	85	20	16	12	16	21
2	5	3	1	5	3	5	3	4	5	3	2	4	4	4	3	2	4	5	3	2	3	73	17	17	9	13	17
3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2	3	3	64	16	11	11	10	16
4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	74	20	15	9	13	17
5	3	3	2	5	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	59	17	10	8	10	14
6	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	76	18	15	12	13	18
7	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	70	17	14	11	13	15
8	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	63	13	14	10	11	15
9	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	97	21	18	15	20	23
10	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	74	21	12	10	16	15
11	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	68	17	13	9	12	17
12	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	90	20	19	14	16	21
13	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	66	18	12	8	12	16
14	4	5	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	81	23	15	11	15	17

15	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	78	18	17	9	14	20
16	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	89	21	16	13	14	25
17	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	80	20	18	11	14	17
18	2	1	1	3	3	3	1	1	4	4	2	1	3	2	3	2	3	2	1	5	3	50	10	9	7	10	14
19	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	74	17	16	9	15	17
20	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	66	17	14	11	11	13
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	77	20	16	12	13	16
22	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	74	19	12	11	14	18
23	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	71	19	17	8	11	16
24	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	76	20	16	12	14	14
25	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	70	18	16	8	12	16
26	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	2	3	4	5	4	3	4	77	20	15	12	10	20
27	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	77	16	16	13	14	18
28	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	76	18	16	9	15	18
29	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	72	15	13	11	13	20
30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	75	15	14	10	16	20

ANEXO N° 06: CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

Escala: Competencias laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.717	29

Escala: Gestion institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	21

ANEXO N° 07: AUTORIZACION DE LEVANTAMIENTO DE DATOS



SOLICITO: Autorización para la aplicación de instrumentos del Proyecto de Investigación a los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud.

Señor Sub Gerente de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud

Yo, **PATRICIA YOVANA LIENDO ARCE**, identificada con DNI 10458695 domiciliada en Av. San Antonio de Padua O2-30 San Antonio, actualmente ocupando el cargo de Ingeniero de Sistemas en la Unidad Funcional de Gestión del Riesgo de emergencias y Desastres, con el debido respeto me presento ante Ud. Para expresarle lo siguiente:

Que habiendo elaborado el proyecto de Tesis "**Competencias laborales y Gestión Institucional en la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018**", y con la finalidad de obtener el grado académico de magister en Gestión Pública en la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, es que le **SOLICITO AUTORIZACION** para la aplicación de los instrumentos a los servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud.

Por lo tanto:

Ruego a usted señor Sub Gerente acceder a mi solicitud, ya que esto ayudará a mi crecimiento profesional.

Moquegua, 20 de Junio del 2018

Ing. Patricia Yovana Liendo Arce

SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO PREVENCIÓN Y CONTROL EN SALUD

Mog, 20 de 06 del 2018

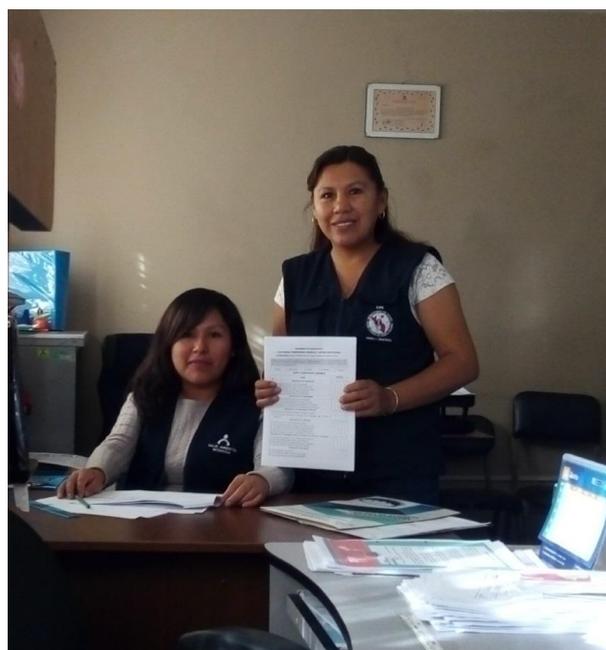
Pase a: SERVICIOS/ UNIDAD FUNCIONAL

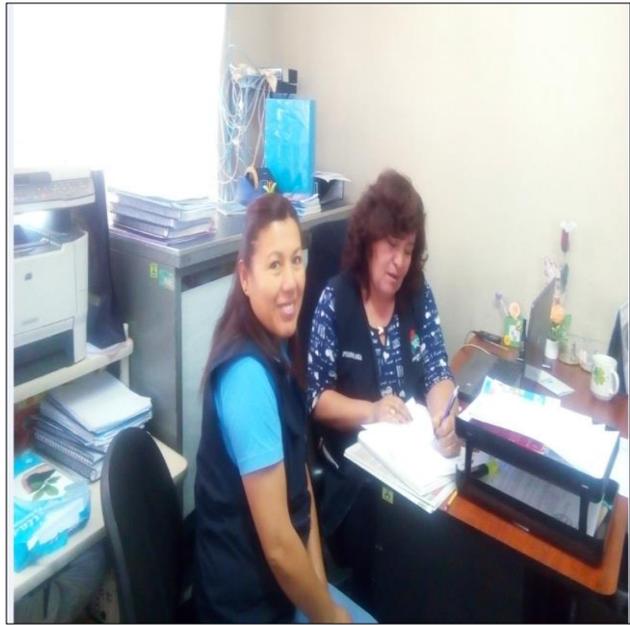
Para: AUTORIZACION/ PLANEAR
EDICION DE PLAN DE LEVANTAMIENTO

GERENCIA REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA
UNIDAD FUNCIONAL PLANEAMIENTO, PREVENCION Y CONTROL EN SALUD

CPCC JOSÉ CARLOS LAMQUE ROMERO
DIRECTOR EJECUTIVO

ANEXO N° 08: EVIDENCIAS







ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Artículo científico

Competencias laborales y gestión institucional en la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Patricia Yovana Liendo Arce

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERU - 2018



ARTÍCULO CIENTÍFICO

Competencias laborales y gestión institucional en la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018

Labor competences and institutional management in the Planning, Prevention and Control in Health Sub-Department of Geresa, Moquegua 2018

Patricia Yovana Liendo Arce

RESUMEN

La presente investigación aplicada tiene como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales y la gestión institucional de los servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.

En cuanto al método, el estudio es no experimental y una investigación de nivel correlacional con un diseño transversal, se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento los cuestionarios para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio.

Para analizar nuestros resultados se empleó el programa estadística SPSS, V.25 como conclusión se considera que existe una correlación positiva media ($\rho=0,620$ y $p\text{-valor}: 0,000<0,050$) entre las competencias laborales y la gestión institucional en la muestra especificada.

Palabras clave: competencia laboral, gestión institucional y servidores.

ABSTRACT

The objective of this applied research is to determine the relationship between labor competencies and the institutional management of the servers of the Planning, Prevention and Control in Health Sub-Directorate of the Geresa, Moquegua 2018.

Regarding the method, the study is non-experimental and correlational level research with a cross-sectional design, the survey technique was used and as a tool the questionnaires to determine the levels of relationship between these study variables.

To analyze our results, the statistical program SPSS, V.25 was used. In conclusion, it is considered that there is a mean positive correlation ($\rho = 0.620$ and $p\text{-value}: 0.000 < 0.050$) between labor competencies and institutional management in the specified sample.

Key words: labor competence, institutional management and servers.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En el contexto internacional la realidad peruana es una compleja organización que rebaza en actividades de las que se ocupa, las cuales de manera creciente se ven multiplicadas debido al desarrollo social, que exige la satisfacción de los nuevos imperativos que van surgiendo, y que el Estado en su papel organizador de la sociedad, se ve obligado a afrontar mediante la prestación de los servicios necesarios para satisfacer las necesidades de la población.

En la Sub Gerencia de Planeación, Prevención y Control de Salud el objetivo es mejorar el desempeño de los servidores que se encargan de gerenciar y administrar servicios de salud a la población a través de programas y estrategias, en ese sentido al Ministerio de Salud le pertenecen el 86% de todos los establecimientos y de ellos el 98% son centros y puestos de salud, desafortunadamente la deficiente capacitación, los bajos sueldos y la falta de compromiso a nivel directivo reflejan que no exista el compromiso con la institución. Hoy más que nunca, se debe desarrollar un nuevo estilo de liderazgo que permita integrar, motivar, y desarrollar el potencial humano para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe saber que se les motiva, capacita, orienta, comprende y que se les toma en cuenta en los proyectos y destinos de la institución, solo así reflejará el impacto en el desempeño laboral que experimentan los servidores para la mejora de sus funciones.

Entre los antecedentes internacionales tenemos a: Narváez, (2016) *“Relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales no monetarios en el hospital de nanegalito”* Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito – Ecuador, concluye que aun existe una cultura resistente al cambio fundamentaba en los comportamientos, valores y normas que no permiten hacer variaciones, modificaciones para alcanzar los objetivos. Así mismo se evidenció que existe una fuerte relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales que deberán fortalecerse lo que permitirá generar un sentido de compromiso y obtener una ventaja competitiva en el cumplimiento de sus actividades.

Quiñonez, (2013) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas”* Universidad Tecnológica Israel de Quito – Ecuador, se concluye que la comunicación, el trabajo en equipo, compensación, equidad, género, estilos de dirección, estilos de liderazgo, imagen de la institución, creatividad y otros factores incrementan a los trabajadores a desarrollar un mejor trabajo lo que reflejará en el incremento de su propio desempeño laboral.

Entre los antecedentes nacionales, se tiene a Ortega, (2015) *“Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo de las universidades tecnológicas privadas de Lima”* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, se concluye que el conocimiento debe ser gestionado y gestionar a los individuos que representan esta sociedad, así se detalla el concepto de gestión de las competencias como una función que determina la administración de los recursos humanos, basado en el desempeño organizacional y el

conocimiento, de igual modo en las interacciones de las cuales pueda emerger el conocimiento.

Ticona, (2013) "*Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la facultad de educación*" Universidad Mayor de San Marcos, concluye que la reflexión valorativa y sistemática en el desarrollo y el resultado de las acciones emprendidas en la sociedad exige procesos de mejora continua por que los egresados, no se desarrollan profesionalmente en la carrera laboral en que se formaron y donde el mercado laboral todavía no es parte del perfil del egresado, sobre todo en el entorno competitivo nivel mundial en donde es evidente el comparativo entre la universidad nacional y privada.

Problema: ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y gestión Institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Hipótesis: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

II. MÉTODO

La presente investigación es de nivel correlacional, del tipo aplicada. El diseño es correlacional - transversal porque se estudia a los sujetos de diferentes edades en un mismo tiempo.

La muestra es Probabilística, conformada por 30 servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.

La técnica que se ha utilizado para la recolección de datos son los cuestionarios de encuestas para el recojo de datos en el área de trabajo para las dos variables.

Se tomará en cuenta las tablas de distribución de frecuencias, los gráficos estadísticos con sus respectivas dimensiones, lo que nos permitirá una mejor interpretación de los resultados.

Se considera la Rho de Spearman y la prueba t para las investigaciones correlacionales para la correlación de hipótesis.

En cuanto a los aspectos éticos, se solicitó autorización al Sub Gerente de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Gerencia Regional de Salud Moquegua. El recojo de datos fue tratada con la mayor confidencialidad y privacidad y únicamente con fines de elaboración de la presente tesis.

III. RESULTADOS

Detallaremos los resultados de cada variable y sus dimensiones luego de haberlas procesado las encuestas motivo de investigación. En cada tabla y figura

se detallará la frecuencia de los 30 servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018:

Tabla 01
Niveles de la variable 1: Competencias Laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	13%
Bueno	24	80%
Muy bueno	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la variable 1 Competencias laborales tenemos que el 80% del total consideran buena la competencia laboral, mientras que existe un grupo que representan el 20% que consideran que la competencia laboral es muy buena, y por último en los niveles muy deficiente y deficiente no se obtuvieron datos

Tabla 02
Niveles de la Dimensión 1: Autocontrol

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	20	67%
Muy bueno	10	33%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 1 Autocontrol de la variable Competencias laborales tenemos que el 67% del total que consideran que tienen un buen autocontrol de sus emociones, así mismo se observa que hay un grupo que representan el 33% que consideran que tienen un muy buen autocontrol en situaciones de presión.

Tabla 03
Niveles de la Dimensión 2: Adaptabilidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	6	20%
Muy bueno	24	80%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 2 Adaptabilidad de la variable Competencias laborales tenemos que el 80% del total consideran que tienen una muy buena adaptabilidad a nuevas situaciones, así mismo se observa que un grupo que representan el 20% consideran que tienen una buena adaptabilidad para los cambios que se producen, en los niveles de muy deficiente y deficiente no se obtuvo datos.

Tabla 04

Niveles de la Dimensión 3: Capacidad de influencia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	23	77%
Muy bueno	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 3 Capacidad de Influencia de la variable Competencias laborales tenemos que el 77% del total consideran que tienen una buena capacidad de influencia a sus compañeros de trabajo, así mismo se observa que el 23% consideran que tienen una muy buena capacidad de influencia para la toma de decisiones.

Tabla 05

Niveles de la Dimensión 4: Liderazgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	18	60%
Muy bueno	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 4 Liderazgo de la variable Competencias laborales que el 60% del total se consideran que tienen un buen liderazgo con sus compañeros, mientras que el 40% consideran que tienen una muy buena capacidad de influencia para la toma de decisiones.

Tabla 06

Niveles de la Dimensión 5: Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	3%
Deficiente	18	60%
Bueno	10	33%
Muy bueno	1	3%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 5 Desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación de la variable Competencias laborales tenemos que el 33% que refleja un deficiente desempeño laboral, el 60% tienen un regular desempeño laboral, el 33% tienen un buen desempeño laboral y por último tenemos el 3% que tiene un muy buen desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación.

Tabla 07

Niveles de la Dimensión 6: Valores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	15	50%
Muy bueno	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 6 Valores la variable Competencias laborales tenemos que el 50% del total que se consideran que tienen buenos valores, mientras que el otro 50% que consideran que tienen una muy buena formación en valores.

Tabla 07

Niveles de la Dimensión 7: Orientación al logro

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	0	0%
Bueno	8	27%
Muy bueno	22	73%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Podemos observar que en la dimensión 7 Orientación al logro de la variable Competencias laborales tenemos que el 73% del total que se consideran que tienen muy buena orientación al logro, mientras que el 27% que consideran que tienen una buena predisposición al logro.

Tabla 08

Niveles de la variable 2: Gestión institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	2	7%
Bueno	24	80%
Muy bueno	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Base de datos propia.

Según la tabla 08 se puede apreciar que de la variable 2 gestión institucional, de los 30 servidores, 7% perciben una deficiente gestión institucional, el 80% creen que hay una buena gestión institucional y el 13% perciben que no es muy buena la gestión institucional.

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 09: Correlación hipótesis general

		V1. COMPETENCIAS LABORALES	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	.620**
		N	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.620**
		Sig. (bilateral)	1
		N	30

“rho” de Spearman = 0,620

De acuerdo y tomando como referencia a (Oseda, Santacruz, Zevallos, Sangama, Cosme y Mendivel), se tiene estas equivalencias (p.203):

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018.

Hipótesis alterna (Hi): Existe una relación directa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua - 2018?

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$

Decisión estadística: considerando que (rho=0,620 y p-valor $0,000 < 0,050$) se rechaza la hipótesis nula (Ho) Y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

Conclusión estadística: se concluye que existe una correlación positiva media entre las competencias laborales y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018.

Constratación de las hipótesis específicas:

Tabla 10 Correlación hipótesis específica 01

			V1. D1 AUTOCONTROL	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D1 AUTOCONTROL	Coeficiente de correlación	1.000	.389*
		Sig. (bilateral)		0.034
		N	30	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.389*	1
		Sig. (bilateral)	0.034	
		N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Considerando que ($\rho=0,389$ y $p\text{-valor}: 0,034 < 0,050$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existen relación positiva débil y significativa entre el autocontrol y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018.

Tabla 11 Correlación hipótesis específica 02

			V1. D2 ADAPTABILIDAD	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D2 ADAPTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1.000	.490**
		Sig. (bilateral)		.006
		N	30	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.490**	1
		Sig. (bilateral)	.006	
		N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Considerando que ($\rho=0,490$ y $p\text{-valor}: 0,006 < 0,050$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación positiva débil y significativa entre la adaptabilidad y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018.

Tabla 12 Correlación hipótesis específica 03

			V1. D3 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D3 CAPACIDAD DE INFLUENCIA	Coeficiente de correlación	1.000	.294
		Sig. (bilateral)		.115
		N	30	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.294	1,000
		Sig. (bilateral)	.115	
		N	30	30

Considerando que ($\rho=0,294$ y $p\text{-valor}: 0,115 > 0,050$) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, se concluye que no existen relación directa significativa entre la capacidad de influencia y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geres, Moquegua – 2018.

Tabla 12 Correlación hipótesis específica 04

			V1. D4 LIDERAZGO	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D4 LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1.000	.755**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.755**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Considerando que ($\rho=0,755$ y $p\text{-valor}: 0,000 < 0,050$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación positiva fuerte y significativa entre el liderazgo y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geres, Moquegua – 2018.

Tabla 13 Correlación hipótesis específica 05

			V1. D5 DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D5 DESEMPEÑO LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICTOS	Coeficiente de correlación	1.000	-.035

	Sig. (bilateral)	.853
	N	30
V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-0.35
	Sig. (bilateral)	.853
	N	30

Considerando que ($\rho=-0,35$ y p -valor: $0,853>0,050$) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, se concluye que no existe relación directa entre el desempeño laboral, resolución de conflictos y negociación y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018.

Tabla 14 Correlación hipótesis específica 06

		V1. D6 VALORES	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D6 VALORES	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.714
		N	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-0.70
		Sig. (bilateral)	.714
		N	30

Considerando que ($\rho=-0,70$ y p -valor: $0,714>0,050$) se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, se concluye que no existe relación directa significativa entre los valores y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua – 2018.

Tabla 15 Correlación hipótesis específica 07

		V1. D7 ORIENTACION AL LOGRO	V2. GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	V1. D6 ORIENTACION AL LOGRO	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.412*
		N	30
	V2. GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	.412*
		Sig. (bilateral)	.024
		N	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,05

Considerando que ($\rho=0,412$ y $p\text{-valor}: 0,024 < 0,050$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación positiva débil entre la orientación al logro y la gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geres, Moquegua – 2018.

IV. DISCUSION

De acuerdo al estudio conformado por 30 servidores de la Sub Gerencia de Planificación, Prevención y Control de la Geres Moquegua, vamos a analizar y determinar la relación de las competencias laborales y como influye en la gestión institucional de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud. Al ser una institución con proyección moderna en ofrecer servicios de salud, la preocupación es saber si estas entidades que producen servicio y conocimiento a la población, como parte de su visión y misión, son favorables de que los servidores se sientan comprometidos en su desempeño laboral y por ende puedan fortalecer sus capacidades. Según Parker (1997) “las organizaciones son entidades culturales fundadas en las relaciones sociales en las que se privilegia el aprendizaje organizacional, el trabajo en equipo y la gestión de las competencias y del conocimiento”, estos conceptos son ratificados por Alvarez (2001) “la cultura como factor orientador de los procesos administrativos” y por Castilla (2011) en su tesis “Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena”, conllevan a determinar las competencias laborales dentro de la institución

El objetivo de la investigación es explicar, detallar las competencias laborales de los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control y como influye en los diferentes aspectos para lograr una buena gestión institucional.

De acuerdo a los datos obtenidos en la variable competencia laboral se puede observar que el 80% de los servidores consideran que es bueno y muy bueno un 20% En razón a esto, se puede apreciar que el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud en términos generales es bueno/muy bueno.

Como consecuencia de este resultado podemos afirmar que las competencias laborales en la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud Moquegua 2018 es bastante alentador en la medida de que se mantengan las capacitaciones dirigidas a cada especialidad y/o coordinación.

Estos resultados son corroborados con la tesis de Ortega (2015) Competencias Laborales y el Clima Organizacional durante el año 2014, de la Escuela de Postgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde concluye que el 44.1% de los sujetos encuestados perciben como alta competencia laboral lo que demuestra que las dimensiones de autocontrol, adaptabilidad, capacidad de influencia, liderazgo, desempeño laboral, resolución de conflictos, negociación y valores se encuentran en valores aceptables.

El coeficiente de correlación para la variable competencias laborales y la variable gestión institucional es de 0,620 que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media.

Podemos observar que en la variable 1 Competencias laborales tenemos a 24 servidores que representan el 80% del total, consideran buena la competencia laboral, mientras que existe un grupo de 6 personas que representan el 20% que consideran que la competencia laboral es muy buena. Ante esto se puede reflejar que la competencia laboral es buena para el cumplimiento de objetivos de la institución.

Existe correlación positiva y significativa entre competencia laboral y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. El coeficiente de correlación entre la variable competencia laboral y gestión institucional, la Rho de Spearman= 0.620 corresponde a una correlación positiva media, así mismo el valor de significancia es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia de 0.01, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por otro lado, la gestión institucional influye directamente en el proceso y desarrollo de las funciones de las instituciones, generalmente públicas es decir la percepción que tiene el recurso humano del lugar en el que se desempeña que influye en su actuar. Estas percepciones son las que le dan vida a las competencias laborales y la gestión institucional que determina cuanto es el compromiso de generar capacidades y fortalecimientos para el crecimiento de una entidad.

Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y gestión institucional de la Sub Gerencia de Planeamiento de la Geresa, Moquegua – 2018. La relación encontrada es $Rho= 0,620$ que de acuerdo a la tabla de equivalencia corresponde a una correlación positiva media.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa media ($\rho=0,620$ y $p=:0,000<0,050$) y significativa entre competencia laboral y gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
2. Existe relación directa débil ($\rho=0,389$ y $p=:0,034<0,050$) y significativa entre el autocontrol y gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
3. Existe relación directa débil ($\rho=0,490$ y $p=:0,006<0,050$) y significativa entre adaptabilidad y gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
4. No existe relación directa ($\rho=0,294$ y $p=:0,115>0,050$) y significativa entre capacidad de influencia y gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
5. Existe relación directa fuerte ($\rho=0,490$ y $p=:0,006<0,050$) y significativa entre liderazgo y gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.

6. No existe relación ($\rho = -0,0354$ y $p = 0,006 < 0,050$) y significativa entre desempeño laboral, resolución de conflictos, y la gestión institucional en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
7. No existe relación ($\rho = -0,70$ y $p = 0,714 > 0,050$) entre valores los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.
8. Existe relación directa débil ($\rho = 0,412$ y $p = 0,24 < 0,050$) y significativa entre orientación al logro en los servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento, Prevención y Control en Salud de la Geresa, Moquegua 2018.

VI. REFERENCIAS

- Castilla, (. (2011). *"Clima Organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona, Facultad de Ciencias Económicas Programa de Administración de Empresas, Universidad de Cartagena"*, . Colombia: Universidad de Cartagena.
- Espinal, (. (2015). *"Las libertades se expanden desde la niñez: discusión, análisis y lectura sinérgica del Enfoque de Derechos y el Enfoque de las Capacidades para la participación y agencia en la infancia"*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Narváez, (. (2016). *"Relación entre la cultura organizacional y los incentivos laborales no monetarios en el Hospital de Nanegalito"*. Quito - Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Ortega, (. (2015). *"Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quiñonez. (2013). *"El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas" (PUCESE)*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.
- Ticona, (. (2014). *"Evaluación de la gestión académica y competencias docentes en la formación profesional desde la percepción de los estudiantes del décimo semestre de la facultad de educación"*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.