



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la  
Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del  
Gobierno Regional de Apurímac-2018

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

**AUTOR**

Ing. Milan Enrique Durand Sequeiros

**ASESOR**

Mg. VALENCIA VILA JOSE LUIS

**SECCIÓN**

Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión del Talento Humano

**PERÚ 2018**

---

----

MG. VELASQUEZ CASANA YDALIA YESENIA  
Presidente

---

----

MG. VILCA MAYTA OLIVER AMADEO  
Secretaria

---

---

MG. VALENCIA VILA JOSE LUIS  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y momentos difíciles que me ha permitido y me han enseñado a valorar cada día más, a mi madre por ser la persona más paciente y bella que siempre me ha acompañado en los momentos más duros y durante todo mi trayecto de estudiante, a mis hermanos por darme su apoyo y por darme sus palabras de seguir adelante y luchar por lo que yo quiero lograr. A mis amigos que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino de nuestras metas trazadas. A mis profesores gracias por el tiempo, esfuerzo y sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme sabiduría,

A mis profesores por enseñarme sus grandes conocimientos

A mi madre y mis hermanos por toda su comprensión.

A mis hermanos y amigos quienes me ayudaron a encaminar este trabajo. Asimismo, agradezco por sus motivaciones para seguir adelante y por acompañarme incondicionalmente en los momentos buenos y malos. Gracias por todo el apoyo en este desafío.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, principalmente al asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional apoyo en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado, por las sugerencias oportunas y observaciones que me permitieron alcanzar y lograr los objetivos del trabajo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Milan Enrique Durand Sequeiros, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 45400630, con la tesis titulada “Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente, ni total.
- 3) La tesis no es auto plagiada, es decir, donde señalo que no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener un título profesional o grado académico.
- 4) Los datos que presento en los resultados son reales no son falsos ni duplicados, por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis son constituidos en aportes reales de mi investigación.

De caso identificarse la falsedad (datos falsos),

Trujillo 25 de Agosto del 2018.

Milan Enrique Durand Sequeiros

45400630



## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento antes ustedes las Tesis titulada “Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018”, con la finalidad de Determinar cómo influye el Perfil Profesional de los trabajadores en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para Obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Milan Enrique Durand Sequeiros (Autor)

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>xiii</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>1.2 TRABAJOS PREVIOS .....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 PROBLEMA. ....</b>	<b>30</b>
1.3.1 Problema General.....	30
1.3.2 Problema Específico. ....	30
<b>1.4 HIPOTESIS.....</b>	<b>31</b>
1.4.1 Hipótesis General.....	31
1.4.2 Hipótesis Específica.....	31
<b>1.5 OBJETIVOS.....</b>	<b>31</b>
1.5.1 Objetivo General.....	31
1.5.2 Objetivos Específicos.....	31
<b>CAPITULO II .....</b>	<b>32</b>
<b>2.1 MARCO METODOLÓGICO. ....</b>	<b>32</b>
2.1.1 Diseño. ....	32
2.1.2 Variables .....	32
<b>2.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES. ....</b>	<b>33</b>
<b>2.3 METODOLOGÍA.....</b>	<b>34</b>

<b>2.4</b>	<b>TIPO DE ESTUDIO.</b>	<b>34</b>
<b>2.5</b>	<b>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.</b>	<b>34</b>
<b>2.6</b>	<b>MUESTRA.</b>	<b>35</b>
<b>2.7</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.</b>	<b>36</b>
2.7.1	Técnicas.	36
2.7.2	Instrumentos Para la Recolección de los Datos.	36
<b>2.8</b>	<b>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS</b>	<b>36</b>
<b>CAPITULO III.</b>		<b>38</b>
<b>3.1</b>	<b>RESULTADOS.</b>	<b>38</b>
<b>3.2</b>	<b>CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS.</b>	<b>49</b>
<b>3.3</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>57</b>
<b>CONCLUSIONES.</b>		<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>62</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>		<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>66</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Grado de instrucción en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	39
Tabla 2.- Condición Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	40
Tabla 3.- Antigüedad del Cargo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	41
Tabla 4.- Planeación en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	42
Tabla 5.- Organización en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	43
Tabla 6.- Dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	44
Tabla 7.- Control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	45
Tabla 8.- Formación Profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	46
Tabla 9.- Experiencia Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	47
Tabla 10.- Competencias en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	48
Tabla 11.- Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	49
Tabla 12.- Prueba de hipótesis de Correlación del Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	50
Tabla 13.- Formación Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	51
Tabla 14.- Prueba de hipótesis de Correlaciones Formación profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	52
Tabla 15.- Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	53

Tabla 16.- Prueba de hipótesis de Correlaciones Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	54
Tabla 17.- Competencias y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	55
Tabla 18.- Prueba de hipótesis de Correlaciones en la Competencia y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.- Grado de instrucción en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	39
Gráfico 2. Condición Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	40
Gráfico 3. Antigüedad del Cargo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	41
Gráfico 4. Planeación en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	42
Gráfico 5 Organización en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018. ....	43
Gráfico 6 Dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	44
Gráfico 7 Control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	45
Gráfico 8 Formación Profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	46
Gráfico 9 Experiencia Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	47
Gráfico 10 Competencias en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	48
Gráfico 11. Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018 .....	49
Gráfico 12. Formación Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	51
Gráfico 13. Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	53
Gráfico 14.Competencias y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.....	55

## RESUMEN

La presente investigación es titulada Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

El objetivo principal es determinar cómo el Perfil Profesional de los Trabajadores influye en la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac. Con la finalidad de que los trabajadores cumplan con sus objetivos de esta manera puedan alcanzar sus metas previstas; lo que conllevara a lograr obtener una buena Gestión Organizacional dentro de la Institución.

La investigación estuvo enmarcada en el tipo de investigación aplicada, fundamentada a nivel descriptivo, explicativo y correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. Donde se emplearon una serie de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

De esta manera podemos determinar que el perfil profesional influye directamente en la gestión organizacional.

Palabras Claves: Abastecimiento, Gestión Organizacional, Formación Profesional, Perfil profesional, Experiencia Laboral, Competencias.

## **ABSTRACT**

This research is entitled Influence of the Professional Profile of Workers in the Organizational Management of the Supply Area of the Regional Government of Apurímac-2018.

The main objective is to determine how the Professional Profile of the Workers influences the Organizational Management in the Supply Area of the Regional Government of Apurímac.

In order for workers to meet their objectives in this way they can achieve their intended goals; what will lead to achieve a good Organizational Management within the Institution.

The research was framed in the type of applied research, based on a descriptive, explanatory and correlational level, with a correlational descriptive design. Where a series of techniques and data collection instruments were used.

In this way we can determine that the professional profile directly influences organizational management.

Key words: Procurement, Organizational Management, Vocational Training, Professional Profile, Work Experience, Competencies.

## **CAPÍTULO I**

### **1. INTRODUCCIÓN**

#### **1.1.REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En la provincia de Abancay del Gobierno Regional de Apurímac, durante el período 2017 la gestión organizacional esta realizada por personales que no cuentan con la capacitación y preparación para el desarrollo de sus funciones; así por ejemplo las principales gerencias y cargos directivos fueron ocupados por personas del partido y/o cercanas a los familiares del Gobernador Regional; que sólo consignan en su Curriculum Vitae el título profesional y una escasa participación en seminarios y cursos referidos a su carrera; lo que restó en la gestión organizacional de los trabajadores del área de Abastecimiento”.

Ante esta realidad, el personal que labora en el área de abastecimiento debe de estar en capacidad de poner en práctica sus habilidades humanas como técnicas y conceptuales, a fin de que estas incidan favorablemente en la calidad del contexto organizativo, lo cual le permitirá dirigir al personal a su cargo, estimular su participación en el quehacer diario e interactuar con ellos; es decir una actuación directoral y/o gerencial motivadora que contemple un liderazgo, una comunicación eficaz y tomas de decisiones participativas; permitiéndoles guiar al grupo bajo su mando hacia una participación activa indispensable para el logro de los objetivos dentro de la institución en el general y el éxito de la labor organizacional.

## 1.2 TRABAJOS PREVIOS

Vera, G. (2012), en su trabajo de investigación llevado a cabo en la ciudad de Tacna, respecto a la influencia de las competencias gerenciales en la gestión organizacional del Gobierno Regional de Tacna, 2010. Realiza las siguientes apreciaciones sobre la realidad que se percibe en el tema de competencias gerenciales y gestión organizacional.

Al respecto, manifiesta que:

Se deben realizar cambios bastante significativos al inside de las instituciones, con la finalidad de lograr los propósitos previstos.

Por otro lado se dice que:

"... se exigen cambios significativos, dado a la necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más cambiante y exigente, lo que ha llevado a que estas deban realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad organizativa, adoptando nuevos conceptos teóricos, orientados a la implementación de habilidades en el manejo de los recursos humanos, reestructuración formal, habilidades en el manejo de materiales, lo que se ha convertido en un nuevo reto de la gerencia, de las personas y sus relaciones".

El mismo autor indica que los elementos integrantes de una institución deben tener características especiales para poder cumplir de manera eficaz las responsabilidades que se les asigna.

Sobre el tema se dice:

"En estos cambios los actores protagónicos que en ella convergen deben de tener una visión de participación, compromiso y un adecuado perfil profesional. Por ende el gerente representa al líder organizacional; pues es quien debe desarrollar procesos innovadores y técnicas gerenciales de acorde a los tiempos actuales. El perfil profesional expresa las, cualidades, características y aptitudes deseables que el trabajador de la organización requiere tener para un desempeño profesional eficaz".

Sobre el tema de investigación, existen variados estudios que abordaron los temas de competencias gerenciales y gestión gerencial. Entre los más relevantes se tienen:

(Iliana Páez Gabriunas, 2005), En su estudio titulado: "Competencias para el Liderazgo Gerencial", menciona lo siguiente:

"El liderazgo que ha venido desarrollando el centro de Liderazgo (CL) de la Facultad de Administración de Empresas en su proyecto más reciente relacionado con la identificación de las competencias asociadas la Universidad Externado de Colombia (FAE-UEC), desde el año 2002, fue bastante aceptable, principalmente en su proyecto más reciente relacionado con la identificación de las competencias asociadas con el liderazgo en el desempeño gerencial; además el chief objetivo de la FAE-UEC fue el de reconocer y desarrollar las competencias que propician el surgimiento del liderazgo en los directivos empresariales, además se precisa que los perfiles, no child únicas ni mágicas, es decir no deben generalizar como factor de éxito".

De igual forma se tiene a (BOLAÑOS, Mariana, 2004), realizó un estudio titulado: "Contextualización de las Competencias Gerenciales en la Empresa PROCTER and GAMBLE Industrial".

El autor manifiesta que: "el propósito de su investigación, fue contextualizar las competencias gerenciales en la empresa Procter and Gamble Industrial, el cual está ubicada en Barquisimeto Estado Lara. Cuya población an estudiar estará constituida por 06 personas del nivel gerencial y 20 del nivel técnico administrativo. El instrumento de recolección de datos fueron 02 cuestionarios, los cuales fueron aplicados al nivel gerencial y técnico administrativo. El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva".

La conclusión de la investigación fue: "Al aplicar de manera óptima los procesos gerenciales en cuanto a los aspectos organizativos y legales, a través de una acción gerencial efectiva, donde child eficaces los procesos de comunicación, motivación e interacción en cuanto a competencias humanas".

(TORRES TELLO, 2005), realizó un estudio sobre el Diagnostico de la Gestión Municipal.

El autor en la redacción de su informe de tesis considera los aspectos siguientes:

"El estudio inicia evaluando el entorno institucional, es decir la coordinación existente entre las municipalidades y los organismos nacionales y extranjeros públicos y privados; así como organismos de coordinación y apoyo nearby. El trabajo se realiza determinando la muestra, donde se analiza diversas aspectos de gestión city; para ese balance se han aplicado una serie de indicadores económico; implementación, financieros, and so forth.; orientado an una análisis de las



necesidades capacidades y recursos más relevantes de los gobiernos districts provinciales, el cual tiene como objetivo desarrollar un análisis situacional interno y externo de las municipalidades provinciales, a partir del cual se determina entre otros la problemática institucional, sus fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas que hoy registran los gobiernos regions. En sus conclusiones llega a determinar que la calidad del recurso humano es principal en una institución, más aun si se busca gobiernos regions eficientes, eficaces y competitivos; es por ello que el análisis evalúa algunas características del individual civil, así tenemos que el 55% del individual es nombrado y que en promedio el 25% del individual, que labora tanto como nombrado y contratado es profesional".

Del mismo modo el autor en su investigación, considera lo siguiente:

"Se puede destacar que el área con leader presencia del individual profesional constituye el área de planeamiento y presupuesto que alcanza un 56% del individual de dicha área; mientras que el área más débil se presenta en rentas con solo 23% de individual profesional, lo que esto último evidencia porque existe un esfuerzo monetary casi nulo en las municipalidades por mejorar los servicios de rentas y su manejo, reflejado en incrementos sustantivos en la recaudación o en el manejo de proyectos de catastro actualizados. En lo que respecta al manejo de planes de desarrollo concertado common, el 75% manifestó contar con este documento, sin ban a nivel institucional el planeamiento bajo al 45%. La planificación al inside de las municipalidades es aún menor, así tenemos que el planeamiento de acondicionamiento regional ha sido elaborado por el 14% de las municipalidades encuestadas, solo el 34% del Area cuenta con el design de desarrollo urbano y el 3% con planes de desarrollo provincial. El catastro city que es un instrumento no muy complicado de realizar, se encuentra desactualizado en un 80% de municipalidades de la muestra, situación que no permite elevar las cobranzas por concepto de impuestos municipales" (TORRES TELLO, 2005).

(NEIRA GONZALES, 2000) , realiza un estudio sobre el Perfil Competencial Archivero/Administrador de Documentos cuyo estudio tuvo como objetivo general: "analizar las principales funciones, características, perfil profesional y necesidades de formación para el desempeño de actividades profesionales vinculadas a los archivos en el Principado de Asturias".

El investigador tuvo los siguientes hallazgos:

"A pesar de la demanda profesional de archiveros en el part público y en el privado, la formación existente en cuanto an estudios universitarios de Grado es marcadamente insuficiente, la Diplomatura no contiene una formación suficiente específica en archivística y gestión de archivos (salvo el caso de la Universidad de Salamanca) y por otro lado el nivel de grado medio no se corresponde con el nivel académico exigido por la Administración del estado, la opción más preferible y más factible es la de unos estudios de postgrado oficial, un Master oficial en Archivística de orientación a la especialidad profesional, que puede justificar al menos en varias Universidades en la trayectoria acreditada de títulos propios similares".

Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas, nuestro estudio tiene su soporte en información teórica que se extraen de autores distintos que llevaron a cabo procesos de investigación, los cuales le permitieron generalizar aspectos puntuales que se relacionan con las factors y las dimensiones de nuestra investigación.

Por mencionar, para la investigación se necesita conocer con certeza lo que significa el perfil profesional.

### **TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA**

(ARNAZ, Jose A., 1981), menciona que:

"El Perfil Profesional es una descripción de las características que se requiere del profesional para acabar y solucionar las necesidades sociales, este profesional se formara después de haber participado en el sistemas de institución".

De igual forma se dice que: "El perfil profesional lo compone tanto conocimientos y habilidades como actitudes. Todo esto en conjunto, definido operacionalmente delimita un ejercicio profesional" (Frida, 1993, págs. 19-39).

Otro de los términos que se utiliza es la práctica profesional, al respecto:

(GLASMAN, R. e IBARROLA de M, 1978), afirman que:

"la práctica profesional incluye la determinación de las actividades propias de la carreras que se imparten en el nivel universitario. Afirman que la práctica profesional incluye la determinación de las actividades propias de las carreras que se imparten en el nivel universitario".

Glasman, también hace la siguiente apreciación sobre el perfil profesional:

" El perfil profesional es definido en el presente trabajo como el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que se organizan en torno a fundamentos orientados y que se consideran deseables y factibles para obtener un grado académico para ejercer labores propias de determinada profesión, esta definición comprende de otras denominaciones relacionadas y las integra; da definición de perfil académico: conjunto de competencias, valores y actitudes que adquiere una individual a lo largo de sus procesos formativo, y la definición de Perfil del Egresado; requisito para la obtención del grado académico pues el primero se constituye de las características que conducen al segundo. En general el perfil profesional prevé configurar las características del Egresado calificado para desempeñar en las competencias centrales de la profesión, con un grado de eficiencia razonable, que se traducen en el cumplimiento de tareas propias y típicas de la profesión. De las definiciones líneas arriba mencionadas se concluye en que el perfil profesional comprende de 3 dimensiones: el primero es la Formación Profesional, Experiencia Laboral y las Competencias".

"Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción (grado académico), reinserción y actualización laboral (capacitación profesional), cuyo objetivo primary es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida, experiencia laboral. Actualmente en la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional" (EDUCATION AND TRAINING, 2015).

El autor hace referencia a la trayectoria del profesional, en relación a su capacitación y de hecho a su desempeño que contribuirá en el logro de sus objetivos y de mejorar el servicio de la institución.

"Un grado académico, titulación o título académico, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios. Sin embargo esta denominación suele utilizarse para denominar más concretamente a las distinciones de rango universitario, que también se denominan titulación preuniversitaria o titulación universitaria a por otro lado la Capacitación Profesional en la actualidad representa para las unidades productivas una de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que deben

desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencias a cualquier persona. Bajo este marco la capacitación busca básicamente promover el desarrollo indispensable del individual y como consecuencia el desarrollo de la organización, propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades y cursos de especialización".

También se debe tener en cuenta que:

"El curso de especialización child estudios de perfeccionamiento que proporcionan una alternativa sólida de especialización orientada a la actualización de conocimientos de profesionales en determinada especialidad" (PONTIFICIE UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU, 2015)

Otro elemento crucial en las competencias profesionales es la experiencia laboral que acumularon los trabajadores a lo largo de su desempeño y en diferentes instituciones.

Sobre el tema se precisa que:

"La experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente la experiencia laboral se mide a partir de los años que una individual ha dedicado an alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado. La experiencia laboral es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológicas en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo" (BORJA, Maia, 1995).

"De esta manera una amplia y larga experiencia laboral es crucial al momento de optar por un trabajo. Por lo tanto las personas suelen elaborar documentos o secciones en su Curriculum vitae explican esta temática preferentemente

describiendo el tipo de trabajo que han realizado, la duración del mismo así como alguna referencia individual (como supervisores o jefes) que avalen la información" (www.ejemplode.com, 2015).

Por otro lado el tema de las competencias tiene apreciaciones diversas, considerando los contextos y las personas a quienes se dirigen las apreciaciones.

Al respecto se menciona:

"Las competencias child definidas como características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o formas de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo. Una competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organizacional). El tipo o nivel de competencias tiene implicaciones prácticas para el pensamiento de recursos humanos, las competencias de conocimiento y habilidad tienden a hacer características visibles y relativamente superficiales. A principios del siglo bajo el paradigma racional, se concibe la organización como un sistema cerrado estable y altamente estructurado, powerless de una rígida planificación y control. A medida que la sociedad evoluciona desde el punto de vista técnico, social y económico; eleva las expectativas de calidad de vida de los seres humanos, las organizaciones cambian de un modo cualitativo, se extiende a todos los sectores de la actividad humana e incrementa su complejidad y ambigüedad hasta convertirse en lo que algunos autores llaman sistemas débilmente vinculados" (WEICK, 1979).

La investigación considera como segunda variable a la Gestión Organizacional, al respecto existen diversas opiniones que definen a la Gestión Organizacional.

"Una gestión organizacional implica realizar ciertas actividades interrelacionadas a blade de lograr los objetivos y fines organizacionales deseados para las organizaciones, la ejecución de las actividades se realiza en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión), o buscando cumplir los propósitos organizacionales" (Robbins, Administración, Teoría y Práctica , 2000).

Glasman, también hace la siguiente apreciación sobre el perfil profesional:

" El perfil profesional es definido en el presente trabajo como el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que se organizan en torno a fundamentos orientados y que se consideran deseables y factibles para obtener un grado

académico para ejercer labores propias de determinada profesión, esta definición comprende de otras denominaciones relacionadas y las integra; da definición de perfil académico: conjunto de competencias, valores y actitudes que adquiere una individual a lo largo de sus procesos formativo, y la definición de Perfil del Egresado; requisito para la obtención del grado académico pues el primero se constituye de las características que conducen al segundo. En general el perfil profesional prevé configurar las características del Egresado calificado para desempeñar en las competencias centrales de la profesión, con un grado de eficiencia razonable, que se traducen en el cumplimiento de tareas propias y típicas de la profesión. De las definiciones líneas arriba mencionadas se concluye en que el perfil profesional comprende de 3 dimensiones: el primero es la Formación Profesional, Experiencia Laboral y las Competencias".

"Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción (grado académico), reinserción y actualización laboral (capacitación profesional), cuyo objetivo key es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida, experiencia laboral. Actualmente en la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional" (EDUCATION AND TRAINING, 2015).

El autor hace referencia a la trayectoria del profesional, en relación a su capacitación y de hecho a su desempeño que contribuirá en el logro de sus objetivos y de mejorar el servicio de la institución.

"Un grado académico, titulación o título académico, es una distinción dada por alguna institución educativa, generalmente después de la terminación exitosa de algún programa de estudios. Sin embargo esta denominación suele utilizarse para denominar más concretamente a las distinciones de rango universitario, que también se denominan titulación univale o titulación universitaria a por otro lado la Capacitación Profesional en la actualidad representa para las unidades productivas una de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a los funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencias a

cualquier persona. Bajo este marco la capacitación busca básicamente promover el desarrollo necessary del individual y como consecuencia el desarrollo de la organización, propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades y cursos de especialización".

También se debe tener en cuenta que:

"El curso de especialización child estudios de perfeccionamiento que proporcionan una alternativa sólida de especialización orientada a la actualización de conocimientos de profesionales en determinada especialidad" (PONTIFICIE UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU, 2015)

Otro elemento principal en las competencias profesionales es la experiencia laboral que acumularon los trabajadores a lo largo de su desempeño y en diferentes instituciones.

Sobre el tema se precisa que:

"La experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente la experiencia laboral se mide a partir de los años que una individual ha dedicado an alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado. La experiencia laboral es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológicas en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo" (BORJA, Maia, 1995).

"De esta manera una amplia y larga experiencia laboral es essential al momento de optar por un trabajo. Por lo tanto las personas suelen elaborar documentos o secciones en su Curriculum vitae explican esta temática preferentemente describiendo el tipo de trabajo que han realizado, la duración del mismo así como alguna referencia individual (como supervisores o jefes) que avalen la información" (www.ejemplode.com, 2015).

Por otro lado el tema de las competencias tiene apreciaciones diversas, considerando los contextos y las personas a quienes se dirigen las apreciaciones.

Al respecto se menciona:

"Las competencias child definidas como características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o formas de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo periodo de tiempo. Una competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organizacional). El tipo o nivel de competencias tiene implicaciones prácticas para el pensamiento de recursos humanos, las competencias de conocimiento y habilidad tienden a hacer características visibles y relativamente superficiales. A principios del siglo bajo el paradigma racional, se concibe la organización como un sistema cerrado estable y altamente estructurado, vulnerable de una rígida planificación y control. A medida que la sociedad evoluciona desde el punto de vista técnico, social y económico; eleva las expectativas de calidad de vida de los seres humanos, las organizaciones cambian de un modo cualitativo, se extiende a todos los sectores de la actividad humana e incrementa su complejidad y ambigüedad hasta convertirse en lo que algunos autores llaman sistemas débilmente vinculados" (WEICK, 1979).

La investigación considera como segunda variable a la Gestión Organizacional, al respecto existen diversas opiniones que definen a la Gestión Organizacional.

"Una gestión organizacional implica realizar ciertas actividades interrelacionadas a balance de lograr los objetivos y fines organizacionales deseados para las organizaciones, la ejecución de las actividades se realiza en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión), o buscando cumplir los propósitos organizacionales" (Robbins, Administración, Teoría y Práctica , 2000).

(Melinkoff, 2000), hace referencia a los principios que se deben tener en cuenta, por ejemplo:

"El principio del objetivo. Toda organización y cada parte de la misma debe constituir una expresión de objetivo de la empresa, o carecerá de significado, siendo por lo tanto redundante, El principio de especialización. Las actividades de cada uno de los miembros de un grupo organizado deberán confinarse, en todo lo que ocean posible, a la ejecución de una sola función".



"El principio de coordinación. El objetivo de la organización de por sí, a diferencia del objetivo de la empresa es facilitar la coordinación; unidad del esfuerzo".

"El principio de autoridad. En todo grupo organizado, la autoridad suprema debe descansar en alguna parte. Deberá existir una clara línea de autoridad que emana de la autoridad suprema a cada uno de los individuos del grupo".

"El principio de responsabilidad. La responsabilidad de un prevalet por los actos de sus subordinados es absoluta".

Existen otros principios que fortalecen el concepto de organización, por ejemplo se enuncian los siguientes:

"El principio de definición. El contenido de cada puesto, tanto en lo que se refiere a los deberes que implica como a la responsabilidad y autoridad que en el mismo radican y a sus relaciones con otros puestos, deberá ser claramente definido por escrito y dado a conocer a todos aquellos a quienes concierna, El principio de reciprocidad. En todo puesto, la responsabilidad y autoridad deben ser equivalentes, El ámbito de control. Ninguna persona deberá supervisar a más de cinco, o como máximo seis subordinados directos, cuyos trabajos se relacionan entre sí, El principio de equilibrio. Es esencial que las diversas unidades de organización se mantengan en equilibrio y por último el principio de continuidad. La reorganización es un proceso continuo; en toda empresa deberán efectuarse provisiones específicas an este respecto" (Melinkoff, 2000).

Así también (Terry, 1911)habla acerca de los principios organizacionales:

"Principios de organización dinámica. La organización debe ser dinámica; debe tomar en cuenta los cambios de la empresa, Principio de funciones. Las funciones child las principales entidades en cuyo derredor forma el gerente una eficaz estructura orgánica, Principio del aumento de las relaciones orgánicas. Cuando se agregan personas an una estructura de organización el número de relaciones orgánicas aumenta en una proporción mucho chairman que el número de personas agregadas, Principio de sencillez. Al organizar, sólo roughage que incluir las actividades y manejarlas con la leader sencillez práctica, Principio que rige los canales definidos de supervisión. Para cualquier empresa, las diversas unidades de organización deben estar conectadas por canales de supervisión claramente definidos, Principio de autoridad y responsabilidad. Para lograr relaciones de organización, la autoridad de un funcionario debe ser proporcionada a su

responsabilidad, y viceversa, su responsabilidad debe ser proporcionada a su autoridad, Principio de responsabilidad definida. En un tiempo dado una persona hará más cuando se le asigne la responsabilidad de realizar una tarea definida".

En la actualidad diversos autores consideran que a pesar que la administración es una disciplina relativamente nueva, su desarrollo fue muy rápido.

Cada empresa y cada organización requieren tomar decisiones, coordinar diversas actividades, dirigir personas, evaluar el desempeño con base en objetivos previamente determinados, conseguir y asignar diferentes recursos, and so forth.

Toda organización o empresa necesita que los administradores realicen numerosas actividades administrativas orientadas hacia áreas o problemas específicos. Es por ello, que esta actividad, se volvió tan importante como el mismo trabajo por ejecutar, a medida que este fue especializándose y que la magnitud de las operaciones fue creciendo de modo alarmante".

Esta actividad como proceso contiene una serie de elementos que según Urwich (1943) citado por (CHIAVENATO, 2000, pág. 100), child exactamente los propuestos por Fayol, pero resumidos en siete aspectos como es:

"planeación, organización, asesoría, dirección, coordinación, información y presupuestación. No obstante, desde finales del siglo XIX se acostumbra definir la administración en término de cuatro funciones específicas para los gerentes: la planificación, organización, dirección y control".

"Henri Fayol fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial y estableció los 14 principios de la administración" (CHIAVENATO, 2000):

"Subordinación de intereses particulares, a los intereses generales de la empresa: por encima de los intereses de los empleados están los intereses de la empresa, Unidad de mando: en cualquier trabajo un empleado sólo deberá recibir órdenes de un prevalent, Unidad de Dirección: un solo jefe y un solo arrangement para todo grupo de actividades que tengan un solo objetivo. Esta es la condición esencial para lograr la unidad de acción, coordinación de esfuerzos y enfoque. La unidad de mando no puede darse sin la unidad de dirección, pero no se deriva de esta, Centralización: es la concentración de la autoridad en los altos rangos de la jerarquía, Jerarquía: la cadena de jefes que va desde la máxima autoridad a los niveles más inferiores y a la raíz de todas las comunicaciones que van a parar a la máxima autoridad, División del trabajo: quiere decir que se debe especializar las

táreas a desarrollar y al individual en su trabajo, Autoridad y responsabilidad: es la capacidad de dar órdenes y esperar obediencia de los demás, esto genera más responsabilidades, Disciplina: esto depende de factores como las ganas de trabajar, la obediencia y la dedicación un correcto comportamiento, Remuneración individual: se debe tener una satisfacción justa y garantizada para los empleados, Equidad: amabilidad y justicia para lograr la lealtad del individual, Orden: las personas y los materiales deben estar en el lugar indicado en el momento preciso, Estabilidad y duración del individual en un load: feed que darle una estabilidad al individual, Iniciativa: tiene que ver con la capacidad de visualizar un design a seguir y poder asegurar el éxito de éste, Espíritu de equipo: hacer que todos trabajen dentro de la empresa con energy y como si fueran un equipo, hace la fortaleza de una organización y control".

La gestión de una empresa, obtendrá resultados favorables en la medida que sistemáticamente utilice e implemente el proceso administrativo, ya que este considera a la Administración como la ejecución de ciertas actividades llamadas funciones administrativas, llamase Planeación, Organización, Dirección y Control.

"Como preliminary proceso se tiene a la Planificación que implica las tareas de definir los objetivos o metas de la organización, establecer estrategias general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía de planes para integrar y coordinar las actividades" (Robbins, Administración, Teoría y Práctica , 2000).

El propósito de la planificación consiste en brindar dirección, reducir el desperdicio, el impacto al cambio, la redundancia y genera los estándares que se usarán para el control, como tal la misma muestra una dirección tanto a los gerentes como a los no gerentes, cuando los empleados conocen hacia donde se dirige la organización pueden coordinar sus actividades, colaboran unos con otros y trabajan en equipo. Sin planificación los departamentos trabajarían para propósitos antagónicos, impidiendo así que la organización avance eficientemente hacia sus objetivos. Así mismo esta actividad, decrete la incertidumbre porque obliga a los gerentes a mirar hacia delante y prevenir los cambios, considerar el impacto de éstos y desarrollar las respuestas apropiadas para cada caso.

La planificación decrete las actividades dispendiosas y redundantes.

La coordinación de los hechos tiene grandes probabilidades de detectar a tiempo la redundancia, el desperdicio y finalmente, la planificación establece los

objetivos y normas que se emplearán para ejercer el control con el propósito de visualizar y comparar el rendimiento genuino con los objetivos e identificar cualquier desviación significativa y emprender las acciones correctivas.

"De este modo, en las organizaciones e instituciones la planificación es el proceso de establecer metas y elegir los medios por los cuales se alcanzan dichas metas. Sin planes, los gerentes no pueden saber cómo organizar a su individual ni sus recursos debidamente. Quizás incluso ni siquiera tengan thought clara de qué deben organizar. Sin un design no pueden dirigir con confianza ni esperar que los demás les sigan, el control se convierte en un ejercicio insignificante. Con mucha frecuencia, los planes deficientes afectan el futuro de la organización, por lo que la planificación es crucial" (Stoner, 2001).

"Por regla general, las organizaciones se administran de acuerdo con dos tipos de planes. Los planes estratégicos child diseñados por los gerentes de niveles altos y definen las metas generales de la organización. Los planes operativos contienen los detalles para poner en práctica, o implantar, los planes estratégicos en las actividades diarias. Tanto los planes estratégicos como los operativos se preparan y aplican en forma jerárquica, por lo que se debe definir la misión, una meta general basada en los supuestos de los directivos en cuanto a los propósitos, competencias y lugar de la organización en el mundo, los mismos difieren en tres sentidos fundamentales" (Stoner, 2001).

El horizonte de tiempo, alcance y grado de detalle. Los principios de la planificación child los siguientes: Racionalidad, el cual exige que se establezcan objetivos claros y precisos, y encuadrados dentro de la realidad y que respondan a la dinámica social. Previsión, que implica la fijación de plazos definidos para ejecutar acciones que se planifican.

A continuación se mencionan las principales características de una planificación:

"Unidad, los planes deben tener unidad, es decir, deben formar una integración orgánica, armónica y coherente. El principio de unidad está ligado estrechamente al proceso de coordinación; Flexibilidad, el design o planes deben ser flexibles y adaptables. Esto significa que deben tomarse las previsiones necesarias con el balance de dotarlos de mecanismos de ajuste a los cambios que se operen; Continuidad, los planes deben ser un proceso continuo, cumplido uno debe

formularse otros. La falta de continuidad va contra la *thought* de racionalidad y contra el principio mismo de la planificación; Simplificación y Estandarización, este principio es de gran aplicación en el campo de la administración. Está ligado en cierta medida a algunos requisitos de la planificación vistos con anterioridad; Inherencia, la planificación es necesaria en cualquier tipo de organización social para alcanzar sus fines, objetivos y metas; En esta etapa participa toda la organización, se requiere contar con una organización adecuada y con una buena dirección. Implica esto que esa empresa debe estar organizada científicamente sobre la base de principios, normas y leyes de la administración científica".

El segundo proceso es la Organización, según (Stoner, 2001).

"organizar es un proceso gerencial permanente. Las estrategias se pueden modificar, el entorno organizacional puede cambiar y la eficacia y eficiencia de las actividades de la organización no están siempre al nivel que los gerentes querrían. Ocean que constituyen una organización nueva, que juegan con una organización existente o que cambian radicalmente el patrón de las relaciones de una organización, los gerentes dan cuatro pasos básicos cuando empiezan a tomar decisiones para organizar. Dividir la carga de trabajo entera en tareas que puedan ser ejecutadas, en forma lógica y cómoda, por personas o grupos. Esto se conoce como la división del trabajo. Combinar las tareas en forma lógica y eficiente. La agrupación de empleados y tareas se suele conocer como la departamentalización. Especificar quien depende de quien en la organización. Esta vinculación de los departamentos crea una jerarquía de la organización y finalmente, establecer mecanismos para integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente y para vigilar la eficacia de dicha integración. Este proceso se conoce como coordinación. Los elementos de la organización lo constituye la división del Trabajo el cual se establece para dividir el trabajo es necesario seguir una secuencia que abarca las siguientes etapas: la primera; jerarquización que dispone de las funciones del grupo social por orden de rango, grado o importancia. La segunda; departamentalización que *partition* y agrupa todas las funciones y actividades, en unidades específicas, con base en su similitud. De igual manera, la coordinación es la sincronización de los recursos y los esfuerzos de un grupo social, con el *blade* de lograr oportunidad, unidad, armonía, rapidez en el desarrollo de los objetivos. La estructura organizacional generalmente se presenta

en organigramas. Casi todas las compañías necesitan unidades o departamentos tanto de líneas como de asesoría. Los gerentes de línea contribuyen directamente al logro de los objetivos y metas principales de la organización".

"Existen factores internos y externos que influyen en la estructura organizacional, entre los internos están el enfoque theoretical adoptado toma de decisiones centralizadas contra toma de decisiones descentralizadas, diversidad de productos y clase de operación, Tamaño de la organización, y características de los empleados. Entre los factores externos encontramos la tecnología, características del mercado, dependencia del medio ambiente. La estructura de organización es mejor para la planificación y el control de utilidades porque tanto la planificación como el control se relacionan directamente con la distribución de autoridad y responsabilidad dentro de toda la empresa".

Como tercer proceso se tiene a la Dirección, el cual comprende la influencia del administrador en la realización de los planes, obteniendo una respuesta positiva de sus empleados mediante la comunicación, la supervisión y la motivación. Cuando un administrador se interesa por sí mismo en la función directiva, comienza a darse cuenta de parte de su complejidad.

En groundwork lugar, está tratando con gente, pero no en una base completamente objetiva, ya que también él mismo es una persona y, por lo general, es parte del problema. Está en contacto directo con la gente tanto con los individuos, como con los grupos. Rightnow descubre como factor productivo que la gente no está solamente interesada en los objetivos de la empresa; también tiene sus propios objetivos.

"Para poder encaminar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la empresa, el administrador se da cuenta rightnow que debe pensar en términos de los resultados relacionados con la orientación, la comunicación, la motivación y la dirección. La definición más amplia concibe la dirección como un proceso de integración por medio del cual personas autorizadas crean, mantienen y gestionan una organización en lo que respecta a la selección y cumplimiento de objetivos".

"Esta concepción tiene la ventaja de que denota un proceso que se desarrolla continuamente a lo largo del tiempo. Engloba la thought de organización orientada hacia los objetivos como marco crucial de la acción de dirigir una empresa, así como el concepto de las personas específicas sobre las que recae la responsabilidad de la dirección".

Dentro de los elementos de la dirección, se pueden considerar:

"Toma de decisiones: Significa la elección de un curso de acción o alternativa. Al tomar decisiones es necesario antes de evaluar las alternativas, definir y analizar el problema, para posteriormente aplicar la decisión o alternativa que mejor se sugiera".

"la Integración: al igual que en la toma de decisiones, también existe un proceso para la adecuada integración en cuanto al individual se refiere, este proceso inicia con el reclutamiento u obtención de los candidatos que aspiran a un puesto determinado, en seguida se introducirán o dicho en otras palabras, se les ambientará; pero finalmente capacitarlos en el desarrollo de las funciones que habrán de realizar".

"la Motivación: la motivación es la work más importante de la dirección, a la vez que la más compleja, pues a través de ella se logra la ejecución del trabajo de acuerdo a normas o patrones de conducta esperados".

"la Comunicación: la comunicación es cualquier grupo que se trate, es de indispensable importancia ya que involucra a los individuos no performance en su papel de comunicadores, sino en el buen uso que a la información se les da y la Supervisión: consiste en vigilar y guiar a los subordinados de tal forma que las actividades se realicen adecuadamente".

Por su misma naturaleza, la práctica de la dirección requiere que todos los directivos consideren la realidad de una situación cuando apliquen la teoría o las técnicas correspondientes.

Por último proceso se tiene al Control, es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas. De hecho, el control está mucho más generalizado que la planificación, por cuanto sirve al gerente para monitorear la eficacia de sus actividades de planificación, organización y dirección.

Una parte esencial del proceso de control lo constituye la toma de medidas correctivas que se requieran. (Stoner, 2001). El proceso de control consiste en cuatro pasos separados y diferentes como child: Establecer normas y métodos para medir el rendimiento: en un plano perfect, las metas y los objetivos que se han establecido en el proceso de planificación están definidos en términos claros y mensurables, que incluyen fecha límites específicos. Esto es importante por varios motivos.

En groundwork lugar, las metas definidas en forma vaga, por ejemplo "mejorar las habilidades de los empleados", child igual que palabras huecas, mientras los gerentes no empiezan an especificar que quieren decir con "mejorar" y que pretenden hacer para alcanzar esta meta y cuando.

Según (Stoner, 2001) existen 3 tipos de organizaciones: "las organizaciones formales, informales y sociales. Cada una de ellas con un blade en común el de alcanzar sus objetivos, sin ban el logro de éstos no se obtiene si la organización no characterize unos lineamientos organizacionales con respecto a la diferenciación de su individual y characterize una identidad propia de la empresa".

Según (Hellriegel, D. , Jackson S. E. y Slocum J. J. W, 2002) sostienen que en la gestión organizacional "se debe de considerar los siguientes componentes: planificar, organizar, dirigir y controlar la asignación de recursos humanos, financieros y de información para lograr los objetivos de la organización".

"En México las dependencias gubernamentales están gastando cada vez mayores cantidades de dinero público en la mejora de la gestión Organizacional de las entidades y/o municipalidades, tratando de mejorar los pilares de la organizaciones (la planeación, organización, dirección y control)" (CABRERO, 1995).

A nivel nacional la situación de la gestión organizacional de las municipalidades distritales está deteriorada.

En el estudio realizado por (TORRES TELLO, 2005), menciona respecto al pilar de planificación que "al inside de las municipalidades es baja. Entre los factores limitativos para el planeamiento mencionaron en groundwork lugar los recursos económicos, seguido de la falta de capacitación del individual, la falta de profesionales especializados en el tema, la falta de información para el desarrollo de planes, entre los más importantes" (FINANZAS C. A., 2015)



Por otro lado se menciona respecto a la calidad del recurso humano es esencial en una institución, más aún si buscamos gobiernos districts eficientes, eficaces y competitivos; es por ello que "el análisis evalúa algunas características del individual civil, así tenemos que el 55% del individual es nombrado y que en promedio el 25% del individual, que labora tanto como nombrado y contratado, es profesional" (FINANZAS M. D., 2016).

Según la contraloría General de la Republica, Apurímac encabeza la lista de departamentos que tiene leader número de Obras paralizadas. Los principales motivos de la paralización child la transferencia de gestión civil, la falta de asignación presupuestal o la reducción del presupuesto y el individual que labora en las instituciones.

"En la provincia de Abancay durante el período 2018 la gestión organizacional fue realizada por individual que no contaba con la capacitación y preparación para el desarrollo de sus funciones; así por ejemplo las principales gerencias y payloads directivos fueron ocupados por personas del partido y/o cercanas a los familiares de los Alcaldes de las Municipalidades; que sólo consignaban en su Curriculum Vitae el título profesional y una escasa participación en seminarios y cursos referidos a su carrera; lo que restó en la gestión organizacional de el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac".

Por otro lado este trabajo de investigación se justificado en vista de que día tras día las organizaciones e instituciones buscan mejorar y superar a sus competidores, logrando leader productividad y para ello es necesario ser cada día más eficientes en el proceso. Es por esto que la organización debe revisar y analizar la gerencia donde se apoya, con la finalidad de lograr una interacción adecuada con su entorno y mantener su nivel competitivo sustentable a través del tiempo.

Risk esta realidad, el individual que labora en las municipalidades deben de estar en capacidad de poner en práctica sus habilidades humanas, técnicas y conceptuales, a balance de que estas incidan favorablemente en la calidad del contexto organizativo, lo cual le permitirá dirigir al individual a su freight, estimular su participación en el quehacer diario e interaccionar con ellos; es decir una actuación gerencial motivadora que contemple un liderazgo, una comunicación eficaz y toma de decisiones participativa; permitiéndole guiar al

grupo bajo su mando hacia una participación activa crucial para el logro de los objetivos institucionales y el éxito de la work organizacional.

"El Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac constituye una organización, que está a payload de brindar servicio y atención a la población de Abastecimiento; lo que hace imperante poseer individual con capacidades y competencias cónsonas al puesto que desempeña, en este caso los gerentes, individual técnico, and so on., por cuanto constituyen la base para direccional las diferentes directrices internas en expert de los objetivos de la organización. Es por ello, que la presente investigación busca caracterizar el perfil profesional de los trabajadores para vislumbrar las debilidades y fortalezas existentes a nivel interno, que sirva de base para orientar las acciones correctivas en expert del desarrollo organizacional. Los aportes metodológicos del presente tema de investigación permitirán servir como antecedentes para futuras investigaciones. Asimismo la investigación desarrollada permitirá al investigador cumplir con los objetivos académicos profesionales".

En virtud de lo stakes expuesto, en el presente informe de tesis se demostrara la Influencia del Perfil Profesional en la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno territorial de Apurímac-2018.

### **1.3 PROBLEMA.**

#### **1.3.1 Problema General.**

¿De qué manera el Perfil Profesional de los Trabajadores influye en la gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac - 2018?

#### **1.3.2 Problema Específico.**

- ¿En qué medida la formación profesional de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?
- ¿De qué manera la Experiencia Laboral de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?
- ¿En qué medida las Competencias de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?

## **1.4 HIPOTESIS.**

### **1.4.1 Hipótesis General**

Si el Perfil Profesional es óptimo entonces influye positivamente en la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac – 2018

### **1.4.2 Hipótesis Específica**

- Si la formación profesional de los trabajadores es adecuada entonces influirá positivamente en la Gestión Organizacional
- Si la Experiencia Laboral de los trabajadores es alta entonces influirá significativamente en la Gestión Organizacional
- Si las Competencias de los trabajadores son óptimas entonces influye positivamente en la Gestión Organizacional

## **1.5 OBJETIVOS.**

### **1.5.1 Objetivo General.**

Determinar cómo influye el Perfil Profesional de los trabajadores en la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac – 2018.

### **1.5.2 Objetivos Específicos.**

- Determinar en qué medida la formación profesional de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional
- Describir de qué manera la Experiencia Laboral de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional
- Determinar en qué medida las Competencias de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional

## CAPITULO II

### 2.1 MARCO METODOLÓGICO.

#### 2.1.1 Diseño.

La investigación se desarrollara haciendo uso del diseño descriptivo – correlacional; por ser una investigación no experimental, ya que no se va a manipular deliberadamente variables,(CHARAJA CUTIPA, EL MAPIC en la Metodologia de la Investigación, 2009).

El propósito es examinar los efectos de las variables, asumiendo que la variable independiente ha ocurrido señalando efectos sobre la variable dependiente.

De tal forma explicar la influencia del perfil profesional en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac; en un único momento y en forma simultánea.

El diseño de investigación que se asume corresponde al tipo causal.

#### 2.1.2 Variables

Para el presente informe de investigación se utilizó dos variables, uno dependiente y otra independiente.

- Variable independiente : Perfil profesional
- Variable Dependiente : Gestión Organizacional

## 2.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

VARIABLES	Definición Conceptual	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de medición
V. INDEPENDIENTE Perfil Profesional	El perfil profesional define como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, que se organizan en torno a fundamentos orientadores, y que se consideran deseables y factibles para obtener un grado académico para ejercer labores propias de determinada profesión.	<b>1. Formación Profesional</b>	-Grado Académico Alcanzado -Especializaciones -Capacitaciones -Reconocimientos	1. Optimo 2. Adecuado 3. Regular 4. Pésimo
		<b>2. Experiencia Laboral</b>	-Años de Experiencia -Áreas de Trabajo -Motivos de Culminación de Contrato Laboral. -Reconocimientos -Logros alcanzados.	1. Optimo 2. Adecuado 3. Regular 4. Pésimo
		<b>3. Competencias</b>	-Apoyo / Consejo -Cohesión de equipo -Resolución de conflictos -Resistencia -Desafío -Ética -Comunicación e influencia -Tolerancia al estrés -Gestión del cambio -Toma de decisiones -Planeación estratégica -Innovación	1. Optimo 2. Adecuado 3. Regular 4. Pésimo
V. DEPENDIENTE Gestión Organizacional	La gestión organizacional se define como proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizaron ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para estas organizaciones.	<b>1. Planificación</b>	- Objetivos -Estrategias - Planes -Acciones -Normas -Racionalidad -Previsión -Flexibilidad	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
		<b>2. Organización</b>	-División de trabajo -Coordinación. -Tamaño de Organización. -Tecnología. -Dependencia del Exterior	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
		<b>3. Dirección</b>	-Comunicación -Supervisión -Motivación -Toma de decisiones -integración	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
		<b>4. Control</b>	-Indicadores de medida - Normas y métodos -Medir los resultados -Tomar medidas correctivas -Frecuencia de Control -Retroalimentación -Resultados Alcanzados.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre

### **2.3 METODOLOGÍA.**

El método que se utilizó en la investigación fue hipotético deductivo, este método consiste en el razonamiento mental que permite extender los conocimientos que se tiene sobre una clase determinada, el cual parte del conocimiento general a lo particular.

### **2.4 TIPO DE ESTUDIO.**

El tipo de investigación es aplicada, según Valderrama Santiago haciendo mención a Jhon W. Best, señala “la investigación aplicada, movida por el espíritu de la investigación fundamental, ha enfocado la atención sobre la solución de problemas más que en la formulación de teorías... se refiere a resultados inmediatos y se halla interesada en el perfeccionamiento de los individuos implicados en el proceso de investigación”, su principal objetivo es la confrontación de la teoría con la realidad.

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, explicativo y correlacional.

Con la presente investigación se pretende aportar al conocimiento científico sobre el perfil profesional y la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional.

### **2.5 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.**

La población objeto a estudio está constituida por 50 trabajadores de ambos sexos en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 01 Distribución de los trabajadores de la población en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac – 2018.**

Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.	Jefe	Especialistas	Asistente	Técnico y Auxiliares	Otros
Logística	1	5	5	10	6
Almacén	1	0	1	4	1
Patrimonio	1	0	1	8	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>7</b>

Fuente: Archivo del Gobierno regional de Apurímac del Área de Personal

## 2.6 MUESTRA.

Para elegir el tamaño de la muestra, se utiliza el muestreo aleatorio simple por lo que se hará el uso del total de la población que arriban al área de Logística, para sacar una muestra y aplicar las técnicas de investigación:

### Procedimiento para Determinar la Muestra

$$N = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

#### Dónde:

N = población (50)

P = probabilidad de éxito (0.5)

Q = probabilidad de fracaso (0.5)

Z = nivel de confianza (1.96)

E = margen de error (5% = 0.05)

$$N = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$N = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)50}{0.05^2(50 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

$$N=9.0322$$

$$N= 9.03$$

La muestra para la población es de 9.03 de trabajadores en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

## 2.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### 2.7.1 Técnicas.

La técnica de recopilación de los datos que se utilizará en la investigación son las siguientes:

**Encuestas.**-Es una técnica que consiste en recopilar información de una muestra, la que se elabora y se considera las variables e indicadores.

Se aplica a los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

**Análisis documental.**-Es la técnica que consiste en recopilar y evaluar la información valorativa que se considerará para el trabajo de investigación, relacionada a la Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

### 2.7.2 Instrumentos Para la Recolección de los Datos.

Para llevar a cabo los objetivos propuestos en el presente trabajo, se utilizaron los siguientes instrumentos:

**Cuestionario:** Listado de preguntas con el único propósito de recoger la opinión de los actores involucrados en la investigación.

**Guías de análisis Documental:** consiste en la transformación de los documentos originales en otros secundarios, instrumentos de trabajo, identificativos de los primeros y gracias a los cuales se hace posible tanto la recuperación de éstos como su difusión.

## 2.8 MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS

- La información se procesa electrónicamente utilizando el programa Microsoft Excel versión Vista; y el software SPSS (versión 20), por su facilidad y su tratamiento de la información, con el fin de presentar los Ítems mediante gráficas, al mismo tiempo estimar las frecuencia absoluta relativamente de cada reactivo.
- Para presentar la información se utilizara las tablas de frecuencia y gráficos.
- El análisis de los datos obtenidos, se emplearan estadísticas como: la distribución de frecuencia y Media aritmética.



- La verificación de las hipótesis, se realizaran mediante una prueba estadística Chi cuadrado, que permite probar si más de dos proporciones de población pueden considerárseles iguales; es decir nos permitirán probar si dichas proporciones no presentan diferencia significativa.
- Las discusiones de los resultados, se harán mediante las confrontaciones de los mismos con las conclusiones de la Tesis citada en los “antecedentes” y con el planteamiento del “marco teórico”.
- La conclusión se formulara teniendo en cuenta los objetivos planteados como los resultados obtenidos.

## **CAPITULO III**

### **3.1 RESULTADOS.**

Con la finalidad de analizar la Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018; se aplicó un cuestionario con 45 ítems; cuyos resultados se detalla a continuación:

Tabla 1

Grado de instrucción en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin Estudios	10	4,9	4,9	4,9
	Primaria Incompleta	14	6,9	6,9	11,8
	Primaria	32	15,8	15,8	27,6
	Secundaria	34	16,7	16,7	44,3
	Técnico	41	20,2	20,2	64,5
	Universitario Incompleto	32	15,8	15,8	80,3
	Universitario Completo	21	10,3	10,3	90,6
	Post Grado	19	9,4	9,4	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Elaboración: Propia

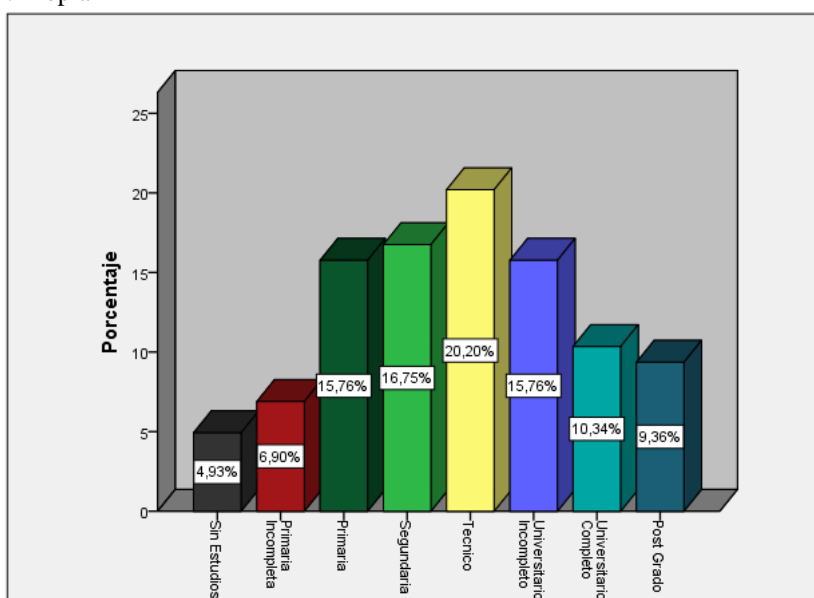


Gráfico 1.

Grado de instrucción en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

### INTERPRETACION

En la tabla N°01 se observa que el 4,9% de los trabajadores no tienen estudios, el 6,9% de los trabajadores no tienen Primaria incompleta el 15,8% de los trabajadores tienen primaria completa el 16,7% de los trabajadores tienen secundaria completa el 20,2% de los trabajadores tienen una carrera técnica el 15,8% de los trabajadores tienen estudios universitarios incompletos, el 10,3% de los trabajadores tienen estudios universitarios el 9,4% de los trabajadores tienen estudios post grado en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

Tabla 2.

*Condición Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nombrado	45	22,2	22,2	22,2
Contratado Plazo Fijo	22	10,8	10,8	33,0
CAS	35	17,2	17,2	50,2
Servicios Específicos	101	49,8	49,8	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Elaboración: Propia

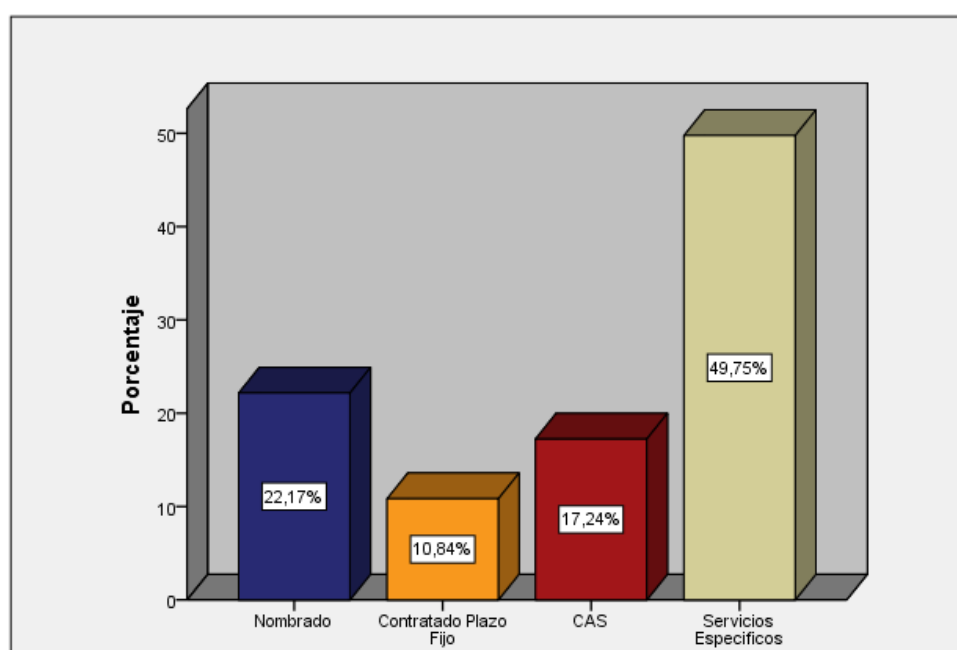


Gráfico 2.

*Condición Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

**INTERPRETACION**

En la tabla N°02 se observa que el 22,2% de los trabajadores vienen laborando son nombrados, el 10,8% de los trabajadores vienen laborando son contratados a plazo fijo, el 17,2% de los trabajadores vienen laborando son CAS, el 49,8 % de los trabajadores vienen laborando son trabajadores de servicios específicos, en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

Tabla 3

*Antigüedad del Cargo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De 0 a 6 meses	109	53,7	53,7	53,7
De 6 a 1 año	33	16,3	16,3	70,0
De 1 año a 2 años	21	10,3	10,3	80,3
De 2 años a mas	33	16,3	16,3	96,6
5	7	3,4	3,4	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Elaboración: Propia

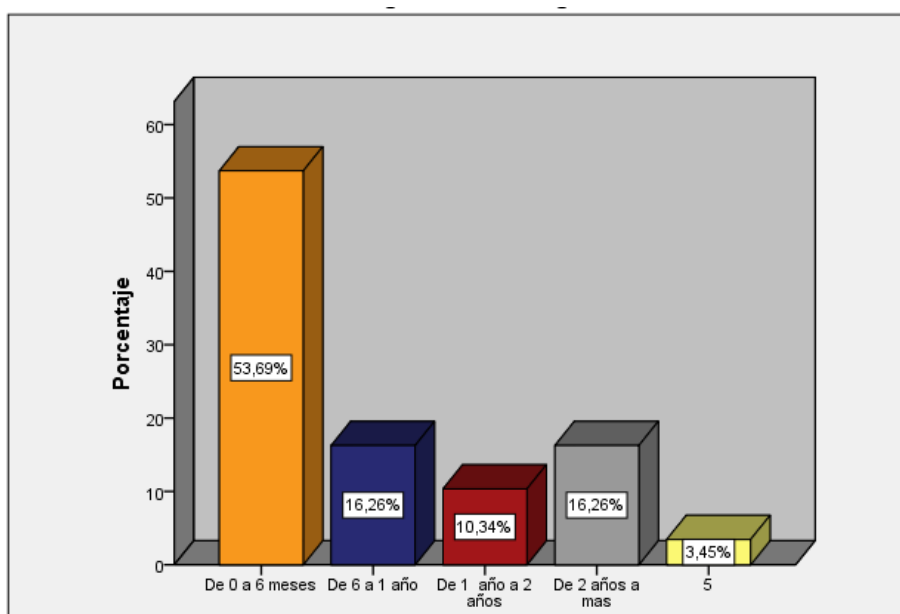


Gráfico 3.

*Antigüedad del Cargo en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

### INTERPRETACION

En la tabla N°03 se observa que el 53,7% de los trabajadores vienen laborando de 0a 6 meses, el 16,26% de los trabajadores vienen laborando de 6 a 1 año, el 10,34% de los trabajadores vienen laborando de 1 a 2 años, el 3.45 % de los trabajadores vienen laborando de 2 años a mas, en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

Tabla 4

*Planeación en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca / Nada Bueno	77	37,9	37,9	37,9
	Casi Nunca / Regular	124	61,1	61,1	99,0
	Casi Siempre / Bueno	2	1,0	1,0	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Elaboración: Propia

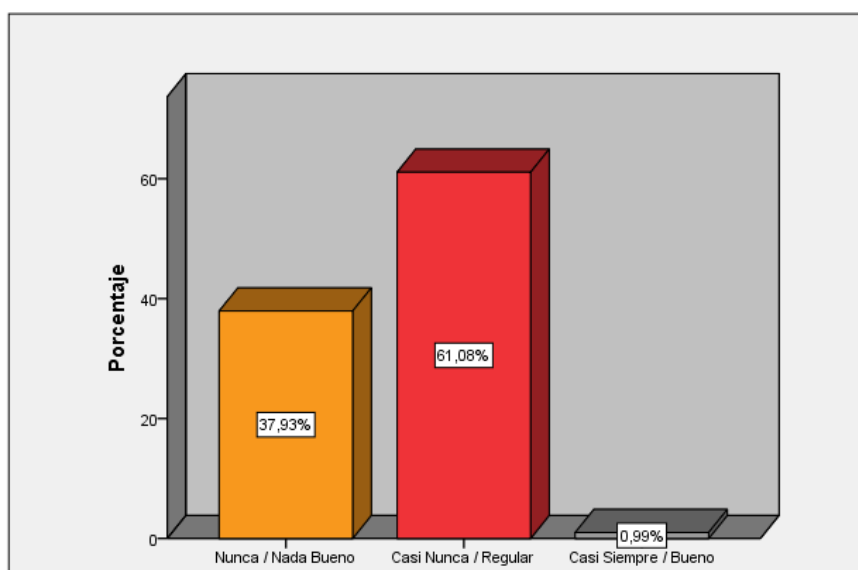


Gráfico 4.

Planeación en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

### **INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 4, el 37,93% de los trabajadores del Área de Abastecimiento Nunca han planeado; el 61,06% de trabajadores Casi Nunca; es decir no se ha definido los objetivos y metas de la organización, el 0,99% de trabajadores Casi siempre; es decir se ha definido los objetivos y metas de la organización, en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018, .Lo que demuestra que su Gestión Organizacional es pésima.

Tabla 5

*Organización en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca / Nada Bueno	34	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca / Regular	135	66,5	66,5	83,3
	Casi Siempre / Bueno	34	16,7	16,7	100,0
	Total	203	100,0	100,0	

Elaboración: Propia

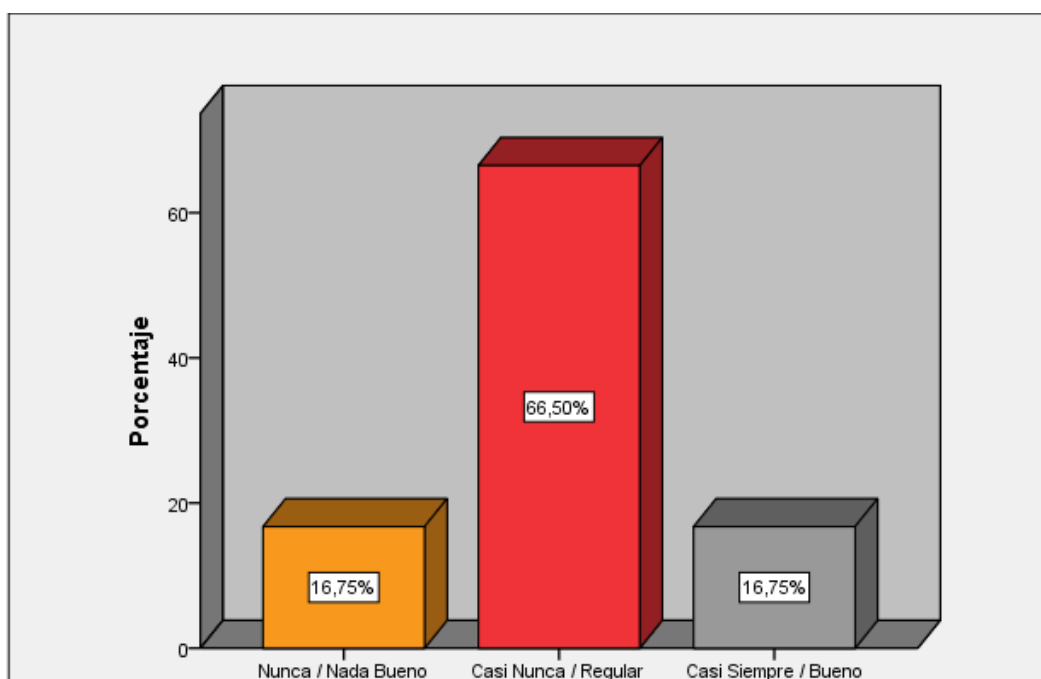


Gráfico 5

Organización en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

### **INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 05, la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac en un 16,75% es nada bueno en la parte organizativa en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 66,5%, es regular en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac así mismo el 16,75% es bueno en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Tabla 6

*Dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca / Nada Bueno	43	21,2	21,2	21,2
Casi Nunca / Regular	116	57,1	57,1	78,3
Casi Siempre / Bueno	44	21,7	21,7	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Fuente de Elaboración: Propia

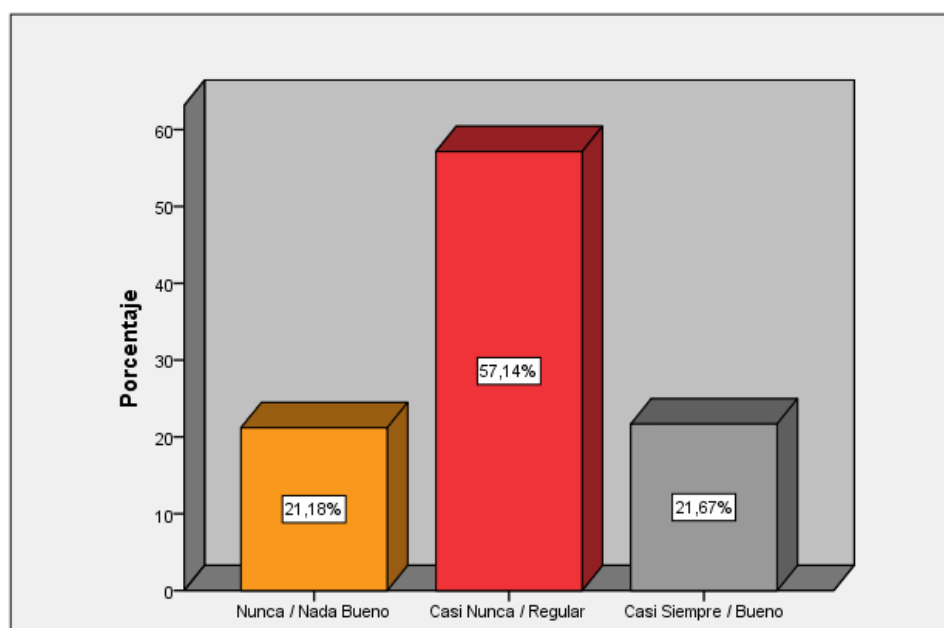


Gráfico 6

*Dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

**INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 06, la Gestión de Dirección del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac el 21,18% es nada bueno en la gestión de la dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 57,14%, es regular en la gestión de la dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac así mismo el 21,67% es bueno en la gestión de la dirección en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.



Tabla 7

*Control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca / Nada Bueno	26	12,8	12,8	12,8
Casi Nunca / Regular	160	78,8	78,8	91,6
Casi Siempre / Bueno	17	8,4	8,4	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Fuente de Elaboración: Propia

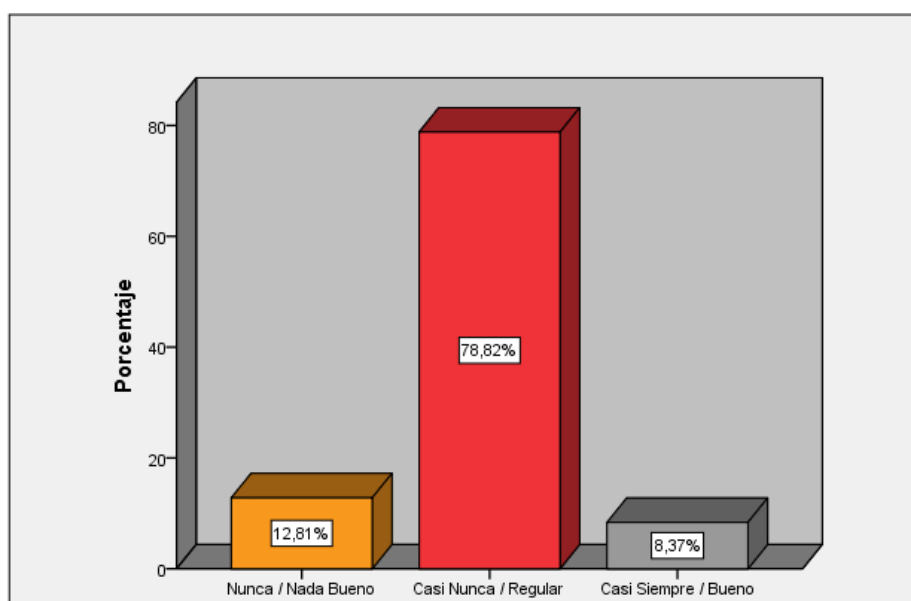


Gráfico 7

*Control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

**INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 07, la Gestión de control del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac el 12,81% es nada bueno en la gestión de control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 78,82%, es regular en la gestión de control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac así mismo el 8,37% es bueno en la gestión de control en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Tabla 8.

*Formación Profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca / Nada Bueno	27	13,3	13,3	13,3
Casi Nunca / Regular	93	45,8	45,8	59,1
Casi Siempre / Bueno	83	40,9	40,9	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Fuente de Elaboración: Propia

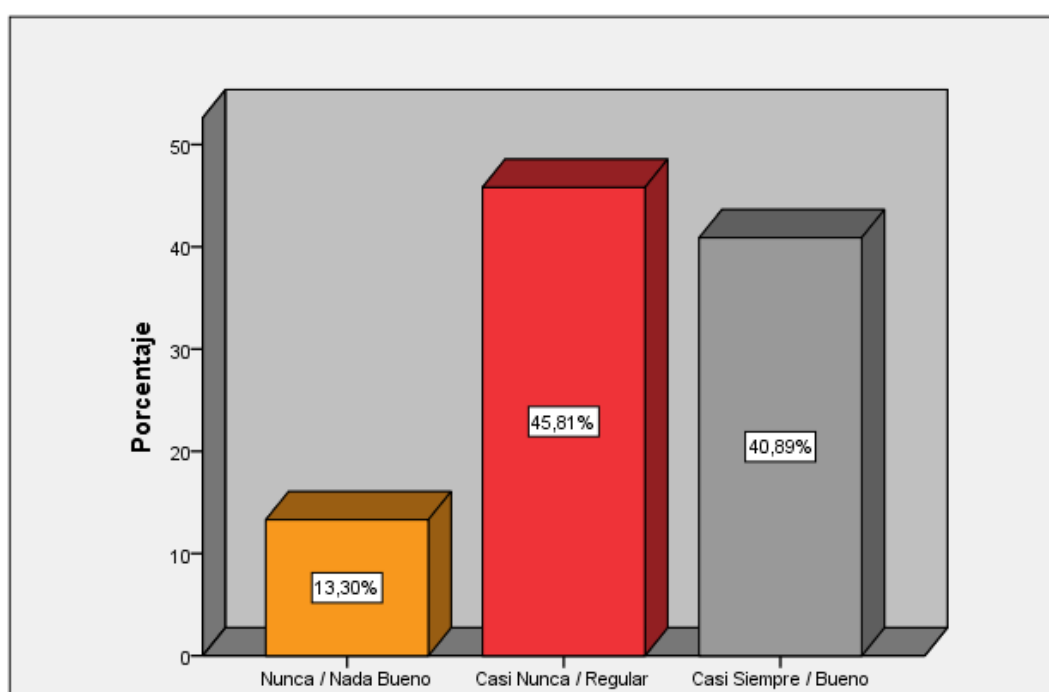


Gráfico 8

Formación Profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de

**INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 08, la formación profesional de los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac el 13,30% es nada bueno en la parte profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 45,81%, es regular en la parte profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac así mismo el 40,89% es bueno en la parte profesional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Tabla 9.

*Experiencia Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca / Nada Bueno	26	12,8	12,8	12,8
Casi Nunca / Regular	128	63,1	63,1	75,9
Casi Siempre / Bueno	49	24,1	24,1	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Fuente de Elaboración: Propia

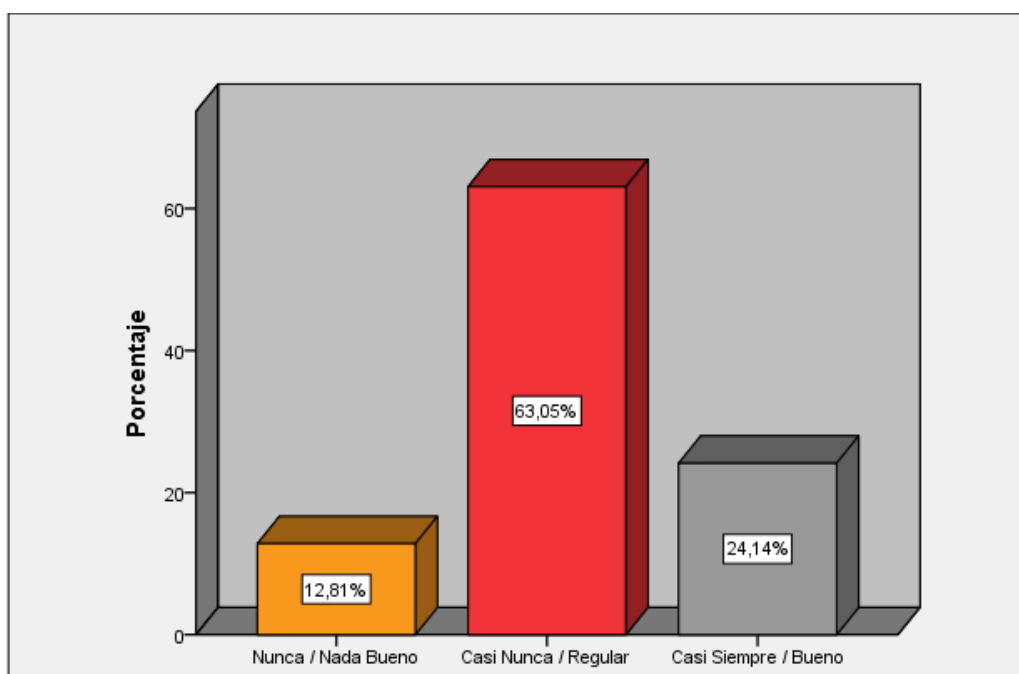


Gráfico 9

*Experiencia Laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

**INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 09, la experiencia laboral de los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac el 12,81% es nada bueno en la parte de la experiencia laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 63,05%, es regular con la experiencia laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac así mismo el 24,14% es bueno en con su experiencia laboral en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Tabla 10.

*Competencias en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca / Nada Bueno	24	11,8	11,8	11,8
Casi Nunca / Regular	179	88,2	88,2	100,0
Total	203	100,0	100,0	

Fuente de Elaboración: Propia

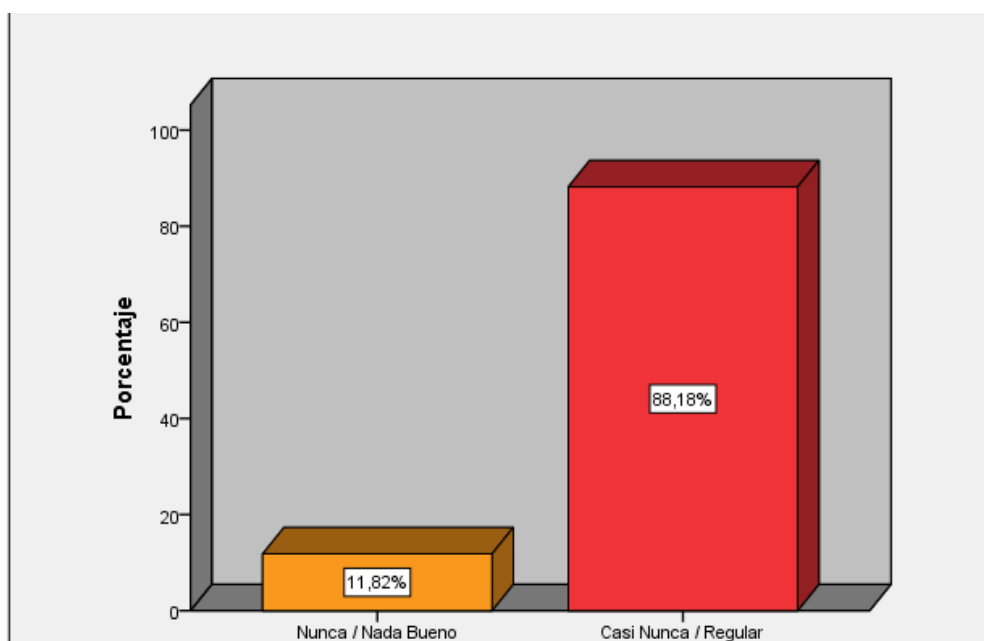


Gráfico 10

*Competencias en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

**INTERPRETACION**

Como podemos visualizar en la tabla N° 10, la competencia de los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac el 11,82% es nada bueno en la competitividad de ellos poseen competencias Malas en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, el 88,18%, es nada bueno en la competitividad de ellos poseen competencia regular en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac

### 3.2 CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS.

Tabla 11.- Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

			Gestión Organizacional			Total
			Nunca / Nada Bueno	Casi Nunca / Regular	Casi Siempre / Bueno	
Perfil Profesional	Nunca / Nada Bueno	Recuento	12	8	0	20
	Bueno	% dentro de Perfil Profesional	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
Casi Nunca / Regular	Recuento	15	167	1	183	
	% dentro de Perfil Profesional	8,2%	91,3%	0,5%	100,0%	
Total		Recuento	27	175	1	203
		% dentro de Perfil Profesional	13,3%	86,2%	0,5%	100,0%

Fuente de Elaboración: Propia

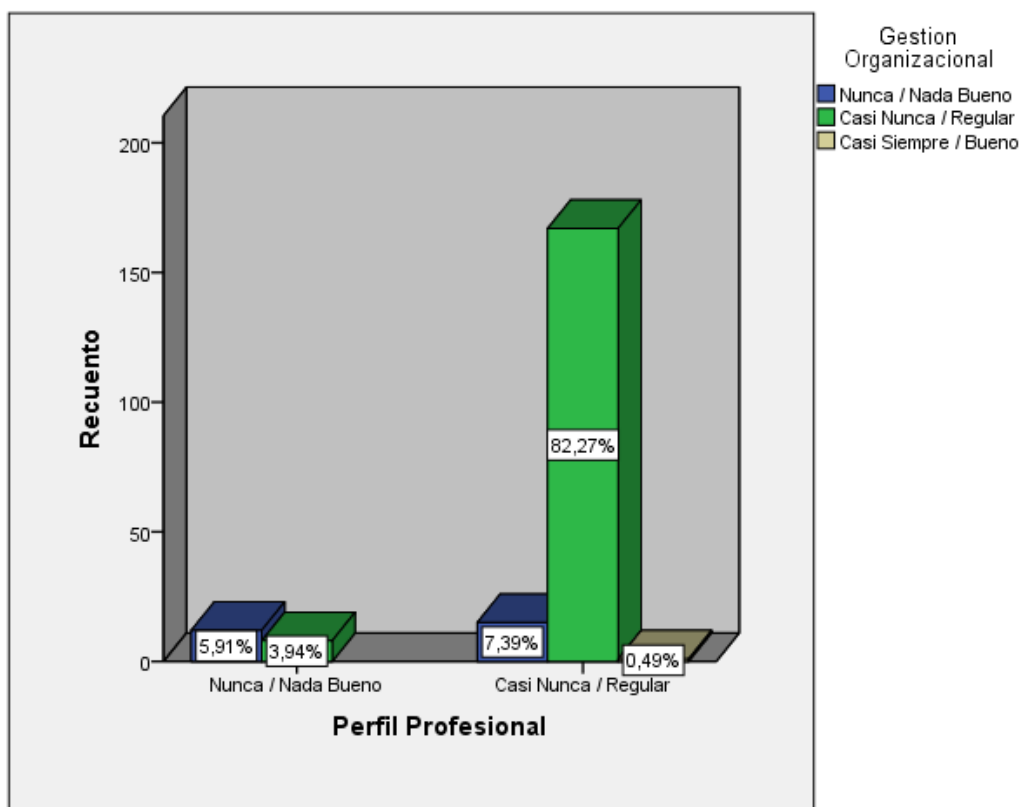


Gráfico 11.

Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

**(Hipótesis Nula) H0:** No Existe relación con el Perfil Profesional y la Gestión de la Organización entonces no influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

**(Hipótesis Alternativa) H1:** Si Existe relación con el Perfil Profesional y la Gestión de la Organización entonces si influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

### Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 0,05$

Tabla 12.

*Prueba de hipótesis de Correlación del Perfil Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Perfil Profesional	Gestión Organizacional
Rho de Spearman	Perfil Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	203	203
	Gestión Organizacional	Coefficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	203	203

### Interpretación

Como el valor significancia (valor crítico observado) es 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que. El Perfil Profesional es óptimo entonces influirá positivamente en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018. Como el coeficiente Rho de Spearman es de ,449 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Esto indica que existe relación entre Gestión Organizacional con el Perfil Profesional. en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

Tabla 13.

*Formación Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Gestión Organizacional			Total
			Nunca / Nada Bueno	Casi Nunca / Regular	Casi Siempre / Bueno	
Formación Profesional	Nunca / Nada Bueno	Recuento % dentro de Formación Profesional	8 29,6%	19 70,4%	0 0,0%	27 100,0%
	Casi Nunca / Regular	Recuento % dentro de Formación Profesional	18 19,4%	74 79,6%	1 1,1%	93 100,0%
	Casi Siempre / Bueno	Recuento % dentro de Formación Profesional	1 1,2%	82 98,8%	0 0,0%	83 100,0%
Total		Recuento % dentro de Formación Profesional	27 13,3%	175 86,2%	1 0,5%	203 100,0%

Fuente de Elaboración: Propia

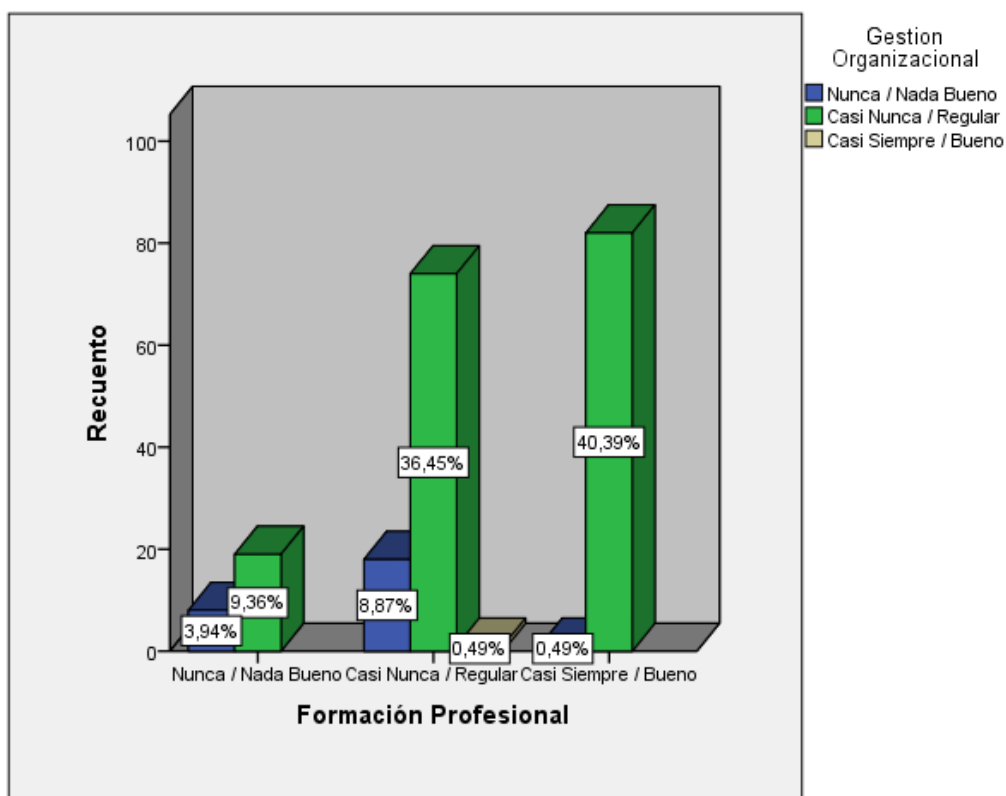


Gráfico 12.

*Formación Profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

### Hipótesis Especifica 1

(Hipótesis Nula) **H0:** NoExiste relación con la Formación Profesional y la Gestión de la Organización entonces no influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

(Hipótesis Alternativa) **H1:** SiExiste relación con la formación Profesional y la Gestión de la Organización entonces si influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

### Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 0,05$

Tabla 14.

*Prueba de hipótesis de Correlaciones Formación profesional y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Formación Profesional	Gestion Organizacional
Rho de Spearman	Formación Profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,298**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	203	203
	Gestion Organizacional	Coefficiente de correlación	,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	203	203

### Interpretación

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que. La Formación Profesional es óptimo entonces influirá positivamente en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

Como el coeficiente Rho de Spearman es de ,298 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Esto indica que existe relación entre Gestión Organizacional con la formación Profesional. en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018



Tabla 15.

*Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.*

			Gestion Organizacional			Total
			Nunca / Nada Bueno	Casi Nunca / Regular	Casi Siempre / Bueno	
Experiencia Laboral	Nunca / Nada Bueno	Recuento	10	16	0	26
		% dentro de Experiencia Laboral	38,5%	61,5%	0,0%	100,0%
	Casi Nunca / Regular	Recuento	16	111	1	128
		% dentro de Experiencia Laboral	12,5%	86,7%	0,8%	100,0%
	Casi Siempre / Bueno	Recuento	1	48	0	49
		% dentro de Experiencia Laboral	2,0%	98,0%	0,0%	100,0%
Total		Recuento	27	175	1	203
		% dentro de Experiencia Laboral	13,3%	86,2%	0,5%	100,0%

Fuente de Elaboración: Propia

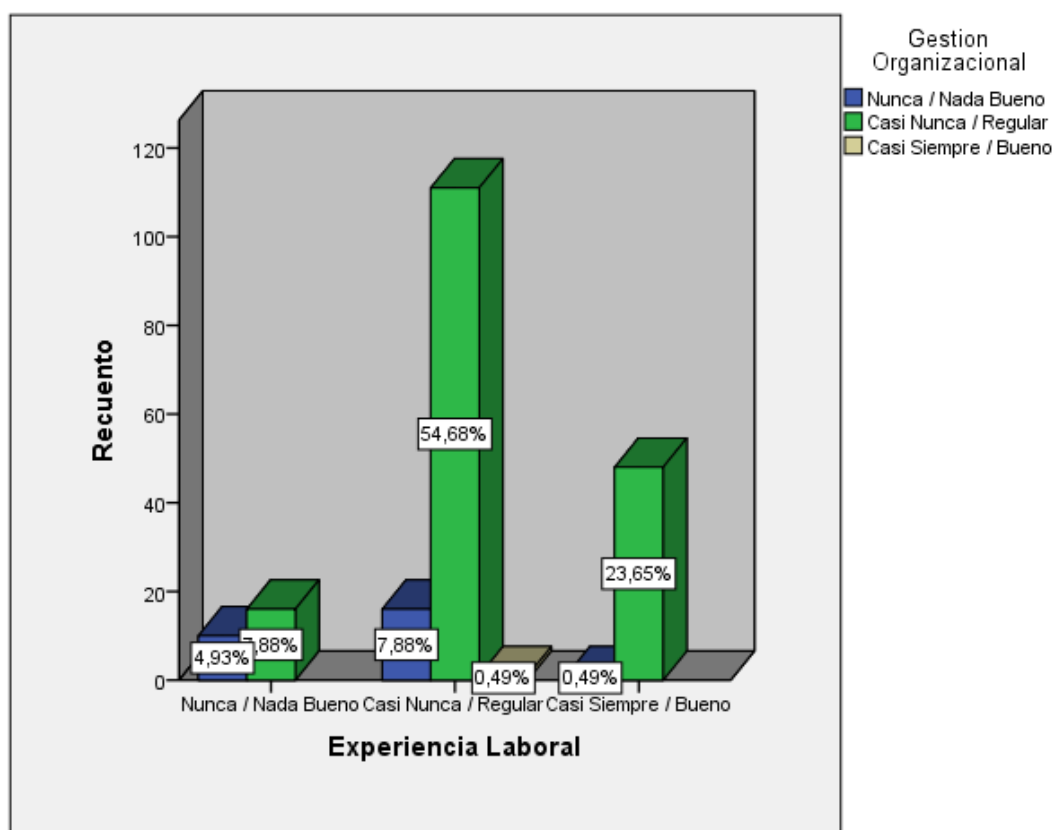


Gráfico 13.

*Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

## Hipótesis Especifica 2

(Hipótesis Nula) **H0:** NoExiste relación con la Experiencia Laboral y la Gestión de la Organización entonces no influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

(Hipótesis Alternativa) **H1:** SiExiste relación con la Experiencia Laboral y la Gestión de la Organización entonces si influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

## Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 0,05$

Tabla 16.

*Prueba de hipótesis de Correlaciones Experiencia Laboral y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Experiencia Laboral	Gestión Organizacional
Rho de Spearman	Experiencia Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,278**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	203	203
	Gestion Organizacional	Coefficiente de correlación	,278**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	203	203

## Interpretación

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que. La Experiencia Laboral es óptimo entonces influirá positivamente en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

Como el coeficiente Rho de Spearman es de ,278 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Esto indica que existe relación entre Gestión Organizacional con la Experiencia Laboral. en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

Tabla 17.

*Competencias y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Gestion Organizacional			Total
			Nunca / Nada Bueno	Casi Nunca / Regular	Casi Siempre / Bueno	
Competencias	Nunca / Nada Bueno	Recuento	10	14	0	24
		% dentro de Competencias	41,7%	58,3%	0,0%	100,0%
	Casi Nunca / Regular	Recuento	17	161	1	179
		% dentro de Competencias	9,5%	89,9%	0,6%	100,0%
Total		Recuento	27	175	1	203
		% dentro de Competencias	13,3%	86,2%	0,5%	100,0%

Fuente de Elaboración: Propia

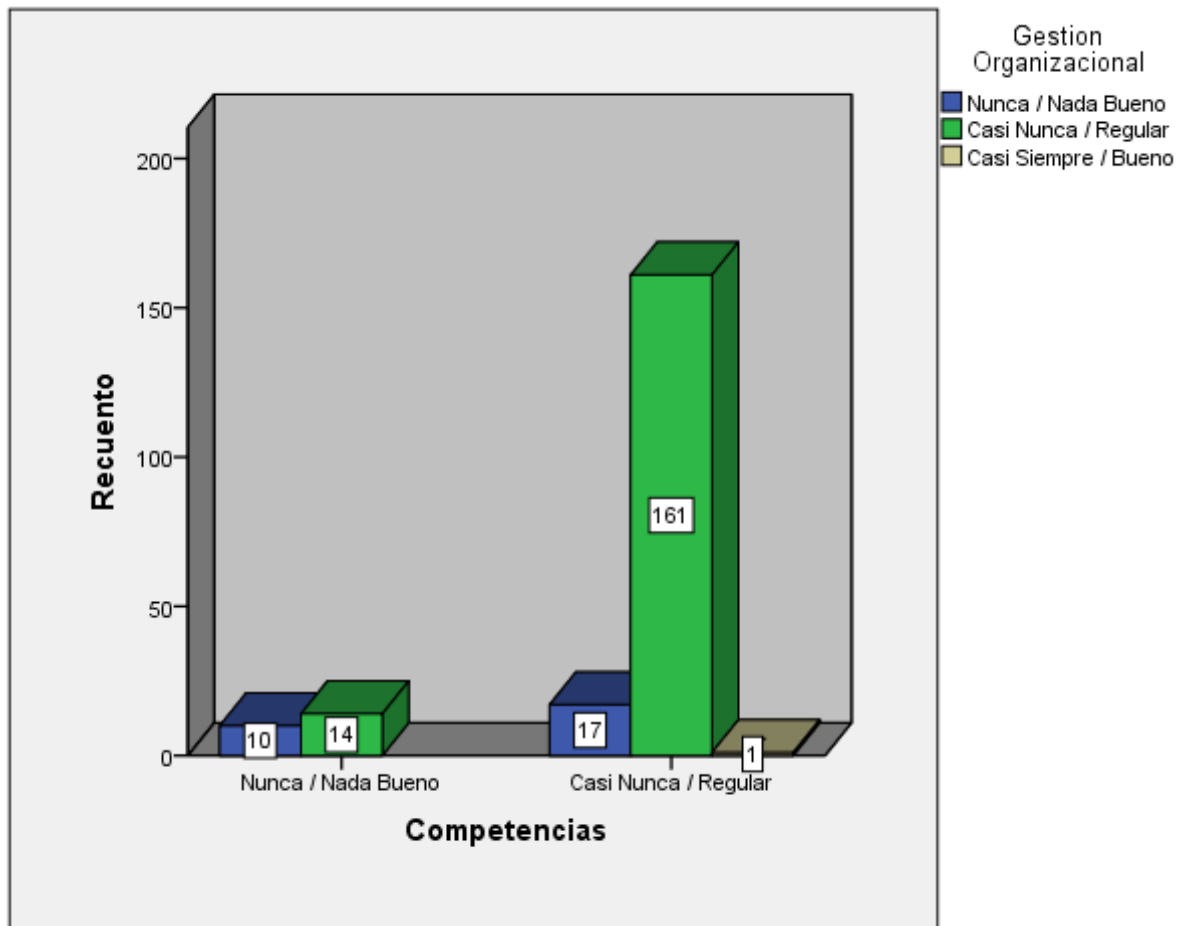


Gráfico 14.

*Competencias y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

### Hipótesis Especifica 3

(Hipótesis Nula) **H0:** NoExiste relación con la Competencias y la Gestión de la Organización entonces no influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

(Hipótesis Alternativa) **H1:** SiExiste relación con la Competencias y la Gestión de la Organización entonces si influirá positivamente en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

### Nivel de significancia

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 0,05$

Tabla 18.

*Prueba de hipótesis de Correlaciones en la Competencia y la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018*

			Competencias	Gestión Organizacional
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000	,304**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	203	203
	Gestion Organizacional	Coeficiente de correlación	,304**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	203	203

### Interpretación

Como el valor significancia (valor critico observado) es 0,000 es menor que 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se tiene evidencia estadística para afirmar que. La Competencia es óptimo entonces influirá positivamente en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018.

Como el coeficiente Rho de Spearman es de ,304 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman, existe una correlación positiva alta. Esto indica que existe relación entre Gestión Organizacional con la Competencia laboral, en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018

### 3.3 DISCUSIÓN

A finales del siglo XX y principios del siglo XXI las organizaciones se han visto afectadas por un conjunto de variables externas e internas que exigen cambios significativos, dado a la necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiantes, lo que ha llevado a que éstas deban realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad organizativa, adoptando nuevos conceptos teóricos válidos, orientados a la implementación de habilidades en el manejo de los recursos humanos, reestructuración formal, materiales y organizativos, lo que se ha convertido en un nuevo reto de la gerencia, de las personas y sus relaciones.

Años atrás se lograba crecer en las empresas (ascender en los puestos de trabajo) por el simple hecho de la antigüedad, los trabajadores antiguos sabían que ocuparían el puesto inmediato superior cuando el que lo ocupaba se jubilaba o se iba. Esta faceta fue reemplazada con el perfil profesional basado en características curriculares y se evaluaba la capacidad y el potencial intelectual para interactuar con personas. Los puestos gerenciales eran un objetivo en el escalafón pero no basados en una necesidad de aprender y poner en práctica sus habilidades si no de ejercer la autoridad y el poder.

En la actualidad gracias a la globalización se cuenta con abundante información en forma permanente, esto nos lleva a crear e implementar nuevas maneras de trabajar, de llevar adelante nuevas competencias y nuevos procesos en los recursos humanos. Las organizaciones necesitan que el personal que realiza trabajos que puedan llegar a afectar la calidad de sus productos o los servicios que brinda, tenga las habilidades y competencias adecuadas. Estas competencias pueden ser adquiridas mediante un proceso formal de educación, o bien mediante la formación directamente en la empresa, la experiencia puede ser un factor que indique que se cuenta con dicha competencia.

Hoy en día en la gestión de las organizaciones se requiere que cada miembro de la organización (trabajadores) se haga más responsable por la planeación y los resultados de su trabajo y tenga más poder para tomar las decisiones necesarias a fin de cumplir con su trabajo.

(Ruiz, 1995), define el término gestión como el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos y categoría en tres niveles diferentes: la Gestión Estratégica, Táctica y Operativa.

Cuando es visto desde un enfoque estructural los teóricos (Robbins, Administración, Teoría y Práctica, 2000) definen la gestión organizacional como un procesos porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus actitudes y habilidades, realizaron ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los objetivos y fines organizacionales deseados para estas organizaciones. Esto se hizo en función de los objetivos estratégicos y/o de los objetivos tácticos; o simplemente buscando cumplir los propósitos organizacionales.

Según (Stoner, 2001) existen 3 tipos de organización: las organizaciones formales, informales y sociales. Cada una de ellas con un fin en común el de alcanzar sus objetivos, sin embargo el logro de estos no se obtiene si la organización no define unos lineamientos organizacionales con respecto a la diferenciación de su personal y define una identidad propia de la empresa.

Según (Hellriegel, D. , Jackson S. E. y Slocum J. J. W, 2002) se detienen que en la Gestión Organizacional se debe de considerar los siguientes componentes: Planificación, Organización, Dirección y Control de la asignación de recursos humanos, financieros y de información para lograr los objetivos de la organización. Ello se contrasta en la tabla N° 05 el cual nos muestra que el 44% de los trabajadores poseen un perfil profesional regular y el 29% de los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac poseen un pésimo perfil profesional, poseen poca o nada de experiencia laboral, su formación profesional y sus competencias son inadecuadas, ello se ve reflejado en la gestión organizacional de el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, cuya gestión en un 36,5% es pésima conllevando a que el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac no obtienen los resultados deseados. Así mismo ello se ve reflejado en la incapacidad de ejecución presupuestal de las municipalidades distritales; proyectos de inversión mal formulados, en algunos casos ejecutados pero inconclusos; a la fecha dicha ejecución se encuentra en promedio por debajo del 50% (FINANZAS C. A., 2015).

A nivel nacional, regional la situación de la Gestión Organizacional de los Gobiernos Regionales está deteriorada. En el estudio realizado por (TORRES

TELLO, 2005), menciona respecto al pilar de planificación que al interior de las municipalidades es baja. Entre los factores limitativos para el planeamiento mencionaron en primer lugar los recursos económicos, seguido de la falta de capacitación del personal, falta de información para el desarrollo de planes, ausencia de profesionales especializados, entre los más importantes.

Es decir que la calidad del recurso humano es fundamental en una institución más aún si buscamos gobiernos locales eficientes, competitivos y eficaces. Según (EDUCATION AND TRAINING, 2015), define que la formación profesional son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Es decir a mayor formación profesional mejor desempeño de los trabajadores debido a que poseen mejor capacidades y se desenvuelven mejor en el área que trabajan. Según los resultados obtenidos en la investigación, la Formación Profesional de los trabajadores del Área de Abastecimiento en un 20% su formación es técnica, seguida de un 17% que tienen secundaria completa, el 16% posee primaria completa; el otro 16% tienen estudios universitarios inconclusos. Solo el 10% de trabajadores tienen estudios universitarios completos entre bachilleres y titulado, estos resultados demuestran que los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac no poseen los estudios, aprendizaje, capacitación que el puesto exige y/o requiere. Por ende no contribuyen en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Según la Contraloría General de la República, Apurímac encabeza la lista de departamentos que tiene mayor número de Obras paralizadas. Los principales motivos de la paralización son las transferencias de la gestión municipal, la falta de asignación presupuestal o la reducción del presupuesto y el personal que labora en las instituciones, ello se muestra en la tabla N° 15 en el que la mayoría del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, a la fecha su ejecución presupuestal en proyectos y actividades está en promedio por debajo del 47% puesto que no se hizo una adecuada gestión Organizacional. Esto debido a que el desenvolvimiento de los trabajadores fue pésimo.

Así mismo en la tabla N° 014 nos muestra los resultados respecto a la ejecución presupuestal en todas el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de

Apurímac están en promedio por debajo del 50% esto nos muestra que el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac no sistematizan, no implementan ni practican el proceso administrativo (Planeación, Organización, Dirección y control ), esto debido a que los trabajadores a la hora de realizar sus tareas no poseen la formación profesional, experiencia necesaria y competencia que requiere la realización de diversas actividades, a fin de lograr con los objetivos y fines organizacionales deseados.

La buena gestión organizacional está dada por la experiencia laboral que los trabajadores poseen, es decir a mayor experiencia laboral mejor desempeño de los trabajadores por ende se cumple con los objetivos permitiendo así el cumplimiento de las metas organizacionales. La experiencia laboral es considerada un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general.

La experiencia laboral y la gestión organizacional nos mostraron una influencia significativa en el análisis de datos. Pues la experiencia laboral comprende del conjunto de conocimientos y aptitudes que los trabajadores del Área poseen y/o han adquirido durante el transcurso de tiempo que han laborado en alguna institución y/o empresa por ende una amplia y larga experiencia laboral es fundamental al momento de que los trabajadores realizan su trabajo. (BORJA, Maia, 1995)

La competencia y la gestión organizacional nos mostraron una influencia significativa en el análisis de datos. Pues las competencias que poseen los trabajadores del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac se basan en las características fundamentales que poseen cada uno de ellos, e indican las formas de su comportamiento, por ende las habilidades de dirección, liderazgo, toma de decisiones, gestión de talento humano, planeación estratégica, servicio al cliente, efectividad personal, toma de decisiones, trabajo en equipo y el liderazgo influyen significativamente en la gestión organizacional de el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac.

Por todo lo mencionado líneas arriba se comprueba que el perfil profesional influye significativamente en la gestión organizacional del Área en estudio.



## CONCLUSIONES

De la presente investigación se concluye en lo siguiente:

- Se determina la relación que existe entre el perfil profesional y la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac 2018, esta afirmación se respalda con el coeficiente de Tau-b de Kendall en el que se obtuvo un valor de 0.00 lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables en estudio.
- Se determina la relación que existe entre la formación profesional y la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac 2018, esta afirmación se respalda con el coeficiente de Tau-b de Kendall en el que se obtuvo un valor de 0.00 lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables en estudio.
- Se determina la relación que existe entre la experiencia laboral y la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac 2018, esta afirmación se respalda con el coeficiente de Tau-b de Kendall en el que se obtuvo un valor de 0.00 lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables en estudio.
- Se determina la relación que existe entre las competencias y la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac 2018, esta afirmación se respalda con el coeficiente de Tau-b de Kendall en el que se obtuvo un valor de 0.00 lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables en estudio.

## RECOMENDACIONES

El Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac a fin de contar con trabajadores con adecuado perfil profesional deben:

- Evitar la intromisión política al momento que se designe a los gerentes, jefes de áreas y/o oficinas.
- Al momento de la selección de personal se debe de seleccionar al personal capacitado y competitivo en el área correspondiente.
- Se debe de fomentar la actualización y capacitación del nivel gerencial, a fin que en su desempeño se visualice las interrelaciones existentes en un contexto globalizador y cambiante.
- Se debe de continuar afianzando los conocimientos obtenidos en referencia a su acción gerencial, ello a través de cursos de capacitación, que les permita proyectar a la organización de este modo alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

El Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac a fin de tener una eficiente gestión organizacional deben:

- Realizar planes de acción que con lleven al logro de un liderazgo coherente y participativo a la dinámica organizacional que permita el logro de los fines y objetivos.
- Revisar permanentemente las diferentes funciones del proceso gerencial (planeación, organización, dirección y control) que orienten hacia acciones.
- El Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac, deben de establecer métodos de seguimiento y control eficaces que se utilicen en todos los niveles organizacionales, para evitar que esto se convierta en un obstáculo para la toma de decisiones y en la consecución de los objetivos organizacionales propuestos

## BIBLIOGRAFÍA

- FreeDigitalPhotos.net . (16 de Mayo de 2015). *cabinas.net*. Obtenido de <http://www.cabinas.net/trabajo/como-redactar-mis-logros-profesionales.asp>
- ARNAZ, Jose A. (1981). Mexico: Primera Edicion L M: Trilla.
- BERNAL TORRES, C. A. (2006). Metodología de la Investigación para Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Naucalpan, México: Pearson Educación.
- BOLAÑOS, Mariana. (2004). *CONTEXTUALIZACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA EMPRESA PROCTER & GAMBLE INDUSTRIAL*. Colombia.
- BORJA, Maia. (1995). / *CPHL/GCJ-601/ER. 1259-12*. Bogota.
- CABRERO, E. (1995). *La Gestión Pública su Situación Actual*. Mexico: editorial Jossey-Bass.
- CHARAJA CUTIPA, F. (2009). EL MAPIC en la Metodología de la Investigación. Puno, Perú: Editorial San Marcos.
- CHARAJA CUTIPA, F. (2009). MAPIC en la Metodología de Investigación. Puno: Sagitario impresores@hotmail.com.
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5 Edición ed.). Colombia: McGraw.
- CLAROS CENTENO, A. H. (s.f.). *Apurímac: Historia y Realidad Regional*.
- COPYRIGHT. (16 de Mayo de 2015). *Copyright*. Obtenido de <http://www.rrhh-web.com/capacitacion.html>
- cybertesis*. (05 de enero de 2016). Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/>
- DEFERT, P. (1972). *Tipología Integrada de Recursos y Actividades Turísticas (TIRAT)*. Europa.
- EDUCATION AND TRAINING. (16 de MAYO de 2015). *WIKIPEDIA*. Obtenido de WIKIPEDIA: [http://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n\\_profesional](http://es.wikipedia.org/wiki/Formaci%C3%B3n_profesional)
- FINANZAS, C. A. (04 de 12 de 2015). *CONSULTA AMIGABLE*. Recuperado el 04 de 12 de 2015, de [www.mef.com.pe](http://www.mef.com.pe)
- FINANZAS, M. D. (15 de febrero de 2016). *portal web del Ministerio de Economía y Finanzas*. Obtenido de [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)

- Frida, D. B. (1993). *Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral*”, en *Tecnología y Comunicación Educativas*. Mexico: Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa .
- GLASMAN, R. e IBARROLA de M. (1978). *Diseño de Planes de Estudio*. Mexico: CISE, UNAM.
- Hellriegel, D. , Jackson S. E. y Slocum J. J. W. (2002). *Administración, Un Enfoque Basado en Competencias*. Mexico: Thomson Editores.
- IDALBERTO, Chiavenato. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. quinta edición (Best Seller).
- Iliana Páez Gabriunas. (2005). *COMPETENCIAS PARA EL LIDERAZGO GERENCIAL*. Tacna.
- Melinkoff, R. (2000). *La Estructura de la Organización. Los Organigramas*. Caracas.: Contexto Editores. .
- MINISTERIO DE TRABAJO. (16 de Mayo de 2015). *boletin\_2\_1.html*. Obtenido de [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_2\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_2_1.html)
- NEIRA GONZALES, J. (2000). *Perfil Competencial*. Mexico.
- PONTIFICIE UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU. (16 de Mayo de 2015). <http://cec.pucp.edu.pe/>. Obtenido de [http://cec.pucp.edu.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=50&pid=8](http://cec.pucp.edu.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=50&pid=8)
- Robbins, S. (2000). *Administración, Teoría y Práctica*. Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana C.A.
- Robbins, S. (2000). *Administración, Teoría y Práctica* . México.: Prentice Hall Hispanoamericana C.A.
- Ruiz, J. (1995). *Fundamentos Para el Análisis de Gestión Administrativa*. Caracas: editorial Panapo,. Obtenido de [http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs\\_baducla/tesis/P758.pdf](http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P758.pdf)
- Stoner, J. (2001). *Administración*. . México: Prentice Hall. México D.F.
- Terry, G. (1911). *Principios de la Administración Científica*. España.
- TORRES TELLO, S. (2005). *Diagnostico de la Gestion Municipal*. Lima.
- VASQUEZ SOLÍS, V., & PROPIN FREJOMILI, E. (2005). *Las Relaciones Regionales de la Economía Turística en Bahías de Huatulco, Oaxaca*. México.
- WEICK, k. (1979). *"The Social Psychology of Organizing"*,. 2d ed. Reading MA: Addison-Wesley. .

*www.ejemplode.com.* (16 de Mayo de 2015). Obtenido de  
[http://www.ejemplode.com/51-curriculum\\_vitae/2926-  
ejemplo\\_de\\_experiencia\\_laboral.html](http://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html)

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 01  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TEMA	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			METODOLOGIA	
				VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES		
Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional en el área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac - 2018	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. <b>INDEPENDIENTE</b> Perfil Profesional	1. Formación Profesional	-Grado Académico Alcanzado	<b>METODOLOGÍA</b>  Descriptivo  <b>TIPO DE INVESTIGACION</b>  <b>DISEÑO</b> <b>Descriptivo Correlacional</b>  <b>Dónde:</b>  <b>POBLACIÓN Y MUESTRA POBLACIÓN</b>	
	¿De qué manera el Perfil Profesional de los Trabajadores influye en la gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac - 2018?	Determinar cómo influye el Perfil Profesional de los trabajadores en la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac – 2018?	Si el Perfil Profesional es óptimo entonces influye positivamente en la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac - 2018			2. Experiencia Laboral		-Años de Experiencia
	PROBLEMAS ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			3. Competencias		-Áreas de Trabajo
	1. ¿En qué medida la formación profesional de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?	1. Determinar en qué medida la formación profesional de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional	1. Si la formación profesional de los trabajadores es adecuada entonces influirá positivamente en la Gestión Organizacional		-Motivos de Culminación de Contrato Laboral.			
	2. ¿De qué manera la Experiencia Laboral de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?	2. Describir de qué manera la Experiencia Laboral de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional	2. Si la Experiencia Laboral de los trabajadores es alta entonces influirá significativamente en la Gestión Organizacional		-Reconocimientos			
	3. ¿En qué medida las Competencias de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional?	3. Determinar en qué medida las Competencias de los trabajadores influye en la Gestión Organizacional	3. Si las Competencias de los trabajadores son óptimas entonces influye positivamente en la Gestión Organizacional	V. <b>DEPENDIENTE</b> Gestión Organizacional	1. Planificación	-Logros alcanzados.		
					2. Organización	-Apoyo / Consejo		
						-Cohesión de equipo		
						-Resolución de conflictos		
						-Resistencia		
						-Desafío		
						-Ética		
						-Comunicación e influencia		
						-Tolerancia al estrés		
						-Gestión del cambio		
						-Toma de decisiones		
						-Planeación estratégica		
						-Innovación		
						-Objetivos		
						-Estrategias		
						-Planes		
						-Acciones		
						-Normas		
						-Racionalidad		
						-Previsión		
						-Flexibilidad		
						-División de trabajo		
						-Coordinación.		
						-Tamaño de Organización.		
						-Tecnología.		

						-Dependencia del Exterior	
					<b>3. Dirección</b>	-Comunicación -Supervisión -Motivación -Toma de decisiones -integración	
					<b>4. Control</b>	-Indicadores de medida - Normas y métodos -Medir los resultados -Tomar medidas correctivas -Frecuencia de Control -Retroalimentación -Resultados Alcanzados.	



# ANEXO DE FOTOGRAFIAS

Fotografía 1 Datos spss

Visible: 12 de 12 variables

	GradoInst rucción	Condición Laboral	Antigüedad delCargo	GestionO rganizaci onal	PerfilProf esional	Planeaci ón	Organiza ción	Dirección	Control	Formació nProfesio nal	Experienc iaLaboral	Compete ncias	var	var	var	var
169	1	4	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2				
170	5	4	4	2	2	1	1	3	2	3	2	2				
171	0	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
172	0	4	4	1	2	1	1	2	2	2	2	2				
173	2	4	4	1	2	2	1	1	2	2	2	2				
174	2	4	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2				
175	7	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2				
176	7	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1				
177	6	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1				
178	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2				
179	3	4	5	2	2	1	2	1	2	3	3	2				
180	5	4	5	2	1	2	2	1	1	1	2	1				
181	5	4	5	2	2	2	2	1	2	3	2	1				
182	6	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
183	7	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
184	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2				
185	2	4	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2				
186	3	4	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2				
187	5	4	1	2	2	1	2	2	3	3	1	2				
188	5	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2				
189	6	4	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1				
190	7	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1				

Vista de datos Vista de variables

Fotografía 2 Resultados spss.

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e	N	Porcentaj e
Experiencia Laboral * Gestion Organizacional	203	100,0%	0	0,0%	203	100,0%

Experiencia Laboral \* Gestion Organizacional tabulación cruzada

		Recuento	Gestion Organizacional			Total
			Nunca / Nada Bueno	Casi Nunca / Regular	Casi Siempre / Bueno	
Experiencia Laboral	Nunca / Nada Bueno	10	16	0	26	
		38,5%	61,5%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Experiencia Laboral					
Casi Nunca / Regular	Recuento	16	111	1	128	
		12,5%	86,7%	0,8%	100,0%	
	% dentro de Experiencia Laboral					
Casi Siempre / Bueno	Recuento	1	48	0	49	
		2,0%	98,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Experiencia Laboral					
Total	Recuento	27	175	1	203	
	% dentro de Experiencia Laboral	13,3%	86,2%	0,5%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

**Fotografía 3 Área de Logística.**



**Fotografía 4 Área de Logística.**



**Fotografía 4 Área de Almacén.**

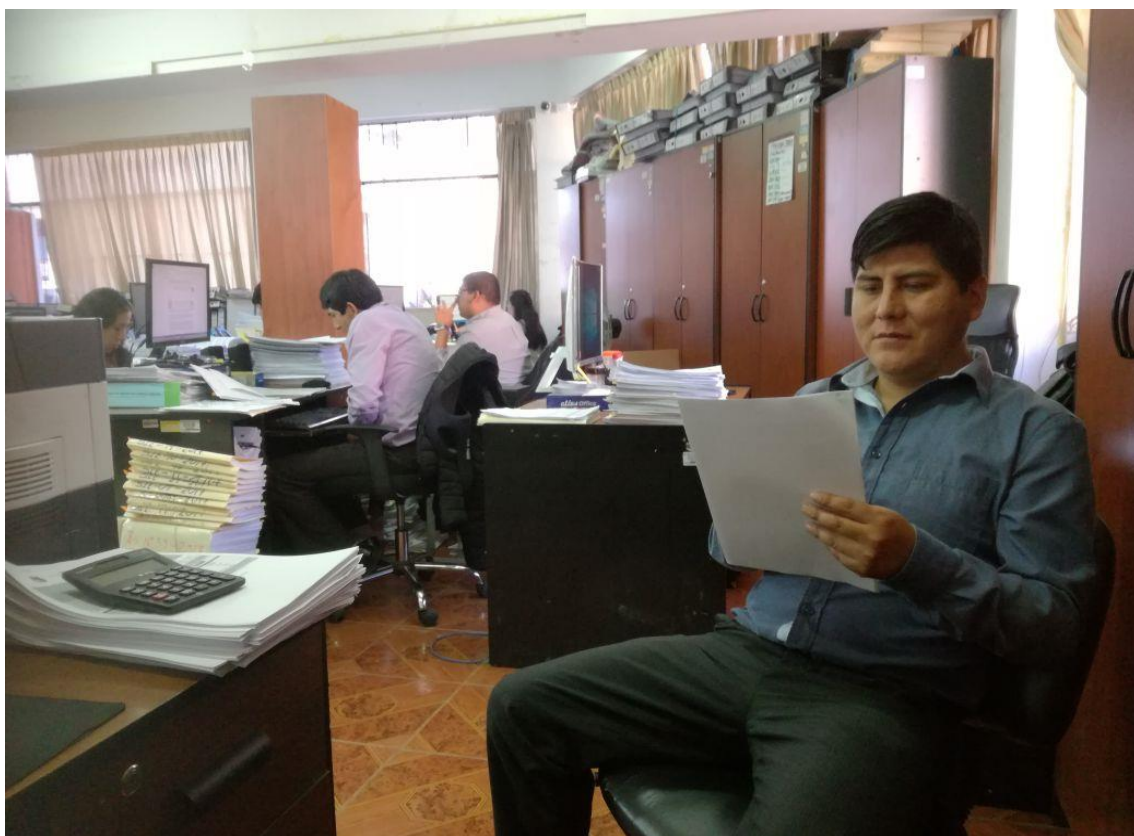


**Fotografía 4 Área de Patrimonio.**





**Fotografía 5 Realizando Encuesta.**



**Fotografía 6 Realizando Encuesta 2.**



## ANEXO DE CUESTIONARIO

### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADOMAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA CUESTIONARIO

Señores que laboran en las Municipalidades de la provincia de Abancay, el cuestionario tiene por finalidad obtener información para la tesis titulada: "Influencia del Perfil Profesional en la Gestión Organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac - 2018" por lo que se quiere una respuesta sincera y objetiva, lo cual nos permitirá aproximarnos a la realidad.

#### I. DATOS GENERALES:

Marque con una x los datos personales solicitados a continuación y llene los espacios en blanco:

1. Género : Femenino ( )                      Masculino (x)
2. Edad: 27.....
3. Grado de Instrucción:
  - a. Bachiller.....
4. Nacionalidad:  
Peruana (x)    Extranjera ( )  
Departamento: Apurímac.....                      Nacionalidad: P.E. RUVANO.....  
Provincia: ABANCAY.....  
Distrito: A. BANCAY.....
5. Condición Laboral
  - a. Nombrado
  - b. Contratado plazo fijo
  - c. CAS
  - d. Servicios Específicos
  - e. Otros... Terceros
6. Años de Servicio
  - a. Menos de 1 año
  - b. De 1 a 5 años
  - c. De 6 a 9 años
  - d. De 10 a 14 años
  - e. De 15 años a más
7. Cargo
  - a. Gerente
  - b. Sub Gerente
  - c. Alcalde
  - d. Jefe (a) de Área
  - e. Otros
8. Antigüedad del cargo
  - a. De 0 a 6 meses
  - b. De 6 a 1 año
  - c. De 1 año a 2 años
  - d. De 2 años a mas

Dónde: Area de Logística

4	Siempre /Excelente
3	Casi siempre /Bueno
2	Casi Nunca / Regular
1	Nunca / Nada Bueno

## II. DATOS ESPECÍFICOS

Nº	GESTIÓN ORGANIZACIONAL	ESCALAS
<b>PLANEACIÓN</b>		
1	¿Se analiza con el personal la planificación de las actividades del área?	1 2 3 *
2	¿Se orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales?	1 2 <del>X</del> 4
3	¿Durante el proceso de planificación considero diferentes opiniones?	1 2 <del>X</del> 4
4	¿Se redacta la planificación producto del consenso en las reuniones con el personal?	1 2 <del>X</del> 4
5	¿Se desarrollan planes y programas que contribuyen a la calidad de la organización?	1 2 <del>X</del> 4
<b>ORGANIZACIÓN</b>		
6	¿Se conforman equipos de trabajo para el logro de las metas en la institución?	1 2 3 <del>X</del> 4
7	¿Se analiza con el personal la estructura organizacional que soporta los procesos que allí se desarrollan?	1 2 <del>X</del> 4
8	¿Se establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas organizacionales?	1 2 3 *
9	¿Se orienta las actividades de acuerdo a la planificación de las actividades a nivel organizacional?	1 2 <del>X</del> 4
10	¿Se delega mecanismos de acción tendientes a disminuir los procedimientos de trabajo?	1 2 <del>X</del> 4
<b>DIRECCIÓN</b>		
11	¿Se propone el desempeño del personal de acuerdo a las normas internas establecidas?	1 2 3 <del>X</del> 4
12	¿Se promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización?	1 2 <del>X</del> 4
13	¿Se enfatiza en el reconocimiento como estímulo por el trabajo realizado?	1 <del>X</del> 3 4
14	¿Se orienta al personal en cuanto a la ejecución de tareas para el logro de las metas?	1 2 <del>X</del> 4
15	¿Se orienta al personal sobre las ventajas de la tecnología en el desarrollo de las actividades organizacionales?	1 <del>X</del> 3 4
<b>CONTROL</b>		
16	¿Se propone acciones para mejorar el trabajo organizacional?	1 2 <del>X</del> 4
17	¿Se controla la ejecución de las actividades que se planifican?	1 2 <del>X</del> 4
18	¿Se establece mecanismos de control que garanticen el desarrollo organizacional?	1 2 3 *
19	¿Se establece mecanismos de evaluación para verificar el impacto de la acción organizacional?	1 2 <del>X</del> 4
20	¿Se evalúa los procesos administrativos?	1 2 <del>X</del> 4
<b>PERFIL PROFESIONAL</b>		
<b>FORMACION PROFESIONAL</b>		<b>ESCALAS</b>
21	¿Con que frecuencia usted asiste a cursos de Capacitación?	1 2 <del>X</del> 4
22	¿Con que frecuencia usted asiste a cursos de Especialización?	1 2 <del>X</del> 4
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>		
23	¿Cómo califico su experiencia laboral?	1 2 <del>X</del> 4
24	¿Usted ha obtenido reconocimientos en su centro laboral?	1 <del>X</del> 3 4
25	¿Con que frecuencia usted logra logros profesionales en su centro laboral?	1 2 <del>X</del> 4
26	¿Cómo que frecuencia usted cambia de trabajo?	1 <del>X</del> 3 4
<b>COMPETENCIAS</b>		
27	¿Cómo considero su capacidad de Resolución de Conflictos dentro de su Organización?	1 2 <del>X</del> 4
28	¿Cómo considero usted que es su Resistencia al Cambio?	1 <del>X</del> 3 4
29	¿Con que frecuencia se enfrenta a los desafíos en su entorno laboral?	1 2 <del>X</del> 4
30	¿Con que frecuencia se enfrenta a situaciones de tolerancia al estrés en su entorno laboral?	1 2 <del>X</del> 4
31	¿Se administran los recursos organizacionales eficientemente?	
32	¿Planifica, elabora, y distribuye actividades entre sus subordinados?	<del>X</del>
33	¿Incentiva al personal a su cargo para que se manifieste identificado con la misión, visión y valores que orientan a la organización?	1 2 <del>X</del> 3 4
34	¿Incentiva al personal para que el desarrollo de las actividades favorezca al desarrollo organizacional?	1 2 <del>X</del> 4
35	¿Promueve una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización?	1 2 3 <del>X</del> 4
36	¿Coopera con el personal administrativo en la realización de las actividades organizativas?	1 2 3 <del>X</del> 4
37	¿Facilita información entre el personal a su cargo?	1 2 <del>X</del> 4
38	¿Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal administrativo?	1 2 <del>X</del> 4
39	¿Desarrolla las actividades administrativas con la participación de todos los miembros que conforman su gerencia?	1 2 3 <del>X</del> 4
40	¿Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo?	1 2 3 <del>X</del> 4
41	¿Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización?	1 2 3 *
42	¿Propone acciones para mejorar el trabajo de su área de trabajo?	1 2 3 <del>X</del> 4
43	¿En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta?	1 2 <del>X</del> 4
44	¿Utiliza los herramientas disponibles para realizar sus actividades?	1 2 <del>X</del> 4
45	¿Cumple generalmente con sus metas?	1 2 <del>X</del> 4