



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del
Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019**

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

AUTORA:

**Br. Jessica Noemí, Chamorro López
(ORCID 0000-0002-8105-0346)**

ASESOR:

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey
(ORCID 0000-0003-3039-1789)**

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios, todo poderoso, padre supremo, que
desde el cielo me guía y me cuida.

Jessica Noemí

Agradecimiento

A mi asesor de tesis al Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad, experiencia y conocimiento científico.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A toda mi familia por su comprensión y apoyo incondicional durante la fase de la investigación.

Jessica Noemí

Página del Jurado

.....
Mg. Cesar Javier Osorio Carrera.

Presidente

.....
Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Secretario

.....
Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

Vocal

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Jessica Noemi, Chamorro López estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo declaro que el trabajo académico titulado: Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019, presentada para la obtención del Grado Académico de Maestría en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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



Trujillo, 22 de Junio 2019

Br. Jessica Noemi, Chamorro López
DNI N° 41480422

Índice

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
II. METODO	20
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	20
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Procedimiento	31
2.6. Métodos de análisis de datos	31
2.7. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSION	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	55

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de la población de servidores entre funcionarios y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.	27
Tabla 2: Distribución de la muestra de servidores entre funcionario y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019	28
Tabla 3: Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre competencias gerenciales y sus dimensiones y la Gestión Administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019	33
Tabla 4: Competencias gerenciales y Gestión Administrativa	34
Tabla 5: Dimensión habilidades técnicas & Gestión Administrativa	36
Tabla 6: Dimensión habilidades humanas & Gestión Administrativa	37
Tabla 7: Dimensión habilidades conceptuales & Gestión Administrativa	39
Tabla 8: Nivel de la variable competencias gerenciales	40
Tabla 9: Nivel de la variable Gestión Administrativa.	41

Índice de Figuras

Figura 1: Gráfico de dispersión de variables	35
Figura 2: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente	36
Figura 3: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente	38
Figura 4: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente	39
Figura 5: Gráfico de nivel de variable competencias gerenciales	41
Figura 6: Gráfico de nivel de variable competencias gerenciales	41
Figura 7: Gráfico de nivel de las variables competencias gerenciales y gestión administrativa	42

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. La investigación ha tenido en cuenta el estado del arte, conceptos, teorías y principios modernos. El tipo de investigación es el no experimental, el diseño es correlacional causal de corte transeccional o transversal. La población está conformada por 30 servidores entre funcionarios y empleados del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019,

El método empleado es el hipotético deductivo. Para la recolección de datos de las variables en estudio se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y debidamente validados por tres (3) expertos en gestión pública y se procesó la información a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 24). Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas donde se observan que existe relación alta y significativa entre competencia gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019. Así mismo muestran que el nivel de competencias gerenciales es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel muy alto con 40.0% (12 encuestados), luego el nivel medio con 6.7% (2 encuestados) igualmente en el nivel bajo hay un 6.7% (2 encuestado) .y con respecto a la gestión administrativa el nivel es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel medio con 30.0% (9 encuestados), el nivel muy alto con 13.3% (4 encuestados) y finalmente el nivel bajo con un 10.0% (3 encuestados)

Palabras clave: Competencias gerenciales, Gestión Administrativa, habilidades, Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019.

ABSTRACT

This research was developed with the general objective of determining the relationship between managerial competencies and administrative management in the Trujillo-Varones Penitentiary Establishment, 2019. The research has taken into account the state of art, concepts, theories and modern principles. The type of research is non-experimental, the design is causal correlational transectional or transversal. The population is made up of 30 servers between officials and employees of the Penitentiary Establishment Trujillo-Varones, 2019,

The method used is the hypothetical deductive. For the data collection of the variables under study, two reliable questionnaires were used as instruments and duly validated by three (3) experts in public management and the information was processed through statistical software for social sciences (SPSS v. 24) . The results are presented in tables and statistical figures where it is observed that there is a high and significant relationship between managerial competence and administrative management in the Trujillo Prison Establishment-Varones, 2019. They also show that the level of managerial competencies is predominantly high with 46.7% (14 respondents) followed by the very high level with 40.0% (12 respondents), then the middle level with 6.7% (2 respondents) equally at the low level there is 6.7% (2 respondents). And with respect to administrative management the level is predominantly high with 46.7% (14 respondents) followed by the middle level with 30.0% (9 respondents), the very high level with 13.3% (4 respondents) and finally the low level with 10.0% (3 respondents)

Key words: Managerial competencies, Administrative Management, skills, Prison Establishment Trujillo-Varones, 2019.

I. INTRODUCCION

Lo que existe y siempre existirá en el mundo es el cambio. Heráclito, filósofo griego, dijo que nadie puede nadar en las mismas aguas de un río. El cambio es lo único que permanece constante en el mundo, por lo que la gestión del cambio influye directamente en las organizaciones y las personas que trabajan allí, ya sean empresas públicas o privadas, micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Las que no son flexibles y no se adaptan a él, tienden a fallar y desaparecer debido al mercado, ya que siempre habrá otras alternativas con productos similares o mejores que ofrecen condiciones más atractivas y / o con generación de mayor valor añadido.

Sin embargo, aunque el ambiente generalmente impone cambios, muchas empresas lo provocan internamente y lo utilizan para fortalecerse, controlar mejor su actividad y su futuro y mejorar las condiciones de sus empleados, incluida la decisión para cambiar el resultado de un proceso de pensamiento iniciado internamente. Por lo tanto, y en base a estas consideraciones, es posible distinguir dos grupos de cambios: externos, que corresponden a los cambios causados por elementos fuera de la entidad que cambiarán, e internos, relacionados con los cambios inducidos por el negocio, en esencia es el deseo de desarrollo y la visión de sus líderes. Ahora, entre los dos grupos, generalmente es más común comprender las causas externas porque generalmente es el entorno el que crea las situaciones que causan el cambio. Sin embargo, ningún cambio tiene una causa única, siendo siempre el motivo de la misma la combinación de varios factores externos y / o internos y de importancia relevante en algunos casos, no hay una sola causa que domine fuertemente, por ejemplo, la competencia, la tecnología o la visión del gerente, son las que se combinan como causas de igual importancia.

Ante esta situación, se deben buscar factores diferenciadores que sean sostenibles en el tiempo y difíciles de emular por sus competidores, lo que también les permite obtener ventajas competitivas. En este contexto, el conocimiento se convierte en uno de los activos más importantes para las organizaciones porque su administración crea riqueza o valor agregado, lo que facilita el logro de una posición ventajosa frente a clientes o usuarios.

En este sentido, se necesitan personas que reúnan un perfil adecuado para asumir un cargo gerencial acorde con los objetivos que pretende lograr la entidad de otra forma no existe garantía de su competencia que les permitan desempeñarse bien o desempeñarse profesionalmente en su trabajo sobre objetivos, acciones, recursos en busca de una mayor eficacia de sus tareas y la satisfacción de su personal. Alles (2005).

Según Hellriegel & Etal (2009) “Las Competencias gerenciales es el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para hacer una labor efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones que le permita acercarse o alejarse de ellas” (p. 4.).

Como todos sabemos, el comportarse tiene tres componentes: el saber hacer, la voluntad de hacer y la capacidad de hacer. Así es, como reiteramos, la forma en que los gerentes de hoy desarrollan habilidades y, por lo tanto, los dirigen a una organización que genera beneficios en términos de desarrollo económico y humano. El trabajo de un gerente es planificar, organizar, integrar y medir Drucker (2002). El gerente debe encajar en una dirección para establecer las condiciones necesarias, también genera la mayor parte del dinero o valor público cuando se trata de organizaciones del Estado y conduce a todos a las oportunidades de acumulación de ambas formas de riqueza. Levy-Leboyer (citado en Vásquez, 2005),

Para Hellriegel et al. (2002), habilidades de gestión implica contar con un cumulo del saber conocer y del saber comportarse con actitud para ser eficaz en una amplia gama de tareas de gestión dentro de diferentes organizaciones. En este sentido, es importante enfatizar que estos son variados porque se puede tener en cuenta el comportamiento dentro de diferentes ópticas y alcanzar heterogeneidad de matices

Alles (2005), por otro lado, propone una clasificación basada en dos categorías, a saber: básica y diferencial. En este sentido, la investigadora considerando esta clasificación relevante para el contexto del estudio, tomó como dimensiones a las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales las cuales están insertas en las competencias básicas

Por otro lado, es de considerar que las competencias gerenciales mejoran la gestión administrativa la cual es entendida por Robbins y DeCenzo (2009) como:

...el procedimiento para conseguir que se hagan las cosas con eficiencia y eficacia, por medio de otras personas y junta a ellas lograr que las actividades primordiales se ejecuten con éxito. De esta manera, la eficiencia y eficacia permite darnos un diagnóstico de cómo estamos haciendo las cosas y que debemos hacer al respecto, con el objetivo de alcanzar las metas programadas. (p.6).

Por lo tanto, un modelo de gestión es una referencia en la cual se pone en ejecución los diversos modelos para ser aplicados a una realidad para satisfacer una necesidad y alcanzar objetivos propuestos. En este contexto podemos indicar que para el beneficio de una sociedad y al fin de obtener un adecuado beneficio para la misma se aplican teorías, técnicas y principios que orienten una óptima gestión. Por lo que se explica que mediante el uso de recursos y personas se ejecuta un proceso en el cual se planifica, organiza y ejecuta y controla para el logro de objetivos; esto engloba la administración.

Diremos que la gestión administrativa es el proceso a través del cual se pone en práctica un conjunto de actividades integradas. La planificación que implica fijar los objetivos o metas que se pretenden lograr y alcanzar, definir las estrategias para hacerlas posible y el desarrollo de una jerarquía de planes orientados a la integración y a la coordinación de las actividades, con la colaboración de todos los involucrados; por tanto nos estamos refiriendo a un equipo de trabajo. Chiavenato (2012).

De organización Cooper y Sawaf, (1998) manifiestan que

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Es así que en un proceso gerencial permanente las estrategias se pueden modificar, donde el entorno organizacional puede cambiar, creando eficacia y eficiencia en las actividades de la organización que no estén siempre al nivel que los gerentes deseen. (p. 11)

Es por eso que los gerentes deben dar cuatro pasos básicos cuando empiezan a tomar decisiones para la organización, las cuales deben de ser:

En cuanto a dirección es un proceso de integración que requiere crear, mantener y gestionar una organización para cumplir los objetivos. Dentro de la dirección, la toma de decisiones es un elemento de suma importancia, pues se debe elegir un curso de acción o alternativa.

Control: Este permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas. Sirve al gerente para monitorear la eficacia de sus actividades de planificación, organización y dirección. Chiavenato (2012).

Concluimos entonces que las acciones de una determinada gestión debe orientarse al origen de una necesidad concreta a la vez que justifique el accionar de las actividades humanas así como sus modalidades para su actuar .

En resumen, las instituciones deben coordinar el uso de recursos con el fin de definir, alcanzar y evaluar las metas propuestas

En el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, aún se percibe ciertas deficiencias en la gestión administrativa que limitan el servicio que brindamos a nuestros internos. Se han identificado acciones y actitudes del personal que no guardan coherencia con sus funciones, deberes, derechos y responsabilidades y a las cuales deben tomarse las medidas pertinentes, a fin de garantizar una eficiente labor institucional. En la mayoría las relaciones laborales entre los trabajadores son negativa, reflejándose en las actitudes de los mismos, al no compartir conocimientos y experiencias en favor de la institución. Desinterés por la participación en trabajo de equipo; debido a situaciones personales y emocionales dejando de lado el interés organizacional.

Se han buscado antecedentes para tener en cuenta en la investigación, se ha considerado a investigaciones o estudios tanto internacionales como nacionales pudiendo mencionar:

Jiménez y Marchan (2005). Diseño de investigación descriptivo utilizó como técnicas e instrumentos la revisión documental, la entrevista estructurada, la observación no participante. Tuvo una población de 04 centros de salud pública del Municipio Maturín de los Estados Monagas. Arribo a que:

Los gerentes de los centros de salud públicos del Municipio Maturín tienen un título profesional que no guarda relación aparente con las funciones de los cargos que desempeñan, es decir, son Médicos que tienen una carrera de varios años, dentro de la organización. Sin embargo, se han especializado en

gerencia de salud, esto muestra que las instituciones no dejan de lado la importancia que tiene los conocimientos que deben tenerse en materia de gerencia.

Las actividades consideradas de mayor importancia por los gerentes fueron: la planeación, organización, dirección y control.

En las instituciones de salud públicas, todos los gerentes reconocen que un factor decisivo para mantener el buen ánimo en los trabajadores es mantener estrategias de estimulación continua por las labores realizadas, aunado a esto implementan programas de ascenso y cursos de mejoramiento profesional.

La relación que tienen las instituciones de salud públicas con las comunidades del área de influencia es buena, sin embargo, en ocasiones estas instituciones no participan en la solución de los problemas de las comunidades.

Con respecto a la praxis del conocimiento gerencial, la población objeto de estudio, cumple satisfactoriamente con lo referente a la delegación y asignación de funciones y al funcionamiento en la institución con la comunidad.

Los gerentes de los centros de salud públicos hacen uso de la comunicación para el logro de los objetivos y el normal funcionamiento de las instituciones.

El personal directivo ejerce un liderazgo acorde con las características requeridas por la gerencia actual, tomando en cuenta las metas de la institución y la satisfacción de las expectativas e intereses de los miembros de su personal, para así obtener un rendimiento óptimo en el desempeño de sus labores. (p.64)

Aburto (2011) en su tesis: “Las habilidades gerenciales y su repercusión en el clima organizacional, para optar el grado de doctor en ciencias administrativas del Instituto Politécnico Nacional Unidad Santo Tomas-México”. El método de investigación que utilizo fue hipotético-deductivo, descriptivo con un enfoque de orden cuantitativo, el tipo de investigación se consideró no experimental de diseño transversal. Utilizo como técnicas e instrumentos al cuestionario y pre test. Tuvo

una población de 18 áreas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Michoacán. Concluye:

En la Coordinación Estatal del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Michoacán, se tiene un clima organizacional insatisfactorio, debido a que las variables que fueron consideradas en la presente investigación son las que se mencionan con mayor frecuencia en el marco teórico (liderazgo, comunicación, motivación, manejo del conflicto y formación de equipos). Con base en las medidas de tendencia central y variabilidad de todas las variables que se aplicaron se obtuvo que: el promedio de las dieciocho áreas de mando está por debajo (mediana) de 18 puntos. En promedio, las áreas se ubican en 17.85 (clima organizacional insatisfactorio). Se desvían del promedio 2.30 unidades de la escala.

Se observó en los parámetros evaluados, que el clima organizacional insatisfactorio que prevalece en la entidad en estudio, ratifica la continuidad de los resultados arrojados en la evaluación diagnóstica realizada al interior del INEGI en el año 2006. (p.68)

Andrade (2012), en su investigación titulada “Diseño e implantación de un sistema de evaluación del desempeño por competencias y su impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa GlobalChem Cía. Ltda”, determina que:

...el diseño e implantación de un sistema de evaluación de desempeño, utilizando la metodología de 360°, apoya en la transparencia de todos los programas, procedimientos e instrumentos; pero sobre todo permite evaluar destrezas, habilidades, conocimientos, aptitudes, es decir competencias, para posteriormente analizar fortalezas y debilidades de los trabajadores, y trabajar sobre las mismas, siempre buscando mantener o mejorar su desempeño y productividad. Añade que el trabajo realizado demuestra que el evaluar el desempeño del personal y al mismo tiempo medir la productividad laboral es un proceso práctico y ofreció muchos beneficios a la empresa; sin embargo, si es implementado y conducido inapropiadamente podría afectar la subjetividad y productividad de los trabajadores. Finalmente, concluye que al gestionar el talento humano a través de una

evaluación de desempeño se puede obtener ventajas competitivas como predecir problemas y adelantarnos a soluciones. (p.64)

Tejeda (2014) en su investigación titulada “Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao” planteó que la gestión administrativa y su mejora en el distrito de Bellavista permitirá perfeccionar los servicios municipales. El presente estudio tiene un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 52 trabajadores. El estudio concluyó que la toma de decisiones, la formación continua (capacitaciones al personal) hace que se modernice la gestión administrativa; sin embargo, no son conocidos en los usuarios internos (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios y personal de confianza. 55.91 %. En efecto, la toma de decisiones no constituye un instrumento importante para la gestión gerencial, más aún en una función estratégica, y para que sea aplicado como un aporte de las ciencias de la conducta humana, se necesita optimizar el fortalecimiento de la administración.

Araujo (2012), en “Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: caso Programa Revalora Perú”, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la que, entre otras conclusiones particulares, llega a la conclusión general que la efectividad de una organización depende de una buena capacitación y desarrollo en la gestión, a través de los cuales se logran los objetivos, así como la planificación, organización, dirección y gestión. Control de la dirección de dichos objetivos.

Todos los días, la administración pública exige la aplicación de todas estas funciones y, en particular, la subdivisión del trabajo y una buena distribución de las responsabilidades esenciales para la realización de la empresa.

La efectividad de las organizaciones públicas depende principalmente del manejo consciente de las estrategias y técnicas y la preparación adecuada de los responsables de estas organizaciones, en lugar de la experiencia acumulada a lo largo de su práctica profesional.

Según Jiménez (2005):

Las competencias se han redimensionado a través del tiempo debido a los cambios tecnológicos, sociales y políticos que se han generado en las dos últimas décadas, aunado a esto se tiene que hacer referencia a un proceso determinante que afecta poderosamente la vida de la organización, como la globalización que juega un papel importante; pues en ella están envueltos desde las mayores corporaciones a

nivel mundial hasta las pequeñas instituciones en cualquier país subdesarrollado.
(p4)

Teniendo en cuenta los antecedentes, la revisión literaria o marco teórico cabe formular el problema: ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019?

Este estudio ha sido realizado para contribuir a establecer estrategias a fin de promover una gestión administrativa eficiente, aplicando los procesos normativos y técnicos que tendrá gran relevancia en los beneficiarios. Con este aporte se podría solucionar infinidad de obstáculos para el buen funcionamiento de áreas tan vitales como abastecimiento, contabilidad, tesorería, y que se diga de la jefatura y planeamiento que ayuden a desarrollar adecuadamente la gestión y que esté relacionado con los objetivos e intereses de la institución, teniendo en cuenta la misión, visión y valores. Además, planteará una conceptualización que facilitará la comprensión e importancia de las competencias gerenciales, quedando muy satisfechos los internos con el servicio recibido.

Es de suma importancia porque esta tesis servirá para recomendar soluciones a las deficiencias encontradas en la gestión administrativa, desde la planificación, organización, dirección y control; además servirá para que se implemente un programa de desarrollo de capacidades en la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

Esta investigación tiene una justificación epistemológica pues se centra en la descripción de la parte de la realidad en estudio, gestión administrativa, la explicación de las causas que determinan las características de su desarrollo, la prognosis para el desarrollo de los fenómenos estudiados, la evaluación de las implicaciones y la justificación o no de su análisis filosófico y epistemológico que facilitan la comprensión de la tarea mientras se ejecuta con todos los riesgos, los posibles obstáculos, los antecedentes, logros, etc.

Consecuentemente la investigación se orienta por el objetivo general de determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Para ello específicamente se plantean los siguientes objetivos: Determinar la relación de las habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Determinar la relación de las habilidades humanas y la gestión administrativa

en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 , Determinar la relación de las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Establecer el nivel de competencias gerenciales en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019; y Establecer el nivel de la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

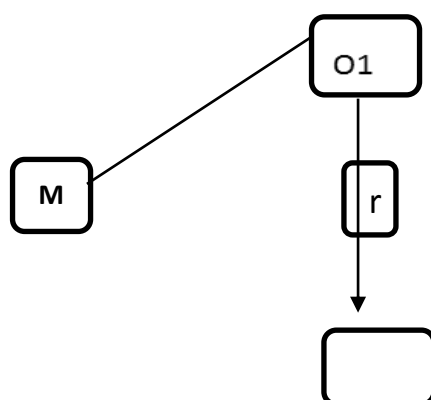
Hipóticamente se sostuvo como hipótesis general que “Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.” y como hipótesis nula: “No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

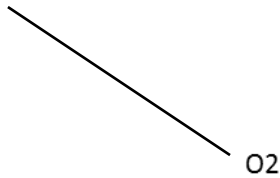
Las Hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

II. METODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

En el presente estudio definida como no experimental, transaccional y descriptiva, pues analizan las variables en su ambiente natural sin manipulación activa, (Valderrama, 2013, p. 179); buscando determinar su relación en un momento dado, descifrando la relacionalidad o causalidad de las dos variables en estudio, el esquema que se va a emplear es el diseño correlacional causal transversal; teniendo como esquema:





Dónde:

Dónde

M: Muestra participante

O1: Observación de la variable: Competencias gerenciales

O2: Observación de la variable: Gestión Administrativa

r: Relación de causalidad de las variables

2.2 Operacionalización de variables

2.2.1 Variable: Competencias gerenciales

Las Competencias gerenciales es el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para hacer efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones. (Hellriegel & Etal, 2009, p. 4.).

2.2.2 Variable: Gestión Administrativa

La Gestión administrativa es el proceso a través del cual se pone en práctica un conjunto de actividades integradas, es imprescindible que el circuito que inicia con la planeación sigue con la organización, continua con la dirección y finaliza con el control, sea retroalimentado, a fin de localizar posibles deficiencias que impidan alcanzar objetivos institucionales o mejorar los resultados alcanzados. Chiavenato (2012).

2.2.3 Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p>Variable: Competencias gerenciales</p>	<p>Las Competencias gerenciales es el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para hacer efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones. (Hellriegel & Etal, 2009, p. 4.).</p>	<p>Variable que se medirá a través de un cuestionario aplicado a la muestra objeto de la investigación, permitirá medir las competencias gerenciales y sus dimensiones</p> <p>Habilidades técnicas, habilidades y habilidades conceptuales con Alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, en</p>	<p>Habilidades técnicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Define indicadores de gestión - Planifica el trabajo. - Define prioridades. - Fija metas. - Excelente iniciativa y espíritu emprendedor. - Administración efectiva del tiempo. - Manejo de recursos materiales. - Capacidad de negociación. - Crea oportunidad para las competencias. 	<p>Escala de Likert Ordinal</p> <p>Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto</p>

		base a escala de Likert	<p>Habilidades humanas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se comunica en forma oral y escrita. - Calidad para relacionarse con los demás. - Promueve el trabajo en equipo. - Iniciativa y espíritu emprendedor. - Coopera con los colaboradores a su cargo. - Toma decisiones adecuadas - Maneja crisis con acierto. - Soluciona problemas - Empatía con sus compañeros. - Buen coaching. 	
			<p>Habilidades conceptuales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad del pensamiento. - Analiza situaciones desde diversas perspectivas. - Capacidad de mantener objetivos de la organización - Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes. - Se anticipa a 	

				<p>situaciones futuras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Define indicadores de gestión. - Fija objetivos y crea metas. - Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización. - Excelente síntesis y análisis. - Conocimiento de definiciones y herramientas informáticas. - Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres. 	
--	--	--	--	---	--

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable: Gestión Administrativa	La Gestión administrativa es el proceso a través del cual se pone en práctica un conjunto de actividades integradas, es imprescindible que el circuito que inicia con la planeación sigue con la organización, continua con la dirección y finaliza con el control, sea retroalimentado, a fin de localizar posibles deficiencias que impidan alcanzar objetivos institucionales o mejorar los resultados alcanzados. Chiavenato	Nivel de percepción global de las dimensiones de la Gestión Administrativa: Planeación, Organización, Dirección, Control. Se utilizó como instrumento el test de 27 ítems, cada ítem con cuatro opciones de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico situacional - Toma de decisiones - Metas y objetivos definidos. - Elaboración de planes - Administración estratégica 	Escala de Likert Ordinal Muy Bajo Bajo Medio Alto Muy Alto
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa. - Documentos de gestión. - Comunicación entre las unidades orgánicas. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de trabajo - Motivación y liderazgo. - Comportamiento organizacional. 	

	(2012)		Control	<ul style="list-style-type: none">- Evaluación de desempeño- Medida de control administrativas- Evaluación cumplimiento de objetivos	
--	--------	--	---------	--	--

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

El autor Mejía (2005), señaló que ésta se ve caracterizada por ser idónea para la investigación, debido a las características que presenta”.

La población objeto del presente estudio está comprendido por 30 servidores entre funcionario y empleados del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, se demuestra en la tabla siguiente:

Tabla 1: Distribución de la población de servidores entre funcionarios y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

CONDICION	SERVIDORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Funcionario	1	0	1	3.33%
Jefes de área	3	1	4	13.33%
Servidores profesionales y técnicos	10	15	25	83.34%
TOTAL	14	16	30	100%

Fuente: Documentos de Gestión y Planilla Funcionarios y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019

Elaboración: Propia

2.3.2 Muestra

Para Tamayo (2012) “La muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p.231).

El tamaño de muestra es el total de la población por ser esta pequeña

Tabla 2: Distribución de la muestra de servidores entre funcionario y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019

CONDICION	SERVIDORES		TOTAL	PORCENT AJE
	Hombres	Mujeres		
Funcionario	1	0	1	3.33%
Jefes de área	3	1	4	13.33%
Servidores profesionales y técnicos	10	15	25	83.34%
TOTAL	14	16	30	100%

Fuente: Documentos de Gestión y Planilla Funcionarios y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

Elaboración: Propia

2.3.3 Muestreo:

En nuestra investigación el muestreo es no probabilístico por conveniencia.

Criterios de selección de muestra

Estos criterios de inclusión y de exclusión son los siguientes

Criterios de inclusión

Funcionario y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

Criterios de exclusión

Funcionarios y empleados del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 en vacaciones o licencia por enfermedad o en comisión de servicios.

Unidad de análisis

Servidores entre funcionario y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

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

2.4.1 Técnicas: Aquellas que permiten solucionar los obstáculos. Estas se seleccionarán en base a lo que se está estudiando, la razón, la finalidad y la forma. Entre los que tenemos:

La técnica documental va a permitir recopilar información menos trascendental pero que ayudan a sustentar el estudio; y ello se logra mediante las revisiones textuales.

Encuesta: A través de esta técnica se obtiene información directa de los sujetos y de aquello que nos interesa para el estudio y que asimismo ayudaran a mejorar la gestión administrativa. Son realizadas a través de cuestionarios. Tamayo & Tamayo, Mario (2002) dice que la observación directa es: “mediante la cual el sujeto observar y recolecta información mediante su propia observación”

2.4.2. Instrumentos: Son los medios adjuntos que permiten la recolección y registro de la información que se obtiene mediante las técnicas; entre ellos tenemos:

Ficha:

Se pueden utilizar las fichas de resúmenes, la de citas textuales y párrafos parafraseados.

Cuestionario:

Acervo de preguntas formuladas por escrito a ciertos sujetos en cuanto a un tema en específico (Bernal, 2000, p. 57). Elaborado sobre la base de una serie de interrogantes cerradas o abiertas en cuanto a las variables, se aplicará a los funcionarios y trabajadores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Se obtendrá datos en cuanto a: Competencias gerenciales y Gestión Administrativa.

En cuanto a la variable competencias gerenciales se tiene a las dimensiones: habilidades técnicas con siete (7) enunciados, habilidades humanas con diez (10) enunciados y habilidades conceptuales con trece (13) enunciados,

Intervalos de medición: Para establecer los intervalos de medición mediante los cuales se mide los porcentajes obtenidos en función a la

variable y sus dimensiones, se ha considerado los niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En tal sentido, primero se determina los rangos y/o niveles, es decir el puntaje máximo y mínimo acorde a las 30 preguntas.

Rango: $30 \times 4 = 120$

La amplitud entre cada rango será igual a: $A = (120 / 5) = 24$

Con base a lo antes descrito, los intervalos son en base al puntaje mínimo más la amplitud:

- MUY BAJO= 0 - 24
- BAJO = 25 - 48
- MEDIO= 49 - 72
- ALTO= 73 - 96
- MUY ALTO= 97 - 120

En cuanto a la variable Gestión Administrativa se tiene a las dimensiones: planeación con seis (6) enunciados, organización con seis (6) enunciados, dirección con seis (6) enunciados, control con seis (6) enunciados.

Intervalos de medición: Para establecer los intervalos de medición mediante los cuales se mide los porcentajes obtenidos en función a la variable y sus dimensiones, se ha considerado los niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En tal sentido, primero se determina los rangos y/o niveles, es decir el puntaje máximo y mínimo acorde a las 24 preguntas.

$R = 24 - 4 = 96$

La amplitud entre cada rango será igual a: $A = (96 / 5) = 19.20$

Con base a lo antes descrito, los intervalos son en base al puntaje mínimo más la amplitud:

- MUY BAJO= 0 - 19
- BAJO = 20 - 38
- MEDIO= 39 - 57
- ALTO= 58 - 76
- MUY ALTO= 77 - 96

2.4.3. La validez de instrumentos de recolección de datos

Se realizó en base al criterio de 3 expertos, quienes corroboraron la validez de cada uno de los cuestionarios empleados.

2.4.4. La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la prueba estadística de fiabilidad Coeficiente Alfa de Cronbach; y después se procesaron los datos en el SPSS V 24. Los coeficientes obtenidos son más que aceptables.

2.5. Procedimiento

Para obtener la información se elaboró el instrumento de investigación: cuestionario. Se aplicaron los instrumentos a 30 servidores del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Trujillo, previo asesoramiento para el buen llenado de los cuestionarios que permitió conocer el criterio de interés en nuestra investigación. Luego se procesó la información, y se presentó en tablas estadística y figuras que nos permitieron realizar una evaluación descriptiva de las variables. Finalmente se obtuvieron las conclusiones y se plasmaron algunas recomendaciones.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los métodos que se emplearon para el análisis e interpretación de los datos son los siguientes:

a) Estadística descriptiva:

- Elaboración de la matriz de puntuaciones de las respectivas dimensiones de las variables de estudio.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias e interpretación de estas, realizadas con el Programa Excel.
- Proyección de figuras estadísticas, con el Programa Excel, las que hacen posible que de manera sencilla se puedan observar los caracteres de la información o de las variables de estudio; y para ello utilizamos los gráficos de barras.

b) Estadística inferencial:

- Para procesar y obtener los datos estadísticos descriptivos (media aritmética, desviación estándar, varianza,) se empleó el software el SPSS V 24.

- Para procesar y obtener las consecuencias de contrastar las hipótesis, se utilizó el SPSS V 24.
- Se realiza la Prueba de Kolmogorov - Smirnov con un nivel de significancia al 5%, para determinar si existe una distribución Normal o No Normal.
- Distribución paramétrica, utilizamos las distribuciones estadísticas de Pearson.

Donde:

$r = -1,00$ (Correlación grande, perfecta y negativa)

$r = 0,00$ (Correlación nula)

$0,20 \leq r < 0,40$ (Correlación muy baja)

$0,40 \leq r < 0,70$ (Correlación moderada)

$0,70 \leq r < 0,90$ (Correlación alta)

$0,90 \leq r < 1,00$ (Correlación muy alta)

$r = 1,00$ (Correlación grande, perfecta y positiva)

2.7. Aspectos éticos

Se asegura la identidad de los sujetos, considerando las cuestiones éticas (confidencialidad y anonimato); esto es tampoco se divulgará ni revelará los datos obtenidos para un fin distinto. Así también los sujetos entregan la información con total conocimiento y consentimiento, informándoseles en cuanto al fin del estudio. El anonimato va a ser considerado desde el inicio del estudio.

III. RESULTADOS

Los resultados encontrados, fueron analizados en función a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación; utilizando para ello la distribución estadística de Pearson. Esto con el propósito de determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Para recabar y analizar la información pertinente, se aplicó dos cuestionarios, donde se recogieron los datos relacionados con las variables y dimensiones. La presentación y análisis de los resultados se muestran en las tablas y gráficos estadísticos.

3.1. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 3: Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov de los puntajes sobre competencias gerenciales y sus dimensiones y la Gestión Administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019

		COMPET ENCIAS GERENCI ALES	GESTION ADMINIST RATIVA	HABILI DADES TECNIC AS	HABILI DADES HUMAN AS	HABILID ADES CONCEP TUALES	PLANE ACIÓN	ORGANIZ ACUÓN	DIREC CIÓN	CON TROL
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pará metro	Medi a	88,63	60,50	20,60	30,00	38,03	15,50	15,83	15,57	13,60
s norm ales ^{a,b}	Desvi ación están dar	21,361	15,445	5,328	7,405	9,647	4,848	4,219	4,591	4,797
Máxi mas	Absol uta	,147	,104	,163	,133	,157	,098	,099	,073	,121
difere ncias	Positi vo	,082	,091	,090	,088	,094	,065	,078	,073	,116
extre mas	Negat ivo	-,147	-,104	-,163	-,133	-,157	-,098	-,099	-,073	-,121
Estadístico de prueba		,147	,104	,163	,133	,157	,098	,099	,073	,121

Sig. asintótica (bilateral)	,095 ^c	,200 ^{c,d}	,040 ^c	,183 ^c	,056 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
-----------------------------------	-------------------	---------------------	-------------------	-------------------	-------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

Interpretación

La Tabla 3 muestra coeficientes $p > 0.05$ por tanto para calcular la relación de variables y dimensiones es aconsejable recurrir al uso de la distribución estadística de Pearson

3.1.1. Prueba de hipótesis general: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

Tabla 4: Competencias gerenciales y Gestión Administrativa

		Correlaciones	
		COMPETENCIAS GERENCIALES	GESTION ADMINISTRATIVA
COMPETENCIAS GERENCIALES	Correlación de Pearson	1	,583**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,583**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

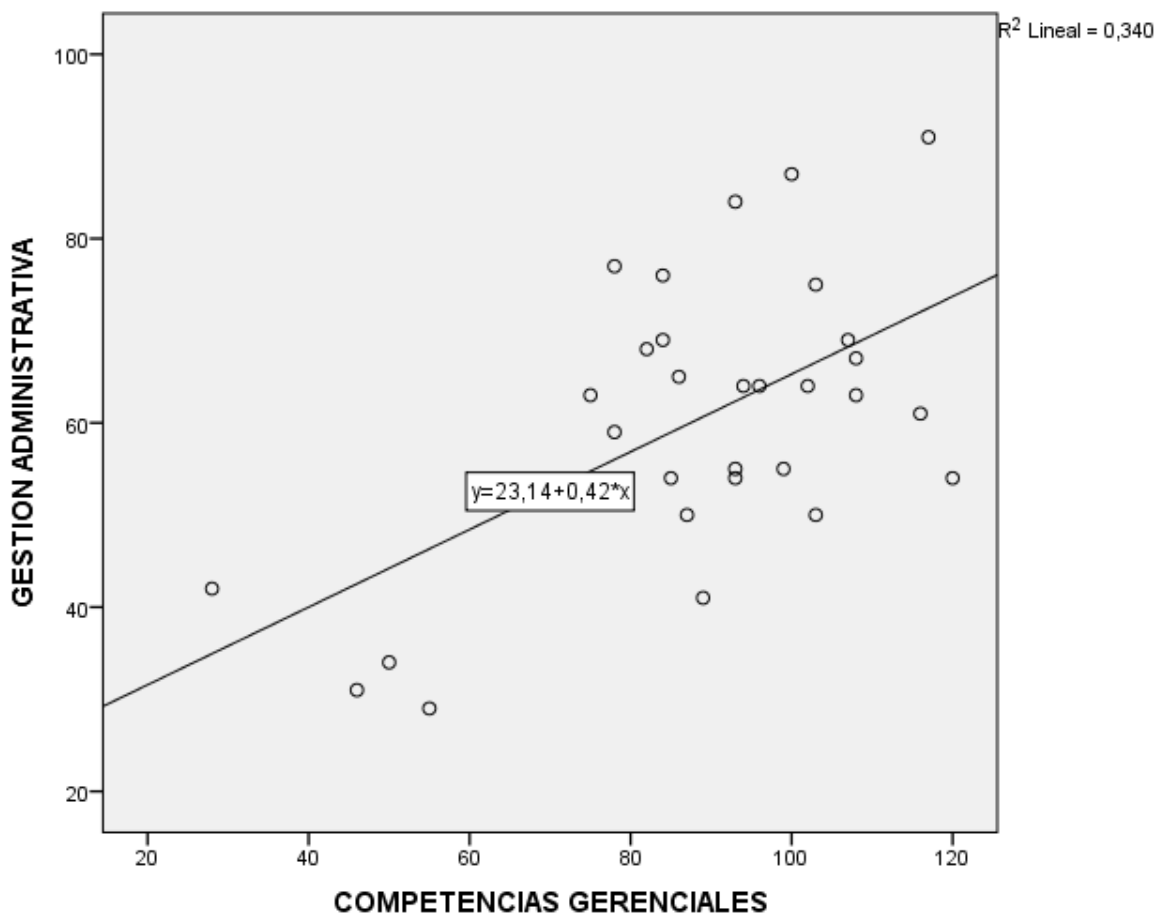


Figura 1: Gráfico de dispersión de variables

Fuente: Tabla 4

Interpretación

En la Tabla 4 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre las variables en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,583**, es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

En la figura, nos indica que la tendencia de competencias gerenciales con la gestión administrativa tiene una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión las competencias gerenciales explica la gestión administrativa en un 34.00% y en un 66% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

3.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 5: Dimensión habilidades técnicas & Gestión Administrativa

		HABILIDADES TECNICAS	GESTION ADMINISTRATIVA
HABILIDADES TECNICAS	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

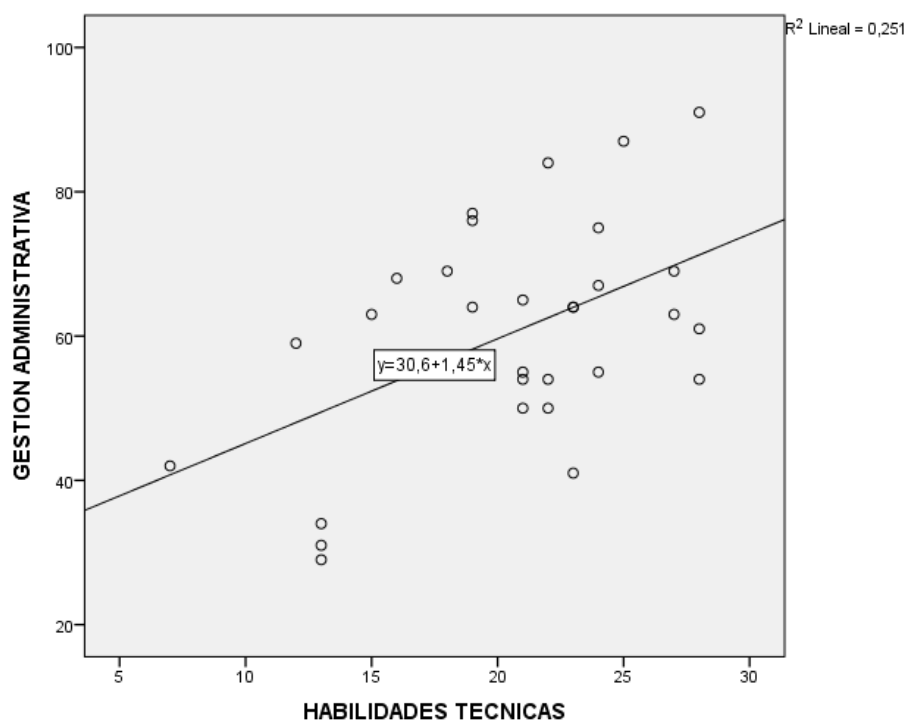


Figura 2: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente

Fuente: Tabla 5

Interpretación

En la Tabla 5 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades técnicas y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,501**, es altamente significativa en el nivel 0,05 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica HE1.

En la figura, nos indica que la tendencia de la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión la dimensión habilidades técnicas explica la gestión administrativa en un 25.10% y en un 74.90% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

3.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 6: Dimensión habilidades humanas & Gestión Administrativa

		Correlaciones	
		HABILIDADES HUMANAS	GESTION ADMINISTRATIVA
HABILIDADES HUMANAS	Correlación de Pearson	1	,595**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,595**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

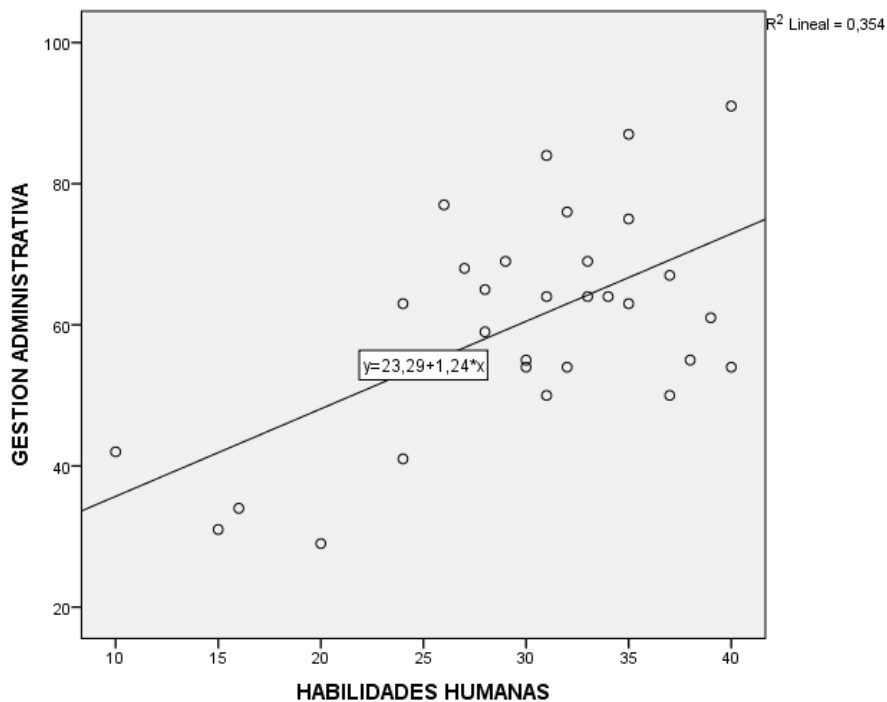


Figura 3: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente

Fuente: Tabla 6

Interpretación

En la Tabla 6 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades humanas y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,595**, es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica HE2.

En la figura, nos indica que la tendencia de la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión la dimensión habilidades humanas explica la gestión administrativa en un 35.40% y en un 64.60% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

3.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 7: Dimensión habilidades conceptuales & Gestión Administrativa

		HABILIDADES CONCEPTUALES	GESTION ADMINISTRATIVA
HABILIDADES CONCEPTUALES	Correlación de Pearson	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

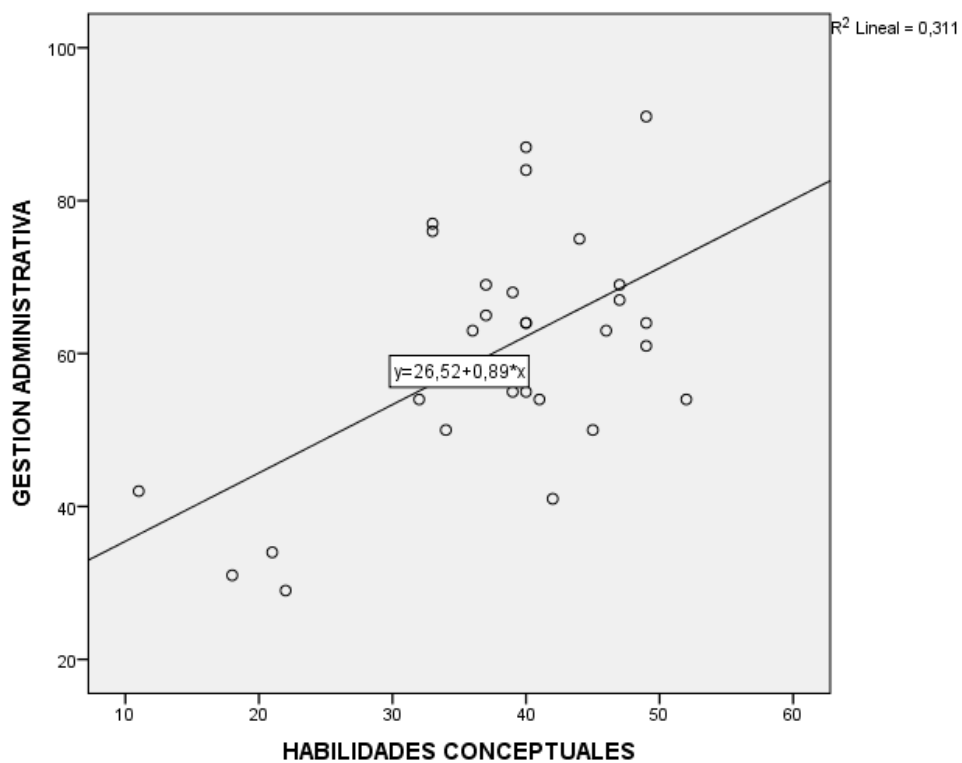


Figura 4: Gráfico de dispersión de dimensión y variable dependiente

Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la Tabla 7 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,558**, es altamente significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica HE3.

En la figura, nos indica que la tendencia de la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión la dimensión habilidades conceptuales explica la gestión administrativa en un 31.10% y en un 68.90% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

3.2. Nivel de la variable competencias gerenciales

Tabla 8: Nivel de la variable competencias gerenciales

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0%
BAJO	2	6.7%
MEDIO	2	6.7%
ALTO	14	46.7%
MUY ALTO	12	40.0%
TOTAL	40	100%

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

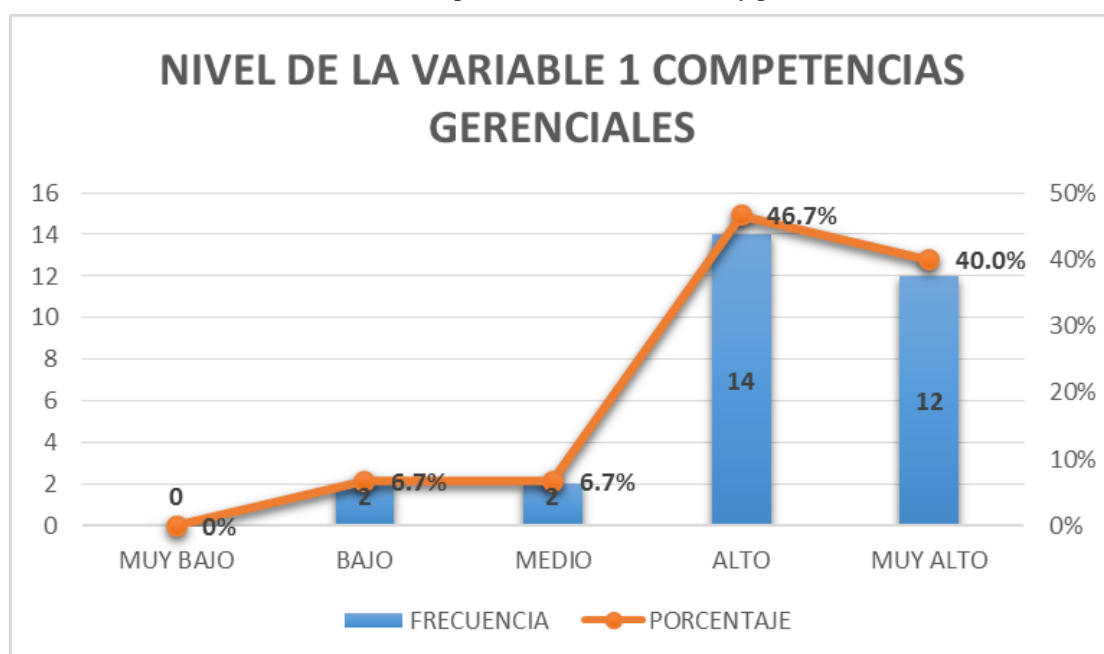


Figura 5: Gráfico de nivel de variable competencias gerenciales

Fuente: Tabla 8

Interpretación: El nivel de competencias gerenciales es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel muy alto con 40.0% (12 encuestados), luego el nivel medio con 6.7% (2 encuestados) igualmente en el nivel bajo hay un 6.7% (2 encuestado).

3.3. Nivel de la variable Gestión Administrativa.

Tabla 9: Nivel de la variable Gestión Administrativa.

NIVEL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	0	0%
BAJO	3	10.0%
MEDIO	9	30.0%
ALTO	14	46.7%
MUY ALTO	4	13.3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos obtenidos con la aplicación de cuestionarios y procesados con el SPSS v 24

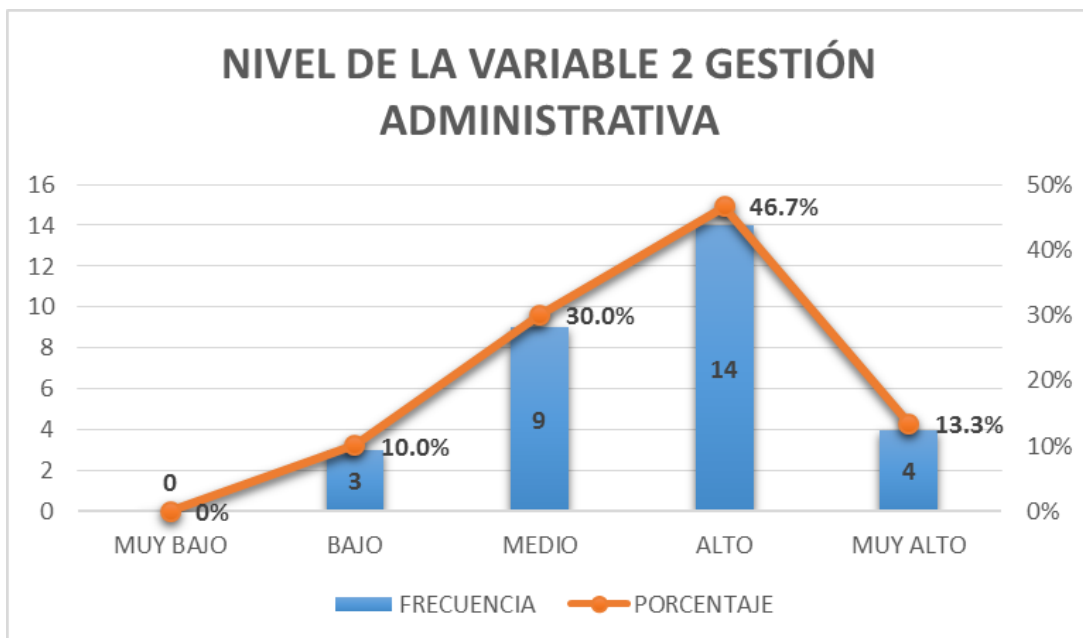


Figura 6: Gráfico de nivel de variable competencias gerenciales

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

El nivel de Gestión Administrativa es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel medio con 30.0% (9 encuestados), el nivel muy alto con 13.3% (4 encuestados) y finalmente el nivel bajo con un 10.0% (3 encuestados)

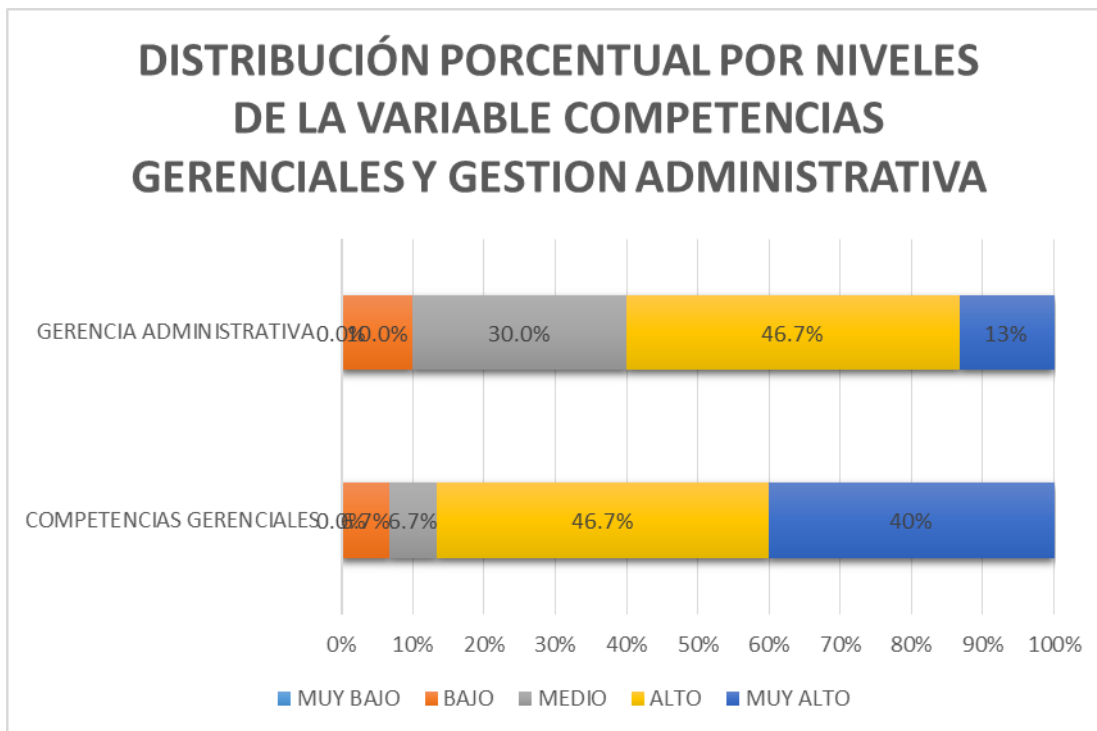


Figura 7: Gráfico de nivel de las variables competencias gerenciales y gestión administrativa

Fuente: Tabla 9

Interpretación:

Como se puede observar en la figura 7 en las competencias gerenciales predomina un porcentaje más positivo considerando la suma de los porcentajes del nivel alto y muy alto que acumula 86.70% (26 encuestados); en cambio la gestión administrativa si bien suma un porcentaje positivo, éste acumula 59.70% (18 encuestados).

IV. DISCUSION

En la Tabla 4 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre las variables en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,583**, significativa en el nivel ,001 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. La tendencia de competencias gerenciales con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, tiene una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión las competencias gerenciales explica la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, en un 34.00% y en un 66% por otros factores. Este resultado guarda coherencia con el estudio de Tejeda (2014) en su investigación titulada “Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao” planteó que la gestión administrativa y su mejora en el distrito de Bellavista permitirá perfeccionar los servicios municipales. El presente estudio tiene un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 52 trabajadores. El estudio concluyó que la toma de decisiones, la formación continua (capacitaciones al personal) hace que se modernice la gestión administrativa; sin embargo, no son conocidos en los usuarios internos (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios y personal de confianza. 55.91 %. En efecto, la toma de decisiones no constituye un instrumento importante para la gestión gerencial, más aún en una función estratégica, y para que sea aplicado como un aporte de las ciencias de la conducta humana, se necesita optimizar el fortalecimiento de la administración.

En la Tabla 5 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades técnicas y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,501*, altamente significativa en el nivel ,005 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 1. La tendencia de la

dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión las habilidades técnicas explican la gestión administrativa en un 25.10% y en un 74.90% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Este resultado sintoniza con Andrade (2012), en su investigación titulada “Diseño e implantación de un sistema de evaluación del desempeño por competencias y su impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa GlobalChem Cía. Ltda”, determina que:

...el diseño e implantación de un sistema de evaluación de desempeño, utilizando la metodología de 360°, apoya en la transparencia de todos los programas, procedimientos e instrumentos; pero sobre todo permite evaluar destrezas, habilidades, conocimientos, aptitudes, es decir competencias, para posteriormente analizar fortalezas y debilidades de los trabajadores, y trabajar sobre las mismas, siempre buscando mantener o mejorar su desempeño y productividad. Añade que el trabajo realizado demuestra que el evaluar el desempeño del personal y al mismo tiempo medir la productividad laboral es un proceso práctico y ofreció muchos beneficios a la empresa; sin embargo, si es implementado y conducido inapropiadamente podría afectar la subjetividad y productividad de los trabajadores. Finalmente, concluye que al gestionar el talento humano a través de una evaluación de desempeño se puede obtener ventajas competitivas como predecir problemas y adelantarnos a soluciones. (p.64).

En la Tabla 6 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades humanas y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,595**, altamente significativa en el nivel ,001 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 2. La tendencia de la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el gráfico de dispersión la gestión administrativa es explicada por las habilidades humanas en un 35.40% y en

un 64.60% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

También en la Tabla 7 se observa que según la correlación de Pearson existe relación alta y significativa entre la dimensión habilidades conceptuales y gestión administrativa en estudio en la medida que el coeficiente de correlación es ,558**, altamente significativa en el nivel ,001 (bilateral). En consecuencia, se aprueba la hipótesis específica 3. .La tendencia de la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa tienen una asociación lineal positiva. Según el grafico de dispersión la dimensión habilidades conceptuales explica la gestión administrativa en un 31.10% y en un 68.90% por otros factores en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Estos resultados no hacen más que confirmar lo descubierto por Araujo (2012), en “Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: caso Programa Revalora Perú”, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la que, entre otras conclusiones particulares, llega a la conclusión que la efectividad de una organización depende de una buena capacitación y desarrollo en la gestión, a través de los cuales se logran los objetivos, así como la planificación, organización, dirección y gestión. Todos los días, la administración pública exige la aplicación de todas estas funciones y, en particular, la subdivisión del trabajo y una buena distribución de las responsabilidades esenciales para la realización de la empresa.

El nivel de competencias gerenciales es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel muy alto con 40.0% (12 encuestados), luego el nivel medio con 6.7% (2 encuestados) igualmente en el nivel bajo hay un 6.7% (2 encuestado).

El nivel de Gestión Administrativa es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel medio con 30.0% (9 encuestados), el nivel muy alto con 13.3% (4 encuestados) y finalmente el nivel bajo con un 10.0% (3 encuestados)

Como se puede observar en la figura 7 en las competencias gerenciales predomina un porcentaje más positivo considerando la suma de los porcentajes del nivel alto y muy alto que acumula 86.70% (26

encuestados); en cambio la gestión administrativa si bien suma un porcentaje positivo, éste acumula 59.70% (18 encuestados).

Frente a estos resultados recurrimos a Alles (2005), quien propone una clasificación basada en los niveles de adquisición de las diversas competencias en el proceso de desarrollo profesional de los empleados de una organización en sus tres niveles: jóvenes sin experiencia profesional, personas con experiencia y antecedentes profesionales y ocupantes de los niveles ejecutivos. Se compone de dos categorías, a saber: básica y diferencial. En este sentido, la investigadora considerando esta clasificación relevante para el contexto del estudio, tomó como dimensiones a las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales las cuales están insertas en las competencia básica como conocimientos, habilidades, destrezas, así como actitudes básicas que hay en el individuo, de cuyo desarrollo generalmente, se ocupan los procesos de formación en la sociedad, los cuales resultan preparatorias para su evolución profesional y un desempeño eficaz.

En este contexto cabe señalar que la efectividad de una organización depende de una buena capacitación y desarrollo en la gestión, a través de los cuales se logran los objetivos, así como la planificación, organización, dirección y gestión. Control de la dirección de dichos objetivos.

Todos los días, la administración pública exige la aplicación de todas estas funciones y, en particular, la subdivisión del trabajo y una buena distribución de las responsabilidades esenciales para la realización de la empresa.

La efectividad de las organizaciones públicas depende principalmente del manejo consciente de las estrategias y técnicas y la preparación adecuada de los responsables de estas organizaciones, en lugar de la experiencia acumulada a lo largo de su práctica profesional.

Según Jiménez (2005):

Las competencias se han redimensionado a través del tiempo debido a los cambios tecnológicos, sociales y políticos que se han generado en las dos últimas décadas, aunado a esto se tiene que hacer referencia a un proceso determinante que afecta poderosamente la

vida de la organización, como la globalización que juega un papel importante; pues en ella están envueltos desde las mayores corporaciones a nivel mundial hasta las pequeñas instituciones en cualquier país subdesarrollado. (p4).

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa es alta y significativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019; que estas variables tienen una asociación lineal positiva. Explicándose la gestión administrativa en un 34.00% por la variable competencias gerenciales y en un 66% por otros factores.
2. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades técnicas explica la gestión administrativa en un 25.10% y en un 74.90% por otros factores.
3. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades humanas explica la gestión administrativa en un 35.40% y en un 64.60% por otros factores
4. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades conceptuales explica la gestión administrativa en un 31.10% y en un 68.90% por otros factores
5. Se concluye que el nivel de competencias gerenciales en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel

muy alto con 40.0% (12 encuestados), luego el nivel medio con 6.7% (2 encuestados) igualmente en el nivel bajo hay un 6.7% (2 encuestado).

6. Se concluye que el nivel de Gestión Administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel medio con 30.0% (9 encuestados), el nivel muy alto con 13.3% (4 encuestados) y finalmente el nivel bajo con un 10.0% (3 encuestados)

VI. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente estudio de investigación científica proponemos:

- Al Director del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, hacerle llegar los resultados de la presente investigación, los cuales si bien es cierto son aceptables aún persisten brechas en la gestión administrativa que para cerrarlas requieren de la implementación de un programa de desarrollo de capacidades personales para los jefes de áreas y servidores en general respecto de desarrollar las habilidades técnicas que tienen que ver con el hacer, habilidades humanas que tienen que ver con el ser y las habilidades conceptuales que tiene que ver con el conocer; para lograr una gestión óptima a favor de los internos.
- Al Director del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, se le recomienda que la toma de decisiones constituya un instrumento importante para la gestión gerencial, por lo que debe ser aplicado como un aporte de las ciencias de la conducta humana, para optimizar el fortalecimiento de la administración.
- Al jefe de personal o a quien haga sus veces en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, se le recomienda identificar las competencias laborales de los servidores para implementar un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, para que todos los procesos de selección, promoción, evaluación, capacitación se realicen a partir del perfil de competencias definidas.
- Al Director del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, se le recomienda un manejo consciente de las estrategias y técnicas y la preparación adecuada de los responsables de cada área administrativa, en adición a la experiencia acumulada a lo largo de su práctica profesional.

- A la universidad Cesar Vallejo se le recomienda difundir el trabajo de investigación realizado dada la importancia de la temática analizada.

VII. REFERENCIAS

- Alles, Martha, Alicia. (2005). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Ediciones Granica, S.A. Argentina
- Andrade, V. (2012) Diseño e implantación de un sistema de evaluación del desempeño por competencias y su impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa GlobalChem Cía. Ltda., Tesis de grado. Universidad Central del Ecuador. Quito. Recuperado de <https://goo.gl/rDv1zk> el 4 de abril de 2017.
- Aburto, H. (2011) en su tesis: “Las habilidades gerenciales y su repercusión en el clima organizacional”, para optar el grado de doctor en ciencias administrativas del Instituto Politécnico Nacional Unidad Santo Tomas-México”.
- Araujo, A. (2012). Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: caso Programa Revalora Perú. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://goo.gl/80yvQz> el 4 de abril de 2017.
- Barrios, Edgar. (2000). Gestión de las Competencias, la implementación de sistema por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional, experiencias y estrategias para la acción. Edit. Trillas. México D.F. México.
- Bass, B.M. Y Avolio, B.J. 1994 Evaluate the Impact of Transformational Leadership training at Individual, Group, Organizational and Community

Levels. Reporte final para la fundación W.K. Kellogg, Universidad Binghamton, Binghamton, Nueva York.

Bateman, Thomas y SNELL, Scott (2005). *Administración: Una Ventaja Competitiva*. 4ta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. de C.V. México.

Botero, J. (2011). *Propuesta de un juego de rol para evaluar la competencia del liderazgo basado en el método de desarrollo de habilidades gerenciales*. Tesis para optar el título de magister en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín.

Carmines, E.G. & Zeller, R.A. (1991) *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, Calif. *Quantitative Applications in the Social Sciences*. Vol 17.

Carrasco, I. (2011). “Metodología para la identificación, elaboración de criterios e instrumentos de evaluación de competencias laborales específicas en salud con el enfoque funcional. Lima: Ministerio de Salud del Perú”. En: *Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Recuperado de <https://goo.gl/oDA50K> el 12 de abril de 2017. Págs. 57-82.

Cooper y Sawaf, (1998), *la inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*, grupo editorial NORMA, Bogotá, Colombia) citado en módulo (*Gestión de Recursos Humanos*, Universidad César Vallejo)

Cubeiro, J. C. y Fernández, G. (1996). *Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos*. (2ª de.).Edit. Deusto. Madrid. España.

Chávez, N. (2005). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela Artes Gráficas.

Chiavenato, Alberto. (2005). *El talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

- Chiavenato, Idibbon, A. (2003). Direccionamiento estratégico. Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Chiavenato I. (2012). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. México. McGraw-Hill.
- Díaz, D. & Delgado, M (2014) en su tesis: “Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio formación” para optar el grado académico de Magister en Educación de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-Chiclayo.
- Espíndola, Olga. (2002). Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Edit. Mc. Graw Hill. Cali. Colombia.
- Fernández, C (2011) en sus tesis: Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes. Para optar al grade de Doctorate of Philosophy (Ph.D.) in Intelligent Organizations Development &Management en Tecana American University.
- García, O. y Martín, F. (2000). Administración y Desarrollo Gerencial. Edit. Diana. Buenos Aires. Argentina
- Gomez-Mejías, Luis, David B. Balkin y Robert L. Cardy. (1997). Gestión de Recursos Humanos. Edit. Prentice Hall. Madrid. España.
- González, Carlos (2005). Competencias gerenciales: Un estudio exploratorio. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.gestiopolis.com>
- Grados, Jaime A. (1999). Capacitación y Desarrollo de Personal. Edit. Trillas. México D.F. México
- Hellriegel, Don; Jackson, Susan y Slocum, John (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación (5ª ed.). México. McGraw-Hill
- Herrera, A.C. (2015). Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Huehuetenango. Guatemala
- Jiménez, M & Marchan, E (2005).En su tesis: Análisis de las competencias y habilidades en los gerentes de los centros de salud pública del Municipio Maturín de los Estados Monagas. Para optar el grado de Licenciado en Contaduría Pública, Universidad de Oriente Núcleo de Monagas -Venezuela.
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2012). Una revisión de la investigación sobre liderazgoescolar transformacional (D. Vásquez, trad.) (Trabajo original publicado en 2006). En Universidad Peruana Cayetano Heredia (Eds.). Facultad deEducación. Programa de Postgrado. Enseñanza de Lectura y Escritura(Habilidades de liderazgo: Lectura N° 5). Lima, Perú.
- Levy – Leboyer, Claude. (1997). Gestión de las Competencias. Edit. Gestión 2
- López, Y. (2012). Competencias gerenciales y su influencia en el desarrollo organizacional de las MYPES del sector metal mecánica del distrito de la Esperanza-Trujillo. Tesis para optar el grado de licenciatura en administración de Empresas. Universidad Cesar Vallejo –Trujillo.
- Moreno, Diobanis (2006). Cultura organizacional y desempeño gerencial del personal administrativo de las universidades públicas. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Venezuela.
- Plasencia, G. (2012). Competencias gerenciales requeridas por los dueños – gerentes de las MYPES productoras de calzado de la provincia de Trujillo para ser competitivos”. Tesis para optar el grado de licenciatura en administración de Empresas. Universidad Cesar Vallejo –Trujillo.

- Rainer Ribing, M (2017). Guía para elaborar trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. (1° edición). Colombia: Panamericana Editorial.
- Robbins, Stephen y COULTER, Mary (2005). Administración. 6ta. Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Silva, M.N; Santos, J.L; Rodríguez, E; (2008). Las Relaciones Humanas en la Empresa. Madrid, España: Ediciones Learning Paraninfo, S.A.
- Senlle, A. (2007). Gestión Estratégica de RR.HH. para la calidad y la excelencia. Madrid, España: Ediciones Aenor.
- Stoner, James; FREEMAN, Edward y GILBERT, Daniel (2001). Administración. 7ma. Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Urbe (2004). Manual de Trabajos de Grado y Tesis Doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Valencia, P. (2008) en su tesis “Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” para obtener el grado de Magíster en Administración, Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Lima.
- Vásquez, Minerva (2005). Perfil basado en competencias gerenciales de los coordinadores administrativos en instituciones de educación superior. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.
- Velásquez Rojas, Eduardo (2014). Gestión administrativa en productividad laboral de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, Sede Departamental Ancash - 2014. Universidad Cesar Vallejo

ANEXOS

ANEXO N° 01
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de competencias gerenciales. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión administrativa de una entidad del Estado

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
HABILIDADES TÉCNICAS (HACER)						
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.					
2	Habilidad para planificar un trabajo.					
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.					
4	Habilidad para definir prioridades.					
5	Habilidad para fijar metas.					
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.					
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.					
HABILIDADES HUMANAS (SER)						
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.					
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.					
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en					

	equipo.					
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.					
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.					
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.					
14	Habilidad para manejar crisis.					
15	Habilidad para solucionar problemas.					
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.					
17	Excelente habilidad de coaching.					
	HABILIDADES CONCEPTUALES (CONOCER)					
18	Flexibilidad del pensamiento.					
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.					
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.					
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.					
22	Se anticipa a situaciones futuras.					
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.					
24	Habilidad por fijar objetivos					
25	Habilidad por precisar metas					
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.					
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.					
28	Conocimiento de herramientas informáticas.					
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.					
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Edad: _____ Sexo: Masculino [] Femenino [] Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión administrativa. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

Nº	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
DIMENSION PLANEACIÓN						
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
DIMENSION ORGANIZACIÓN						
7	La institución cuenta con un organigrama funcional					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					

12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales					
DIMENSION DIRECCIÓN						
13	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo					
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias					
DIMENSION CONTROL						
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					

Anexo 3

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Ms. Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 3


APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Talavera Cubas, Marco Antonio	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

RESULTADO DE EVALUACION DE LOS ITEMS DE CADA EXPERTO

NUMERO DE EXPERTOS	ITEMS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
2. Experto	S	S	S	S	N	S	S	N	S	S
3. Experto	S	S	S	S	S	S	S	N	S	S

Datos generales: E Mail: <u>alpaec@hotmail.com</u> Celular: 949943733 Domicilio: Calle Yahuar Huaca N° 111 Urb. Santa María-Trujillo	1. Experto
	Andrés Enrique Recalde Gracey
	Grado: Doctor
	Especialidad: Administración Área de Investigación: Gestión pública

Datos generales: E Mail: rosalesmendoza22@gmail.com Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines Mz E lote 21 - Trujillo	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública Área de Investigación: Gestión pública

Datos generales: E Mail: mtalaverac7@Hotmail.com Celular: 935199762 Domicilio: Urb. California J.J Ganoza N° 116 departamento 602 - Trujillo	3. Experto
	Marcos Antonio Talavera Cubas.
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública Área de Investigación: Gestión pública

APLICACIÓN DEL COEFICIENTE DE FIABILIDAD DE HOLSTI

$$C = \frac{kM}{n_1+n_2+n_3}, \text{ donde}$$

k : Número de expertos

M : Número de coincidencias entre expertos

n_1 : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 1

n_2 : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 2

n_3 : Número de preguntas realizadas que concuerdan al experto 3

Substituyendo en la fórmula anterior

$$c = \frac{3(8)}{8 + 8 + 9} = \frac{24}{25} = 0.96$$

El coeficiente de fiabilidad del instrumento es de 96% muy buena

Teóricamente entonces podemos obtener respuestas como

Resultado de aplicar la formula Intervalo	Fiabilidad del Instrumento
< 0,20	Pobre
0,21 – 0,40	Débil
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Buena
0,81 – 1,00	Muy buena

Anexo 4

Autorización para aplicar instrumentos para desarrollo de tesis

POS GRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

31 MAYO 2019

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Trujillo, 29 de mayo de 2019

CARTA N° 044-2019/JEPG-UCV
Dr. Jorge Palomino Chávez
DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE VARONES DE TRUJILLO
Presente -


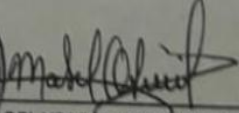
ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **JESSICA NOEMI CHAMORRO LÓPEZ**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada "INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO TRUJILLO – VARONES, 2019", en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la influencia de las competencias gerenciales en la gestión administrativa del establecimiento penitenciario Trujillo - Varones, 2019. Aportando mejoras al servicio.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.



DRA. MABEL YSABEL OTIMIANO LEÓN
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

Anexo 5

Validez de Pearson variable 1

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 021
HABILIDADES TÉCNICAS (HACER) 0.86		
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.	0.70
2	Habilidad para planificar un trabajo.	0.64
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.	0.82
4	Habilidad para definir prioridades.	0.87
5	Habilidad para fijar metas.	0.80
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	0.81
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.	0.84
HABILIDADES HUMANAS (SER) 0.95		
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	0.69
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	0.81
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	0.83
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.	0.88
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	0.66
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.	0.86
14	Habilidad para manejar crisis.	0.82
15	Habilidad para solucionar problemas.	0.64
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.	0.77
17	Excelente habilidad de coaching.	0.78
HABILIDADES CONCEPTUALES (CONOCER) 0.96		
18	Flexibilidad del pensamiento.	0.69
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.	0.87
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.	0.88
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.	0.89
22	Se anticipa a situaciones futuras.	0.81
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.	0.79
24	Habilidad por fijar objetivos	0.80
25	Habilidad por precisar metas	0.71
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de	0.76

	organización.	
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.	0.87
28	Conocimiento de herramientas informáticas.	0.69
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.	0.67
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.	0.78

Anexo 6

Validez de Pearson variable 2

N°	Ítems/ Dimensiones	COEFICIENTE > 0.21
DIMENSION PLANEACIÓN 0.81		
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	0.82
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	0.85
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	0.83
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	0.79
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	0.91
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	0.75
DIMENSION ORGANIZACIÓN 0.81		
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	0.54
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	0.66
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	0.79
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	0.78
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	0.56
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	0.68
DIMENSION DIRECCIÓN 0.87		
13	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	0.69
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	0.73
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	0.87
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	0.88
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	0.85
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	0.80
DIMENSION CONTROL 0.86		
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	0.71
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	0.87
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	0.90
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	0.89
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	0.86
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas	0.86

Anexo 7

Confiabilidad Alfa de Cronbach de variable 1 ,971

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	HABILIDADES TÉCNICAS (HACER)	
		,972
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.	,973
2	Habilidad para planificar un trabajo.	,970
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.	,969
4	Habilidad para definir prioridades.	,971
5	Habilidad para fijar metas.	,971
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	,971
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.	,972
	HABILIDADES HUMANAS (SER)	
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	,971
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	,970
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	,970
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.	,970
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	,971
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.	,970
14	Habilidad para manejar crisis.	,970
15	Habilidad para solucionar problemas.	,971
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.	,970
17	Excelente habilidad de coaching.	,970
	HABILIDADES CONCEPTUALES (CONOCER)	
18	Flexibilidad del pensamiento.	,971
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.	,970
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.	,970
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.	,970
22	Se anticipa a situaciones futuras.	,970
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.	,970
24	Habilidad por fijar objetivos	,970
25	Habilidad por precisar metas	,971

26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.	,970
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.	,970
28	Conocimiento de herramientas informáticas.	,971
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.	,971
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.	,970

Anexo 8

Confiabilidad Alfa de Cronbach de variable 2 ,941

Nº	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
DIMENSION PLANEACIÓN		
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	,939
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	,937
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	,938
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	,939
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	,938
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	,940
DIMENSION ORGANIZACIÓN		
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	,946
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	,939
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	,939
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	,939
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	,941
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	,940
DIMENSION DIRECCIÓN		
13	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	,938
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	,939
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	,937
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	,938
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	,938
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	,939
DIMENSION CONTROL		
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	,938
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	,938
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	,937
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	,938
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	,937
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas	,938

Anexo 9

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019

INTRODUCCIÓN					METODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
					VARIABLES	DIMENSIONES/ CATEGORIAS		VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	
Herrera (2015), en su investigación titulada “Competencias laborales en los colaboradores del departamento de ventas de Bimbo Centroamérica, Agencia Huehuetenango”, establece que las competencias laborales en los trabajadores, descritas en esta investigación, al igual que en las investigaciones que son sus antecedentes, son la herramienta eficaz para el estudio de un puesto de trabajo, asimismo, esto favorece a descubrir el buen desempeño y éxito de cualquier empresa, las cuales al ser trabajadas en conjunto y en equilibrio pueden ser clave del éxito de los trabajadores de la empresa y esto a su vez garantiza la productividad y	cabe señalar que la efectividad de una organización depende de una buena capacitación y desarrollo en la gestión, a través de los cuales se logran los objetivos, así como la planificación, dirección y gestión. Control de la dirección de dichos objetivos. Todos los días, la administración pública exige la aplicación de todas estas funciones y, en particular, la subdivisión del trabajo y una buena distribución de las responsabilidades esenciales para la realización de la empresa. La efectividad de las organizaciones públicas depende principalmente del	¿Cuál es la relación entre gestión de conflictos y el clima laboral del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas Luis Pinillos Ganoza, Trujillo 2018? JUSTICACIÓN: Es de suma importancia porque la investigación se basa en información teórico-científica actualizada que brinda respaldo a las variables, sus dimensiones y sus indicadores; así como en las disposiciones normativas correspondientes. El trabajo de investigación tiene una justificación práctica porque permite, a través de los resultados que sean obtenidos, hacer las reformas necesarias y así	Hipótesis de investigación: Hipótesis general H ₁ : Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.” Hipótesis nula: H ₀ : “No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Hipótesis específicas H1: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 H2: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, H3: Existe relación significativa entre las habilidades	General: Determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 Específicos: Determinar la relación de las habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Determinar la relación de las habilidades humanas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 , Determinar la relación de las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, Establecer el nivel de competencias gerenciales en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-	VI Variable 1 Competencias gerenciales	Habilidades técnicas Habilidades humanas Habilidades conceptuales	POBLACION: La población la conformó el personal que labora en el Establecimiento Penitenciario Trujillo_Varones, 2019 MUESTRA: La muestra participante está conformada por 30 servidores públicos del Establecimiento Penitenciario Trujillo_Varones, 2019	TECNICAS: La encuesta. INSTRUMENTO S: Cuestionario referido a la Competencias gerenciales. Cuestionario referido a la gestión administrativa VALIDEZ: De contenido Se llevó a cabo mediante la valoración (juicio de expertos) de los ítems por parte de un grupo de tres expertos conocedores del tema de gestión pública. Validez de Constructo La validez de constructo se realizó con el SPSS Versión 24 y fórmula estadística para datos no paramétricos RHO	Estadística descriptiva Se elaborara una matriz de puntuaciones de cada una de las variables Se elaborara tablas de frecuencias y figuras estadísticas Se determinara la estadística descriptiva: media aritmética, desviación estándar, coeficiente de variación. Inferencia estadística Se realizó la prueba de normalidad Kolomogor – Smirmov, Para procesar la información y hacer la contrastación de las hipótesis se
					Variable 2: Gestión administrativa	Planeación Organización Dirección Control			

<p>rentabilidad anhelada de cualquier empresa en este proceso de globalización del mercado.</p> <p>Aburto (2011) en su tesis: "Las habilidades gerenciales y su repercusión en el clima organizacional, para optar el grado de doctor en ciencias administrativas del Instituto Politécnico Nacional Unidad Santo Tomás-México". El método de investigación que utilizo fue hipotético-deductivo, descriptivo con un enfoque de orden cuantitativo, el tipo de investigación se consideró no experimental de diseño transversal. Utilizo como técnicas e instrumentos al cuestionario y pre test .Tuvo una población de 18 áreas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en Michoacán. Andrade (2012), en su investigación titulada "Diseño e implantación de un sistema de evaluación del desempeño por competencias y su impacto en la productividad de los trabajadores de la empresa GlobalChem Cía. Ltda", determina</p>	<p>manejo consciente de las estrategias y técnicas y la preparación adecuada de los responsables de estas organizaciones, en lugar de la experiencia acumulada a lo largo de su práctica profesional. Según Jiménez (2005): Las competencias se han redimensionado a través del tiempo debido a los cambios tecnológicos, sociales y políticos que se han generado en las dos últimas décadas, aunado a esto se tiene que hacer referencia a un proceso determinante que afecta poderosamente la vida de la organización, como la globalización que juega un papel importante; pues en ella están envueltos desde las mayores corporaciones a nivel mundial hasta las pequeñas instituciones en cualquier país subdesarrollado. (p4) Teniendo en cuenta los antecedentes, la</p>	<p>obtener un mejor desarrollo del entorno de trabajo; todo ello gracias a la aplicación consistente de toda la estructura, objetivos, políticas y procedimientos que involucra la gestión de conflictos. También ayuda a mejorar la relación entre gestión de conflictos y clima laboral de las organizaciones que se relacionan con brindar servicios de salud, pues estos influyen significativamente en la calidad de servicio, aplicando de ser el caso medidas correctivas en caso se desvíen de la buena gestión. Esta investigación está basada en la idea básica de una propuesta metodológica que establezca acciones de empoderamiento, con un plan de sistematización integral. Los ciudadanos deben ser conscientes de los derechos y obligaciones que les incumben para que estas políticas y presupuestos asignados prevalezcan, sobre</p>	<p>conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.</p>	<p>Varones, 2019; y Establecer el nivel de la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.</p>				<p>Speraman CONFIABILIDAD: A través del alfa de conbrach Obteniéndose coeficientes muy aceptables</p>	<p>utilizó el software de estadística SPSS Versión 24.</p>
---	--	---	---	--	--	--	--	--	--

<p>que el diseño e implantación de un sistema de evaluación de desempeño, utilizando la metodología de 360°, apoya en la transparencia de todos los programas, procedimientos e instrumentos; pero sobre todo permite evaluar destrezas, habilidades, conocimientos, aptitudes, es decir competencias, para posteriormente analizar fortalezas y debilidades de los trabajadores, y trabajar sobre las mismas, siempre buscando mantener o mejorar su desempeño y productividad. Añade que el trabajo realizado demuestra que el evaluar el desempeño del personal y al mismo tiempo medir la productividad laboral es un proceso práctico y ofreció muchos beneficios a la empresa; sin embargo, si es implementado y conducido inapropiadamente podría afectar la subjetividad y productividad de los trabajadores. Finalmente, concluye que al gestionar el talento humano a</p>	<p>revisión literaria o marco teórico cabe formular el problema: ¿Cuál es la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019? Este estudio ha sido realizado para contribuir a establecer estrategias a fin de promover una gestión administrativa eficiente, aplicando los procesos normativos y técnicos que tendrá gran relevancia en los beneficiarios. Con este aporte se podría solucionar infinidad de obstáculos para el buen funcionamiento de áreas tan vitales como abastecimiento, contabilidad, tesorería, y que se diga de la jefatura y planeamiento que ayuden a desarrollar adecuadamente la gestión y que esté relacionado con los objetivos e intereses de la institución, teniendo en cuenta</p>	<p>el interés privado. Esta investigación tiene una justificación epistemológica porque es parte de un paradigma constructivista de la teoría de sistemas sociales de Luhmann, la misma que identifica que existen sociedades que pueden desarrollarse con sus propios recursos. Bajo esta teoría la sociedad es observada y orientada hacia un sistema político. La contribución de esta investigación es brindar conceptos claros para organizar la política y tomar decisiones sobre una prestación de servicios de salud de calidad.</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>través de una evaluación de desempeño se puede obtener ventajas competitivas como predecir problemas y adelantarnos a soluciones. Tejeda (2014) en su investigación titulada “Gestión administrativa y su mejora en la municipalidad distrital Bellavista Callao” planteó que la gestión administrativa y su mejora en el distrito de Bellavista permitirá perfeccionar los servicios municipales. El presente estudio tiene un diseño descriptivo correlacional. Se trabajó con una muestra de 52 trabajadores. El estudio concluyó que la toma de decisiones, la formación continua (capacitaciones al personal) hace que se modernice la gestión administrativa; sin embargo, no son conocidos en los usuarios internos (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios y personal de confianza. 55.91 %. En efecto, la toma de decisiones no constituye un instrumento importante para la</p>	<p>la misión, visión y valores. Además planteará una conceptualización que facilitará la comprensión e importancia de las competencias gerenciales, quedando muy satisfechos los internos con el servicio recibido. Es de suma importancia porque esta tesis servirá para recomendar soluciones a las deficiencias encontradas en la gestión administrativa, desde la planificación, organización, dirección y control; además servirá para que se implemente un programa de desarrollo de capacidades en la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019. Esta investigación tiene una justificación epistemológica pues se centra en la descripción de la parte de la realidad en estudio, gestión administrativa, la explicación de las</p>								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>gestión gerencial, más aún en una función estratégica, y para que sea aplicado como un aporte de las ciencias de la conducta humana, se necesita optimizar el fortalecimiento de la administración. Araujo (2012), en “Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: caso Programa Revalora Perú”, por la Pontificia Universidad Católica del Perú, en la que, entre otras conclusiones particulares, llega a la conclusión general que de acuerdo a las estadísticas existentes sobre mercado de trabajo se hace evidente el déficit de capital humano en el país, principalmente para cubrir puestos técnicos y además por el poco desarrollo de actitudes y competencias para su desempeño laboral. Asimismo, el país experimenta un crecimiento sostenido con perspectivas favorables para los próximos años, que exige una la adecuación de sus recursos humanos a las demandas del sector productivo; sin embargo se observa</p>	<p>causas que determinan las características de su desarrollo, la prognosis para el desarrollo de los fenómenos estudiados, la evaluación de las implicaciones y la justificación o no de su análisis filosófico y epistemológico que facilitan la comprensión de la tarea mientras se ejecuta con todos los riesgos, los posibles obstáculos, los antecedentes, logros, etc.</p>								
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--

una baja adecuación ocupacional que proviene básicamente de la falta de articulación entre el sector productivo y el formativo, la baja calidad de éste y su heterogeneidad.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 11

Base de datos de la Variable 2: Gestión administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA																																												
PLANEACION								ORGANIZACION								DIRECCION								CONTROL								TOTAL VARIABLE												
EIP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	LCANZASPERAD	NIVEL	EIP	P7	P8	P9	P10	P11	P12	LCANZASPERAD	NIVEL	EIP	P13	P14	P15	P16	P17	P18	LCANZASPERAD	NIVEL	EIP	P19	P20	P21	P22	P23	P24	LCANZASPERAD	NIVEL	LCANZASPERAD	NIVEL	LCANZASPERAD	NIVEL					
E1	2	1	1	1	1	2	8	24	BAJO	E1	2	2	1	1	1	8	24	BAJO	E1	2	1	1	1	2	2	9	24	BAJO	E1	2	1	1	2	1	2	9	24	BAJO	24	96	BAJO			
E2	1	1	1	1	0	2	6	24	BAJO	E2	2	1	2	1	2	1	9	24	BAJO	E2	1	1	1	1	2	2	8	24	BAJO	E2	1	1	1	2	2	1	8	24	BAJO	31	96	BAJO		
E3	2	2	2	2	2	2	12	24	MEDIO	E3	2	2	2	3	3	2	14	24	MEDIO	E3	2	2	2	3	3	3	15	24	ALTO	E3	3	3	3	3	3	3	18	24	ALTO	59	96	ALTO		
E4	4	3	3	2	3	2	17	24	ALTO	E4	4	2	3	1	4	1	15	24	ALTO	E4	2	3	3	3	3	3	17	24	ALTO	E4	4	4	3	3	2	4	20	24	MUYALTO	69	96	ALTO		
E5	2	1	1	4	2	4	14	24	MEDIO	E5	0	2	2	0	4	4	12	24	MEDIO	E5	4	2	2	4	4	4	20	24	MUYALTO	E5	4	4	3	3	2	2	19	24	ALTO	64	96	ALTO		
E6	1	2	2	2	1	2	10	24	MEDIO	E6	2	2	3	2	3	2	14	24	MEDIO	E6	3	1	1	3	3	3	14	24	MEDIO	E6	3	2	1	2	2	2	12	24	MEDIO	50	96	MEDIO		
E7	2	1	2	4	2	3	14	24	MEDIO	E7	4	1	4	3	4	4	20	24	MUYALTO	E7	4	3	0	1	1	2	11	24	MEDIO	E7	4	1	1	1	1	1	9	24	BAJO	54	96	MEDIO		
E8	2	4	3	3	3	4	19	24	ALTO	E8	4	0	4	1	4	4	17	24	ALTO	E8	4	2	2	2	1	4	15	24	ALTO	E8	3	1	2	2	2	2	12	24	MEDIO	63	96	ALTO		
E9	2	2	2	2	2	1	11	24	MEDIO	E9	3	1	1	1	4	4	14	24	MEDIO	E9	3	3	2	3	2	2	15	24	ALTO	E9	2	2	2	2	2	0	10	24	MEDIO	50	96	MEDIO		
E10	1	2	2	3	2	2	12	24	MEDIO	E10	4	2	2	2	4	4	18	24	ALTO	E10	3	2	2	2	2	2	13	24	MEDIO	E10	2	2	2	2	2	2	12	24	MEDIO	55	96	MEDIO		
E11	4	4	4	4	4	4	24	24	MUYALTO	E11	4	3	3	3	3	3	19	24	ALTO	E11	3	2	2	2	1	1	11	24	MEDIO	E11	2	1	1	1	2	2	9	24	BAJO	63	96	ALTO		
E12	2	1	2	2	2	4	13	24	MEDIO	E12	4	1	2	1	2	1	11	24	MEDIO	E12	2	2	1	2	2	2	11	24	MEDIO	E12	2	1	1	1	1	1	6	24	BAJO	41	96	MEDIO		
E13	3	3	3	2	2	3	16	24	ALTO	E13	2	3	3	3	3	2	16	24	ALTO	E13	3	2	3	3	3	3	17	24	ALTO	E13	2	3	3	3	3	2	16	24	ALTO	65	96	ALTO		
E14	2	2	3	0	2	2	11	24	MEDIO	E14	3	2	3	1	3	3	15	24	ALTO	E14	2	1	1	1	1	2	8	24	BAJO	E14	3	2	0	1	1	1	8	24	BAJO	42	96	MEDIO		
E15	4	3	3	3	3	3	19	24	ALTO	E15	1	2	3	2	2	3	13	24	MEDIO	E15	3	3	4	3	3	3	19	24	ALTO	E15	3	2	1	3	2	2	13	24	MEDIO	64	96	ALTO		
E16	4	3	4	4	4	4	23	24	MUYALTO	E16	4	4	4	3	4	4	23	24	MUYALTO	E16	3	3	2	2	2	2	14	24	MEDIO	E16	4	3	2	2	2	2	15	24	ALTO	75	96	ALTO		
E17	4	3	3	3	3	3	19	24	ALTO	E17	1	2	3	2	2	3	13	24	MEDIO	E17	3	3	4	3	3	3	19	24	ALTO	E17	3	2	1	3	2	2	13	24	MEDIO	64	96	ALTO		
E18	3	3	3	3	2	3	17	24	ALTO	E18	3	2	3	1	4	4	17	24	ALTO	E18	4	4	4	4	4	4	24	24	MUYALTO	E18	3	3	3	3	3	3	15	24	ALTO	74	96	ALTO		
E19	2	2	3	2	2	2	13	24	MEDIO	E19	4	3	3	2	3	2	17	24	ALTO	E19	3	3	2	2	2	2	14	24	MEDIO	E19	2	1	1	2	2	2	10	24	MEDIO	54	96	MEDIO		
E20	4	4	3	4	4	4	23	24	MUYALTO	E20	4	4	4	4	4	3	23	24	MUYALTO	E20	4	2	3	4	4	4	21	24	MUYALTO	E20	4	3	3	3	4	3	20	24	MUYALTO	87	96	MUYALTO		
E21	3	3	3	4	4	4	21	24	MUYALTO	E21	4	2	3	1	4	1	15	24	ALTO	E21	3	1	1	2	2	3	12	24	MEDIO	E21	1	2	1	1	1	1	7	24	BAJO	55	96	MEDIO		
E22	4	4	4	3	3	3	21	24	MUYALTO	E22	4	4	4	3	4	4	23	24	MUYALTO	E22	4	4	4	4	4	4	24	24	MUYALTO	E22	4	3	4	4	4	4	22	24	MUYALTO	91	96	MUYALTO		
E23	2	2	3	3	3	3	16	24	ALTO	E23	2	2	3	2	4	3	16	24	ALTO	E23	3	3	3	3	2	3	17	24	ALTO	E23	3	3	3	3	3	3	18	24	ALTO	67	96	ALTO		
E24	3	3	3	3	3	4	19	24	ALTO	E24	3	4	4	3	3	3	20	24	MUYALTO	E24	4	3	4	4	4	4	23	24	MUYALTO	E24	4	4	3	3	4	4	22	24	MUYALTO	84	96	MUYALTO		
E25	3	3	3	2	2	2	15	24	ALTO	E25	4	3	2	2	2	2	15	24	ALTO	E25	3	3	3	3	3	3	18	24	ALTO	E25	3	2	2	2	2	2	13	24	MEDIO	61	96	ALTO		
E26	3	3	3	3	3	3	18	24	ALTO	E26	3	3	3	3	3	3	18	24	ALTO	E26	2	2	3	3	3	3	16	24	ALTO	E26	3	3	3	3	2	2	16	24	ALTO	68	96	ALTO		
E27	1	1	1	1	2	2	8	24	BAJO	E27	3	1	1	0	1	0	6	24	BAJO	E27	1	1	1	2	1	2	8	24	BAJO	E27	2	1	1	1	1	1	7	24	BAJO	29	96	BAJO		
E28	2	4	3	4	4	4	21	24	MUYALTO	E28	4	2	2	2	4	4	18	24	ALTO	E28	3	3	3	3	4	3	19	24	ALTO	E28	3	4	4	3	3	2	19	24	ALTO	77	96	MUYALTO		
E29	1	2	2	1	2	2	10	24	MEDIO	E29	2	2	2	2	4	3	15	24	ALTO	E29	3	3	3	3	2	2	16	24	ALTO	E29	3	2	2	2	2	2	13	24	MEDIO	54	96	MEDIO		
E30	2	2	2	3	3	3	15	24	ALTO	E30	4	4	4	3	2	4	21	24	MUYALTO	E30	4	4	3	2	3	3	19	24	ALTO	E30	3	3	2	2	2	2	14	24	MEDIO	69	96	ALTO		
ANZAD	75	74	77	78	75	86	465	720	65%		90	88	83	59	83	82	475	720	66%		88	72	70	78	76	83	467	720	65%		65	68	60	68	65	61	408	720	57%	1915	2880	63%		
X	120	120	120	120	120	120				120	120	120	120	120	120					120	120	120	120	120	120	120				120	120	120	120	120	120									
CARSO	0.82	0.85	0.83	0.79	0.91	0.75		0.81		0.54	0.66	0.79	0.78	0.56	0.68		0.61		0.68	0.73	0.87	0.88	0.85	0.80			0.87		0.71	0.87	0.90	0.89	0.86	0.86										

ESCALA DE MEDIDA DE LA		DISTRIBUCION	
RANGO	NIVEL	FRECUEN	PORCENTAJE
0	MUYBAJO	0	0.0%
5	BAJO	3	10.0%
10	MEDIO	10	33.3%
15	ALTO	11	36.7%
20	MUYALTO	6	20.0%
TOTAL		30	100.0%

ESCALA DE MEDIDA DE LA		DISTRIBUCION	
RANGO	NIVEL	FRECUEN	PORCENTAJE
0	MUYBAJO	0	0.0%
5	BAJO	3	10.0%
10	MEDIO	7	23.3%
15	ALTO	14	46.7%
20	MUYALTO	6	20.0%
TOTAL		30	100.0%

ESCALA DE MEDIDA DE LA		DISTRIBUCION	
RANGO	NIVEL	FRECUEN	PORCENTAJE
0	MUYBAJO	0	0.0%
5	BAJO	4	13.3%
10	MEDIO	8	26.7%
15	ALTO	12	40.0%
20	MUYALTO	6	20.0%
TOTAL		30	100.0%

ESCALA DE MEDIDA DE LA		DISTRIBUCION	
RANGO	NIVEL	FRECUEN	PORCENTAJE
0	MUYBAJO	0	0.0%
5	BAJO	8	26.7%
10	MEDIO	10	33.3%
15	ALTO	8	26.7%
20	MUYALTO	4	13.3%
TOTAL		30	100.0%

ESCALA DE MEDIDA DE LA		DISTRIBUCION	
RANGO	NIVEL	FRECUEN	PORCENTAJE
0	MUYBAJO	0	0.0%
5	BAJO	3	10.0%
10	MEDIO	9	30.0%
15	ALTO	14	46.7%
20	MUYALTO	4	13.3%
TOTAL		30	100.0%

Anexo 12

Autorización para publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV

Yo, Br. Jessica Noemí, Chamorro López identificado con DNI N° 41480422 egresada del Programa Académico de Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



FIRMA

DNI: 41480422

Trujillo 04 de agosto del 2019

Anexo N°13

Otras Evidencias

<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="text-align: left;"> <p>POSGRADO UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>REGISTRO DE INVESTIGACIONES</p> </div> <div style="text-align: right;"> <p>Código : F01-PP-PR-02.01 Versión : 07 Fecha : 23/03/2018 Página : 1 de 1</p> </div> </div>									
PROGRAMA		MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA							
SEMESTRE ACADÉMICO		2018-I							
CICLO		III							
DOCENTE		ANDRÉS ENRIQUE RECALDE GRACEY							
CURSO		DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN							
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LINEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCV	LINEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCV	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Jessica Chamorro Lopez	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019	DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES			<p>1. Se concluye que la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa es alta y significativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019; que estas variables tienen una asociación lineal positiva. Explicándose la gestión administrativa en un 34.00% por la variable competencias gerenciales y en un 66% por otros factores.</p> <p>2. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades técnicas explica la gestión administrativa en un 25.10% y en un 74.90% por otros factores .</p> <p>3. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades humanas explica la gestión administrativa en un 35.40% y en un 64.60% por otros factores</p> <p>4. Se concluye que la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es alta y significativa, tienen una asociación lineal positiva, siendo que la dimensión habilidades conceptuales explica la gestión administrativa en un 31.10% y en un 68.90% por otros factores</p> <p>5. Se concluye que el nivel de competencias gerenciales en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019, es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel muy alto con 40.0% (12 encuestados), luego el nivel medio con 6.7% (2 encuestados) igualmente en el nivel bajo hay un 6.7% (2 encuestado).</p> <p>6. Se concluye que el nivel de Gestión Administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019 es predominantemente alto con 46.7% (14 encuestados) seguido del nivel medio con 30.0% (9 encuestados), el nivel muy alto con 13.3% (4 encuestados) y finalmente el nivel bajo con un 10.0% (3 encuestados)</p>	S/ 3,800.00