



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión de procesos en la administración y su incidencia en
las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Gonzales Huamán Tania Yané (ORCID: [0000-0002-2423-8713](https://orcid.org/0000-0002-2423-8713))

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco Felipe (ORCID: [0000-0003-3765-7391](https://orcid.org/0000-0003-3765-7391))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi familia, mis padres Genaro y Teresa por su gran amor que me brindan, que es la fuerza para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, que me da fuerza espiritual para seguir adelante.

A mi Docente por compartir sus conocimientos, y apoyo constante en la culminación de la presente tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Operacionalización de variables	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de información	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
VIII. PROPUESTA	28
REFERENCIAS	31
ANEXOS	34

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Prueba Piloto

Anexo 4: Base de datos

Anexo 5: Validación de instrumentos

Anexo 6: Otras evidencias

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable gestión de los procesos de administración	12
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable competencias profesionales	13
Tabla 3. Niveles de la variable gestión de procesos y sus dimensiones	17
Tabla 4. Niveles de la variable competencias profesionales y sus dimensiones	18
Tabla 5. Información de ajuste de los modelos	19
Tabla 6. Función de enlace, pseudo R cuadrado	19
Tabla 7. Estimaciones de parámetro	19
Tabla 8. Información de ajuste de los modelos	20
Tabla 9. Función de enlace, pseudo R cuadrado	20
Tabla 10. Estimaciones de parámetro	21
Tabla 11. Información de ajuste de los modelos	21
Tabla 12. Función de enlace, pseudo R cuadrado	22
Tabla 13. Estimaciones de parámetro	23

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Las competencias profesionales	8
Figura 2. Modelo de iceberg	9
Figura 3. Esquema de trabajo	10
Figura 4. Competencias específicas	11
Figura 5. Fiabilidad del instrumento procedimientos administrativos	14
Figura 6. Fiabilidad del instrumento competencias profesionales	14
Figura 7. Prueba de KMO y Bartlett instrumento 1	15
Figura 8. Prueba de KMO y Bartlett instrumento 2	16
Figura 9. Niveles de la variable gestión de procesos y sus dimensiones	17
Figura 10. Niveles de la variable competencias profesionales y sus dimensiones	18

RESUMEN

La investigación titulada Gestión de procesos en la administración y su incidencia en las competencias laborales en la UGEL Huari 2020, tuvo como propósito establecer la influencia de la gestión de procesos en las competencias profesionales de los trabajadores, para lo cual se empleó una metodología cuantitativa, con una investigación básica de diseño no experimental, con una población de 195 trabajadores, utilizándose dos instrumentos que miden las variables de estudio. Estos instrumentos fueron sometidos a la fiabilidad que fue muy alta y a la validez de contenido y validez de constructo cuyos índices demostraron la validez del modelo. Los resultados demostraron la influencia de la gestión de procesos sobre las competencias laborales de acuerdo al índice de Nagelkerke de 41,2%.

Palabras clave: gestión de procesos, competencias laborales, planificación, dirección, control.

ABSTRACT

The research entitled Management of processes in the administration and its impact on labor competencies in the UGEL Huari 2020, aimed to establish the influence of process management on the labor competencies of workers, for which a quantitative methodology was used, with a basic research of non-experimental design, with a population of 195 workers, using two instruments that measure the study variables. These instruments were subjected to very high reliability and content validity and construct validity, whose indices demonstrated the validity of the model. The results demonstrated the influence of process management on labor competencies according to the Nagelkerke index of 41.2%.

Keywords: process management, professional competencies, planning, direction, control.

RESUMO

A pesquisa Gestão de processos na administração e seu impacto nas competências laborais do UGEL Huari 2020, teve como objetivo estabelecer a influência da gestão de processos nas competências profissionais dos trabalhadores, para a qual foi utilizada uma metodologia quantitativa. com pesquisa básica de desenho não experimental, com população de 195 trabalhadores, utilizando dois instrumentos que mensuram as variáveis de estudo. Esses instrumentos foram submetidos a altíssima confiabilidade e validade de conteúdo e validade de construto, cujos índices demonstraram a validade do modelo. Os resultados demonstraram a influência da gestão de processos nas competências do trabalho de acordo com o índice de Nagelkerke de 41,2%.

Palavras-chave: gestão de processos, competências do trabalho, planejamento, direção, controle.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa tiene por finalidad desarrollar niveles de eficacia en la gestión en los diversos procesos educativos y asimismo buscar la calidad del servicio. Y el director con su equipo gestor son responsables de esta gestión, buscando que las diversas instituciones educativas cumplan con los objetivos establecidos tanto en el proyecto educativo como curricular, donde los diversos procesos como la planificación/organización/dirección/control, procesos que son fundamentales. En ese contexto el objeto de la mencionada administración es de prever, coordinar, organizar, monitorear y controlar los procesos de la ejecución de los procesos componentes y subcomponentes educativos, de las acciones racionales de los recursos humanos, financieros, materiales con fines de cumplir los objetivos planteados. (Inciarte, Marcano y Reyes, 2006)

Esto ha llevado a establecer el papel fundamental del director, en su rol de líder de la organización, donde él debe desarrollar las capacidades de gestión, listo para su actuación positiva, asertiva demostrando capacidades profesionales. En ese sentido, el liderazgo de un directivo demanda de un vinculado de capacidades y actitudes que accedan desenvolverse en espacios complejos donde deben asumir funciones con resultados eficaces que garanticen el buen funcionamiento de las instituciones educacionales y el logro de los objetivos educativos. (Paz, Becerra, Mansilla y Saavedra, 2011)

Sin embargo, estos rasgos presentan debilidades que generan que la gestión no se desarrolle adecuadamente en beneficio de los beneficiarios del organismo público: estudiantes y docentes. Asimismo, esta variable comprende la gestión del talento humano, recursos financieros y materiales, encontrándose en el primer aspecto la carencia de motivación y estímulos al talento humano, relaciones humanas deterioradas, generando efectos negativos en la organización.

Además, el escaso asesoramiento a directivos y docentes de las instituciones educativas, es la gestión institucional y pedagógica, donde a través de directivas imponen un estilo nada democrático, a sabiendas que legalmente las escuelas es el primer nivel de gestión educativa.

Otro factor de una inadecuada gestión administrativa es el desempeño de los trabajadores, que juega un papel predominante dentro del contexto laboral, sobre todo cuando se pretende lograr buenos resultados, donde existen

administrativos con algunas dificultades en su ejercicio laboral, debido su formación, condiciones de trabajo y capacitación laboral. Pero también debido a factores internos, capacidades, habilidades, características de personalidad y particularmente sus motivaciones ya sean como necesidades, equilibrios, expectativas o metas.

Por otro lado, en el contexto de estudio se visualizó a través de un diagnóstico en referencia las dificultades que presentaban respecto a sus competencias profesionales, la inadecuada formación cognitiva y de habilidades técnicas, no se apreciaba un significativo desarrollo de competencias sociales y laborales necesarias por cuanto el éxito de su servicio se relaciona con la calidad de la atención que se dispensa y esta a su vez depende de las competencias sociales de los que atienden. Todo este escenario conllevó a formular los siguientes interrogantes de investigación, como problema general: ¿Cómo incide la gestión de procesos en la administración en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020?; como problema específico 1 ¿cómo incide la gestión de procesos en la administración en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020?; y como problema específico 2 ¿cómo incide la gestión de procesos en la administración en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020?

La investigación tiene como justificación porque el desarrollo de la gestión administrativa basado en competencias profesionales genera que las organizaciones cumplan las metas y objetivos, y se conviertan en inteligentes y competitivas. Asimismo, epistemológicamente es viable en la medida que desde la perspectiva realista y enfoque positivista se realizó la evaluación de estas variables, tan importante en las organizaciones, públicas o privadas. Asimismo, los resultados de la investigación serán de utilidad a las organizaciones educativas en especial a la UGEL Huari, puesto que conocedores de los resultados estarán en la capacidad de tomar decisiones para mejorar la problemática planteada, asimismo la investigación comprende aportes teóricos de impacto de las variables de estudio que fundamentan y dan como soporte la teoría presentado. Asimismo, se plantó el siguiente objetivo general: establecer el nivel de incidencia de la gestión de procesos de la administración en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020; como objetivos específicos: determinar la incidencia de la gestión administrativa en las competencias

profesionales generales en la UGEL Huari 2020 y determinar la incidencia de la gestión administrativa en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020. Finalmente, en este capítulo se asignó las hipótesis planteadas que fueron: La gestión de procesos de la administración incide en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020 y las específicas: existe incidencia directa de la gestión administrativa en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020 y existen incidencia directa de la gestión administrativa en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Investigaciones realizadas anteriormente sobre la gestión de los procesos en la administración nos indican que los gestores no realizan el uso de soporte tecnológico o de gestión para la toma de decisiones mostrando ello errores en la gestión de procesos (Pacheco-Granados, Robles-Algarín, & Ospino-Castro, 2018) Asimismo, la evaluación del desempeño del director en torno a la gestión y su implicancia en el rendimiento académico fue realizado a través de instrumentos -rubrica-, y del análisis de documentos permitió explicar el desarrollo de las competencias directivas, generando en el liderazgo en sus instituciones como elemento importante para manejar adecuadamente los procesos administrativos de organización (Butrón, 2020)

También, como resultado de la evaluación del directivo en la gestión el autor encontró que por falta de recursos financieros y humanos ésta se encuentra disminuida y con muchas dificultades en los diversos componentes o ámbitos (Sandoval-Estupiñán, Pineda-Baéz, Bernal-Luque, & Quiroga, 2020) en otro estudio, en cuya investigación respecto a la gestión dio como resultado que su ámbito de estudio no presentaba una gestión organizacional, desconociendo el modelo vigente de una gestión eficaz, que garantice el éxito y el logro de objetivos (Arrillaga & Martínez, 2020)

En otros estudios también se ha mejorado la gestión, porque de acuerdo a los resultados indicaron que gestores educativos hoy consideran a la gestión como mecanismo para el logro de objetivos institucionales y de esta manera lograr la calidad educativa del servicio (Yangali, 2016) En los estudios sobre las Pymes, identificaron los diversos procesos de la administración, verificando los diversos procesos permitiendo fortalecer sus sistema de gestión directiva, fortaleciendo las diversas capacidades de gestión y colaboradores desarrollando las políticas públicas (Chilán, Chilán, Marcillo, & Alvarez, 2016)

Para (Tubay, Peña, Cedeña, & Chang, 2016) trabajo que demostraron fue la buena rentabilidad y calidad del servicio como efecto de la buena gestión de los procesos administrativos en una universidad privada, orientándose a la competitividad y calidad total. Asimismo, (Lara, 2017) también demuestra la efectividad de la gestión administrativa, sobre las actividades pesqueras en el puerto de Manta-Manabí, Ecuador a través de estudios cuantitativos, y con una correlación muy fuerte.

También es importante señalar que la administración muy ligada a la dirección tiene efectos sean positivos o negativos en las organizaciones, como el caso del estudio de (Silva, Macias, & Santamaría, 2016) que por inadecuada gestión impidió el desarrollo empresarial generando la revisión de los modelos de gestión, del planeamiento, organización y evaluación de la misma.

En estudios cualitativos, etnográfico, se logró desarrollar en la población de estudio el conocimiento de valores y el establecimiento del líder en el grupo, para la conducción del desarrollo cultural, identificando dificultades y fortalezas, integrándolas luego con la institución educativa (Marambio, 2018) esto se corrobora con el estudio que afirma que el modelo empresarial se implementó en las instituciones educativas de América Latina, pero aún persistiendo el modelo burocrático de la gestión (Araújo & Duarte Araújo, 2011) Asimismo, la mejora de la calidad y la gestión de aula, se ve reflejada en la mejora de los aprendizajes, adaptando contenidos, con mejores niveles de planificación los de mayor experiencia que los docentes jóvenes (Penalva, Hernandez, & Guerrero, 2013)

Con referencia a las competencias profesionales, estudios cuantitativos nos muestran que en estudios comparados el orientador o tutor se convierte en clave para el éxito de los estudiantes, desempeñando sus funciones de acuerdo a sus funciones específicas. Este estudio conto con una muestra de 328 estudiantes (Amor & Serrano, 2020). Los estudios también señalan la importancia del desarrollo de las competencias profesionales en las organizaciones, exigiendo dominio tecnológico y de gestión de las organizaciones, especialmente en el campo colaborativo, emocional y motivacional laboral para la mejora de los diversos procesos (Cuesta & Lopes, 2020) Además, se plantean diversas propuestas para desempeñarse exitosamente en el puesto de trabajo, en los diversos campos laborales, que va muy ligado a los diversos modelos de intervención en los contextos diversos laborales, en especial en educación (Ramirez, 2020)

En otros estudios, buscan establecer el perfil profesional de los docentes de universidades a través de competencias profesionales, estudio que fue mixto (descriptivo-hermenéutico) cuya población estuvo constituida por 144 y muestra de 75. A través del análisis de tukey y Anova se demuestra la necesidad de realizar procesos de capacitación y actualización en los diversos procesos

pedagógico (Gutiérrez-Hinestroza, Silva-Sánchez, Iturralde-Kure, & Mederos-Machado, 2019), además estas competencias debe desarrollar el trabajo autónomo, encaminadas a desarrollar aptitudes y actitudes profesionales, potencialidades y habilidad en su labor docente que contribuirán al desarrollo del perfil profesional (Calderón-Angulo, Mora-Aristega, Cifuentes-Rojas, & Mora-Aristega, 2019).

La administración es un vinculado sistemático de procesos que tiene por finalidad perseguir y conseguir objetivos organizacionales por medio de una ordenación en función a un esfuerzo humano de manera planificada, organizada y coordinado. (Universidad Católica Boliviana, 2007). En ese sentido

En ese contexto, con referencia a la variable gestión administrativa es una fase que se encuentra entre la planificación y las metas de la organización, generando acciones gerenciales; siendo este un sistema abierto/flexible/continuo que está formado por fases o procesos y protocolos orientadores (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006) que permiten realizar las actividades con eficiencia (Robbins & De Cenzo, 1996)

Las actividades conducidas en las organizaciones implican los procesos de “planeación-organización-dirección-control” de todas las actividades que se diferencian por la división de las labores realizadas (Chiavenato, 2019), permitiendo la mejora de la producción de bienes y servicios, con el manejo adecuado y pertinente del talento humano y materiales. Asimismo, se considera como factor para el logro de la calidad para la consecución de metas (Bernasconi & Rodríguez-Ponce, 2018)

También es definida como como conjunto de tareas para lograr los objetivos organizacionales que son dirigidos por el gestor (Louffat, 2015) cuyas tareas definidas son respaldado por el equipo gestor buscando la ventaja competitiva (Muñiz, 2006); además es comprendido como actividades de carácter financiero, manejo de personal y materiales y servicios (Guevara, 2005). Por último, (Robbins, 2014) señalo que fundamental el liderazgo que posibilite lograr la misión institucional y tener éxito en el ejercicio de gestión.

Dimensión planeamiento, implicando la previsión, diagnóstico y determinación de lineamientos de política, como también visión-misión de la organización (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006), es aquí donde se realiza la construcción de escenarios (prospectivas) con estrategias establecidas para

lograr objetivos (Correa de Molina, 2005); determina la anticipación el hacer y qué objetivos alcanzar (Páez, 2020)

También se considera un instrumento que tiene una característica técnica que visualiza las posibilidades en la realización de las actividades, estableciéndose señales que prefijan las metas, alternativas y toma de decisiones (Ministerio de Educación, 2015)

Planificar implica establecer procesos que conllevan a una eficacia en la gestión, contextualizando la teoría asumida y los posibles factores que la pudiesen afectar, así como trabajar en equipo (Arias, 2010) y que se debe considerar hasta los procesos evaluativos y ser competitivo (Münch, 2014)

Dimensión organización, actividades como las estratégicas/operativas y administrativas que potencia la gestión administrativa (Páez, 2020), formalizando los desempeños de los trabajadores (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006), permitiéndonos coaligar esfuerzos y acciones disponiendo a las personas y materiales indispensables para la dirección de la organización. Es el siguiente proceso que permite el ordenamiento de las diversas actividades que realiza la organización (Louffat, 2015) y además se determina las funciones de cada responsable de gestión de procesos (Robbins, 2014). Finalmente se hace referencia que la organización escolar configura las corrientes de filosóficas, epistemológicas y sociales de la educación que toma diferentes elementos del contexto escolar que se institucionaliza en la escuela con sus dimensiones y estructuras operativas. (Contreras, 2011)

Dimensión dirección, aquella que integra las estrategia y recursos, aplicando los procesos y protocolos, orientándolos hacia la meta (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006), función que orienta la conducta organizacional a través de la motivación/liderazgo y comunicación (Páez, 2020)

A partir de realizar las estrategias de dirección va a permitir adaptarlas a las necesidades organizacionales, inclusive usando tecnologías de información permitiendo reducir costos, productividad, eficiencia y mejora de la calidad del servicio educativo (Martins, y otros, 2019); es aquí donde se realiza la coordinación y el ejercicio del liderazgo del gestor y el proceso de acompañamiento que permite asesor a los colaboradores y generar una buena labor (Münch, 2014).

También es considerada motivacional, debido a la gran influencia del líder y el acompañamiento permanente (Robbins, 2014), donde hay que considerar las diversas relaciones en el trabajo (Louffat, 2015)

Dimensión control, es el proceso donde se realiza la evaluación midiendo los resultados que se han obtenido en la gestión (Correa de Molina, 2005) y los elementos que lo componen son el monitoreo/seguimiento de las acciones, procesos y resultados (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006)

La gestión del control permite realizar seguimiento/control que concede la orientación de las organizaciones (Marañón, Bauzá, & Del Valle, 2013); en el proceso final de la gestión cuya misión es la comprobación de los resultados obtenidos en los diversos procesos, valorando la eficacia/eficiencia y realizar la retroalimentación y aplicación de planes de mejora (Louffat, 2015; Robbins, 2014); luego de cuantificar comparando con líneas de base o estándares establecidos (Münch, 2014).

Con referencia a la variable competencias laborales, son los diversos procesos que permite el establecimiento, partiendo de las actividades laborales, las competencias que permiten realizar el desempeño de la actividad con satisfacción (PRS, Díaz, & Pérez, 2013); son un punto de encuentro entre educación-producción donde se evidencia el aprendizaje vinculado al campo laboral (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005; Mancebo & Bentancur, 2018)

Estas competencias tienen relación con las actividades laborales que realizan los trabajadores en un puesto de trabajo. En estas competencias están incluidas conocimientos/habilidades y actitudes/valores que se combinan para la resolución de problemas, que determinan el análisis ocupacional (Irigoín & Vargas, 2002); es decir, la idoneidad para la ejecución de funciones laborales (Vargas, 2004; OIT, 2010).

Este concepto fue acuñado con la finalidad de realizar la formación de las personas y que tengan la capacidad de poder afrontar a los grandes cambios en la tecnología, organización y mercado laboral, asimismo también en la búsqueda del equilibrio empresa/persona y sociedad.

Por otro lado, se hace mención que la competencia laboral es la edificación social de los saberes significativos e importantes para la obtención de la productividad en un contexto real de trabajo, ello es obtenido a través de la

construcción, así como en el aprendizaje empírica en situaciones concretas del trabajo. (Ruíz, Barrios & Romero, 2005)

Por ello, la formación profesional se enmarcarse en el desarrollo de competencias para afrontar satisfactoriamente el cambio, desarrollar la calidad/pertinencia buscando transformar las actividades productivas (Ferro, 2000) Al ser un nuevo paradigma, los trabajadores son exigidos para ocupar los puestos de trabajo con competencias reales (Donna, s/f)

También se define como destrezas que permiten ejecutar en forma eficiente la función específica a desarrollar, integrando las funciones/actividades y que nos permite su evaluación, considerándose esta como una aptitud (Irigoín & Vargas, 2002b)

Orientado a la producción, es una capacidad productiva que permite la medición de su desempeño (conocimiento/habilidad/actitud) y homogeneizar su certificación.

Cabe resaltar, que conocer es la institución que impulsa, desarrolla y certifica las competencias laborales con el objetivo de homogeneizar el desempeño laboral productivo. Asimismo, los trabajadores certificados deben mostrar que han logrado competencias y capacidades y que son capaces de realizar tareas productivas de calidad en función de los requerimientos sustanciales y reales de las empresas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2003).

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas; requeridas para el trabajo de cualquier ámbito. Para las primeras “son comportamientos laborales propios en función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.”; las específicas son “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo” (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)

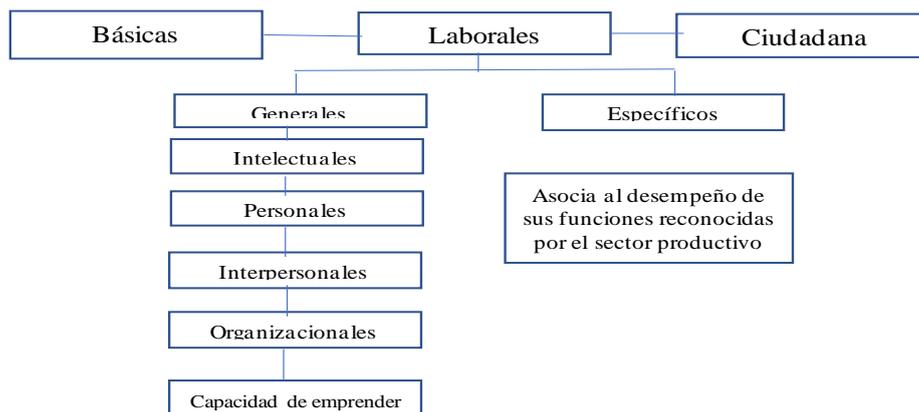


Figura 1. Competencias laborales

Fuente: Tomado del Ministerio de educación (2003): *Articulación de La educación con el mundo productivo. La formación de competencia.*

Todo individuo demuestra sus competencias profesionales cuando hace uso eficiente eficaz y eficiente sus conocimientos, sus actitudes y destrezas necesarias cuando desempeña su labor profesional, ello le conlleva a solucionar problemas de manera autónoma y con creatividad demostrando su capacidad para actuar asertivamente en su labor profesional. (Benbibre, Machado & Pérez, 2016)

En cuando a la gestión pública, las competencias profesionales deben realizarse bajo la aprobación del organismo público competente, para el caso el encargado es el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en condiciones de seguridad e higiene laboral, y en resguardo del ambiente.

Esto tiene como finalidad la certificación y acreditación en la organización y que los trabajadores realicen sus labores con total normalidad donde plasme sus capacidades habilidades y destrezas.

Desde la perspectiva conductista la competencia estuvo asociada a la motivación, debido a que las personas buscan el éxito, y que además está conformado por tres componentes fundamentales: motivación como logro, motivación como poder y motivación como pertenencia (Alles, 2009)

Además, se debe de tener en cuenta que las competencias son fáciles de detectar y desarrollar, otros componentes son más complicados.



Figura 1. Modelo de iceberg.

Por otro lado, la competencia profesional desde un enfoque estructural hace referencia que se demanda la aplicación de ciertos atributos particulares como conocimientos, actitudes y aptitudes para el logro de una labor efectiva, tal es así que la competencia se articula en una capacidad real donde la formación del sujeto se reduce en la labor cuyas necesidades requiere la organización donde se desempeña. (González, 2002)

Por otro lado, la gestión del talento humano a través de procesos propios de su área debe ser capaz de identificar, la necesidad de los puestos de trabajo, las capacidades requeridas y los perfiles solicitados a los que buscan el trabajo, proceso denominado reclutamiento del personal (considerando todos sus procesos) (Koontz & Weihrich, 2002)

El trabajo por competencias ha implicado cambios que da respuesta a ciertas particularidades como con la evaluación de desempeño, cada trabajador es responsable de su laboriosidad sujeto a una autoevaluación de sus competencias distinta a un trabajo tradicional con una información impuesta, sujeto a la autoridad. (Márquez & Díaz, 2005).

En la figura siguiente se estable las diferencias entre el trabajo tradicional y el enfoque de trabajo por competencias, donde se puede observar los recudimientos de los trabajadores en los puestos de trabajo.

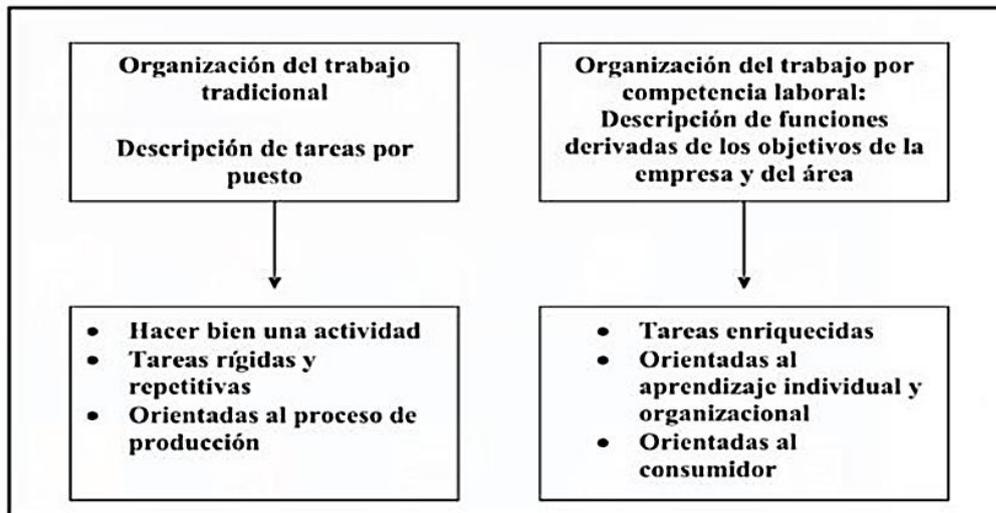


Figura 3. Esquema de trabajo

Este enfoque permite el manejo eficiente del personal en una organización, inclusive su ciclo de vida laboral, siendo la inducción, capacitación y perfeccionamiento, evaluación que permite el desarrollo organizacional. Asimismo, (Alles, 2009) establece que gestionar por competencias permite convertirse en herramienta útil para el desarrollo profesional de los colaboradores.

Las competencias profesionales constituyen la idoneidad en el desempeño eficaz de una tarea en un determinado puesto de trabajo cuyas calificaciones son muy favorables y requeridas para el oficio, ello abarca conocimientos, aptitudes y actitudes profesionales que aplican en un contexto determinado. (OIT, 2005). Es así que, para la investigación y medición de la variable independiente se estableció las siguientes dimensiones:

Dimensión 1; competencias generales, aquellas que permiten el ingreso y adaptación al trabajo, relacionarse con otros trabajadores y aprender el trabajo donde ingresó (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)

Estas competencias están vinculadas las capacidades intelectuales como la memoria/atención, solución de problemas/toma de decisiones y pensamiento creativo; capacidades personales, donde se evalúa el aporte en la conducta personal/social; capacidades interpersonales, donde el trabajo en equipo/adaptación y liderazgo con claves organizacionales; capacidades de gestión y de aprendizaje; capacidades tecnológicas, que implica la comprensión de procesos, métodos y planteamiento de soluciones prácticas; capacidades

empresariales, donde se permite visualizar oportunidades, riesgo y proyectos entre otros (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005; Tobon, 2008).

Dimensión 2, competencias específicas, que se caracteriza por ser propias de la función específica laboral, que comprenden dominar conocimientos, los procedimientos/habilidades y valores/actitudes para cumplir satisfactoriamente sus funciones (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2001)

Entre las características fundamentales tenemos las competencias técnicas, que implica el desarrollo de habilidades y destrezas; competencias metodológicas, saber utilizar procedimientos para resolver problemas; competencias sociales que permiten interrelacionarse con otras personas y las competencias participativas, clave para organización laboral donde se asume responsabilidades (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)

Competencia técnica	Competencia metodológica	Competencia	Competencia
Comunidad	Flexibilidad	Sociabilidad	Participación
Conocimientos, destrezas, aptitudes.	procedimientos	Formas de comportamiento	Forma de organización
<ul style="list-style-type: none"> - Trasciende los límites de la profesión. - Amplia la profesión. - Relacionada con la profesión. - Profundiza la profesión. - Relacionada con la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de trabajo de variable. - Solución adaptada a la situación - resolución de problemas. - Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Individuales: Disposición al trabajo, capacidad de intervención. - Interpersonales: honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de coordinación. - Capacidad de organización. - Capacidad de relación. - Capacidad de convicción. - Capacidad de decisión. - Capacidad de responsabilidad. - Capacidad de dirección.
Competencias de acción			

Figura 4. (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005). Competencias específicas.

La investigación se justifica teóricamente porque la praxis nos demuestra formas que han emergido en la concepción de acciones de los gestores y que

están fuertemente influenciados por las directivas emanadas de los órganos desconcentrados del órgano rector, estableciendo mecanismos de gestión. Sin embargo, esto explica el actuar de cada gestión y la forma del cómo actúan los gestores.

Por ello, al establecer esta relación con las competencias profesionales permite realizar la inferencia que se reflejara en las instituciones educativas en general y en la que se vienen realizando en particular.

Metodológicamente se justifica de acuerdo a los procedimientos y técnicas e instrumentos utilizados en el trabajo de investigación que a través de la su validez y confiabilidad permite la medicación y la emisión de juicios de valor correcta en torno a las variables estudiados y a la relación establecidas entre ellas.

En la práctica tiene aportes importantes porque se delinear lineamientos de política que permiten la mejora continua de la gestión y el desarrollo de las competencias profesionales aspectos fundamentales que permitirán una gestión eficaz y un desempeño eficiente.

Epistemológicamente se justifica porque permite los análisis críticos de los diversos fundamentos que se ha basado la investigación, que nos ha permitido tomar posturas críticas frente a las variables estudiadas, además de ser una herramienta fundamental para el cambio en la gestión y mejora educativa.

Por ello, es necesario el fortalecimiento y ampliación de la cultura en la educación, en los procesos y de los actores que participan en la educación del país.

Por ello, se asume esta perspectiva se asume como base epistemológica la calidad en un marco de un contexto cambiante cuyo resultado es la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente.

También se presentaron algunas limitaciones como la dificultad para aplicar las encuestas a los informantes, debido fundamentalmente al problema de la crisis sanitaria.

Otro de las limitaciones fue la escasa información internacional que se pudo conseguir sobre las variables en estudio. Haciendo que el tiempo se dilatara en este aspecto de la tesis, pero gracias a las páginas de internet

dedicadas a trabajos de investigación se pudo encontrar algunos indicios que sustenten con más teorías el presente trabajo de investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se ha realizado a través de un enfoque cuantitativo, que admitió la confirmación de los supuestos teóricos y propone actualizar de nuevos conocimientos (Bernal, 2013) y es de nivel explicativo-causal (Hernández & Mendoza, 2018)

El diseño de investigación es el no-experimental, transeccional, es decir no ha existido ninguna manipulación de las variables, es decir, es no experimentales puesto que los datos son recolectados al mismo tiempo (Ander Egg, 2011)

3.2 Operacionalización de variables

Las variables de estudio fueron cualitativas, para medirlas se realizó una desagregación de acuerdo sus propiedades de cada uno de ellas en el cual toma la denominación de dimensiones. A continuación, se le presenta en una matriz correspondiente.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión de los procesos de administración

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Son actividades conducidas en las organizaciones implican los procesos de "planeación-organización-dirección-control" de todas las actividades que se diferencian por la división de las labores realizadas permitiendo la mejora de la producción de bienes y servicios, con el manejo adecuado y pertinente del talento humano y materiales. (Chiavenato, 2019)	La variable gestión administrativa será medido con cuatro dimensiones, denominadas planeamiento, organización, dirección y control, cada una de ellas con indicadores y con un instrumento conformado por 20 reactivos que se miden con la escala Likert y tres niveles de baremación.	•Planeamiento	•Objetivos y protocolos •Planes de contingencia. •Formación de equipos	Del 1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2)	Inadecuadas 20 - 47
		•Organización	•Trabajos en equipos. •Selección del talento •Delegación y confianza	Del 6 al 10	A veces (3) Casi siempre (4)	Poco adecuadas 48 - 74
		•Dirección	•Seguimiento de procesos. •Calidad de respuesta	Del 11 al 15	Siempre (5)	Adecuadas 75 - 100
		•Control	•Control y monitoreo	Del 16 al 20		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable competencias profesionales

Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Las competencias laborales pueden ser generales o específicas; requeridas para el trabajo de cualquier ámbito. Para las primeras “son comportamientos laborales propios en función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.”; las específicas son “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo” (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005)	La variable competencias profesionales será medido con las dos dimensiones, denominadas competencias generales y competencias específicas, cada una de ellas con indicadores y con un instrumento conformado por 40 ítems	<ul style="list-style-type: none"> •Competencias generales •Competencias particulares 	<ul style="list-style-type: none"> •Intelectuales •Personales •Interpersonales •Organizacionales Emprendimiento •Competencia técnica •Competencias metodológicas •Competencia social •Competencia participativa 	<ul style="list-style-type: none"> Del 1 al 25 Del 26 al 40 	<ul style="list-style-type: none"> Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1) 	<ul style="list-style-type: none"> Inadecuada 40 - 80 Poco adecuadas 81 - 120 Adecuadas 120 - 160

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la UGEL Huari en el periodo 2020, conformado por 195 trabajadores; tal es así que para el estudio se hizo uso a todos los trabajadores, por su naturaleza constituye una población censal. La población informante son los gestores organizacionales.

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

La técnica que se empleó para recolectar datos es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, para las dos variables, presentando una escala de medición politómicas, donde se ha baremado en tres niveles.

Para la confiabilidad se ejecutó la prueba piloto, con una muestra de 10% de la población, total (20 trabajadores), se utilizó la prueba de dos mitades, cuyos resultados indicados en la figura 1 se describen: el cuestionario 1 formado por 20 preguntas, se dividen en dos partes, del 1 al 10 y del 11 al 20. Para la primera mitad el alfa de Cronbach fue ,912 y la segunda mitad ,885. Estos datos son confirmados por el Coeficiente de Guttman, que nos indica un índice de 935, estableciéndose que el instrumento es altamente confiable (ver anexo

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,912
		N de elementos	10 ^a
	Parte 2	Valor	,860
		N de elementos	10 ^b
N total de elementos			20
Correlación entre formularios			,885
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,939
	Longitud desigual		,939
Coeficiente de dos mitades de Guttman			,935

Figura 5. Fiabilidad del instrumento procedimientos administrativos

Luego, en el instrumento 2, cuyos resultados indicados en la figura 2 se describen: el cuestionario formado por 40 preguntas, se dividen en dos partes, del 1 al 20 y del 21 al 40. Para la primera mitad el alfa de Cronbach fue ,936 y la segunda mitad ,833. Estos datos son confirmados por el Coeficiente de Guttman, que nos indica un índice de ,909, estableciéndose que el instrumento es altamente confiable

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,936
		N de elementos	20 ^a
	Parte 2	Valor	,931
		N de elementos	20 ^b
N total de elementos			40
Correlación entre formularios			,833
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		,909
	Longitud desigual		,909

Figura 6. Fiabilidad del instrumento competencias laborales

La validez de contenido fue realizada por doctores expertos en gestión educativa, cuyas validaciones se encuentran en los anexos. La validez de constructo se realizó la prueba exploratoria cuyos resultados son los siguientes:

En la prueba de KMO y de Bartlett, aplicada al instrumento 1, nos indica que la medida de Kaiser-Meyer-Olkin es de ,934, es decir superior al 0,7, por lo tanto, los datos recogidos han indicado que el instrumento es adecuado para la medición de variables, con una significatividad de ,000.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,934
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2358,942
	gl	190
	Sig.	,000

Figura 7. Prueba de KMO y Bartlett

En la prueba de varianza total explicada nos indica que el 55,5% (superior al 40% teórico) explica la consistencia del instrumento en dos componentes. En la matriz del componente rotado explica que la composición del instrumento lo conforman dos componentes (ver anexos)

En la prueba de KMO y de Bartlett, aplicada al instrumento 2, nos indica que la medida de Kaiser-Meyer-Olkin es de ,957, es decir superior al 0,7, por lo tanto, los datos recogidos nos indican que el instrumento es adecuado para la medición de variables, con una significatividad de ,000.

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,957
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	6014,728
	gl	780
	Sig.	,000

Figura 8. Prueba de KMO y Bartlett

En la prueba de varianza total explicada indica que el 64,9% (superior al 40% teórico) explica la consistencia del instrumento en cinco componentes. En la matriz del componente rotado explica que la composición del instrumento lo conforman cinco componentes (ver anexos)

3.1 Procedimiento

La información en la prueba piloto fue recogida en la institución a través del formulario vía on line a los trabajadores de la muestra indicada, previa autorización de los responsables de la UGEL. Los datos recogidos se ordenaron en una matriz de Excel y luego se procedió en procesarlas con SPSS 2026 para la obtención de la fiabilidad y la prueba exploratoria del análisis factorial de los datos de ambos instrumentos.

3.5 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos una vez aplicado las herramientas de recolección de datos se hizo posteriormente se ejecutó los análisis descriptivos para ello se empleó el Excel donde se baremó los datos y procesaron en tablas y figuras. En el análisis inferencial se empleará la Regresión Logística Ordinal, a través del SPSS 26, cuyos resultados serán analizados y explicados a través de tablas e imágenes.

3.6 Aspectos éticos

Se aplicó los instrumentos con el consentimiento de los encuestados y con la autorización la institución a través de una carta de presentación respectivo, guardando la confidencialidad de la información. Asimismo, se utilizó las normas redacción y publicación Apa, respetando la autoría utilizados para argumentar y demostrar la investigación.

IV. RESULTADOS

El análisis descriptivo de la variable gestión de procesos administrativos nos han indicado que el 5,6% lo consideraron inadecuado y el 94,4% poco adecuado; en la primera dimensión -planeamiento- nos han indicado que el 7,7% lo consideraron inadecuado, el 60,0% poco adecuado y el 32,3% adecuado; en la segunda dimensión -organización- nos han indicado que el 6,7% lo consideraron inadecuado, el 68,7% poco adecuado y el 24,6% adecuado; en la tercera dimensión -dirección- nos han indicado que el 9,2% lo consideraron inadecuado, el 63,1% poco adecuado y el 27,7% adecuado; en la cuarta dimensión -control- nos han indicado que el 4,6% lo consideraron inadecuado, el 71,3% poco adecuado y el 24,1% adecuado.

Tabla 3

Niveles de la variable gestión de procesos y sus dimensiones

Niveles	Gestión de procesos		Planeamiento		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	11	5.6%	15	7.7%	13	6.7%	18	9.2%	9	4.6%
Poco adecuada	184	94.4%	117	60.0%	134	68.7%	123	63.1%	139	71.3%
Adecuado	0	0.0%	63	32.3%	48	24.6%	54	27.7%	47	24.1%
Total	195	100.0%	195	100.0%	195	100.0%	195	100.0%	195	100.0%

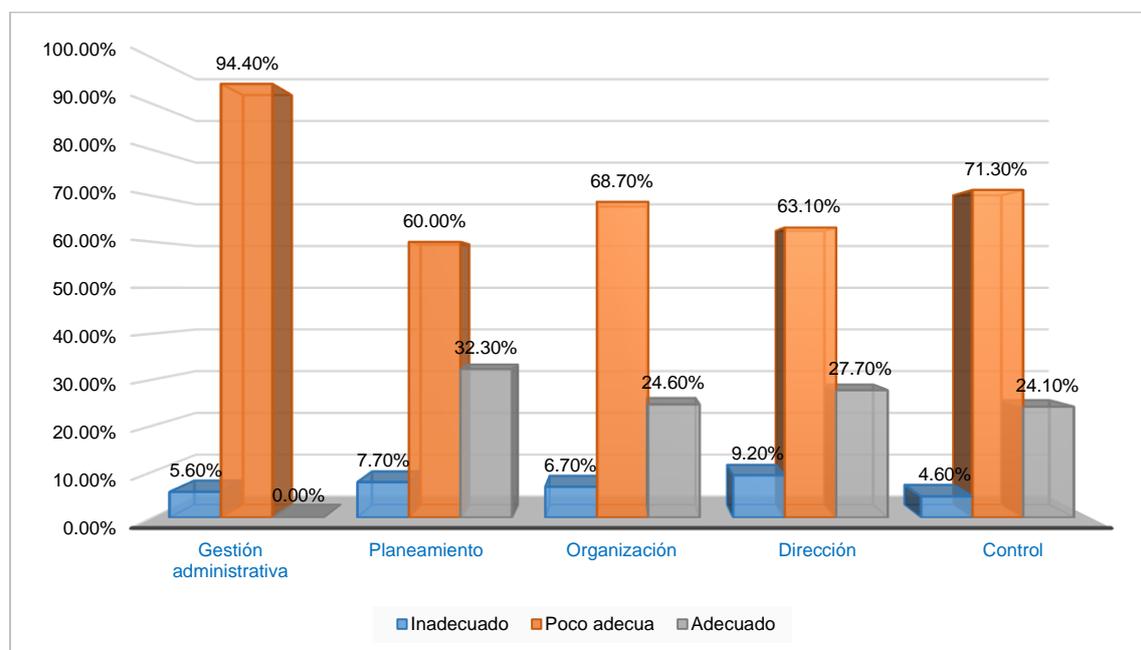


Figura 9. Niveles de la variable gestión de procesos y sus dimensiones

El análisis descriptivo de la variable competencias profesionales nos han indicado que el 5.1% lo consideraron inadecuado, el 82,5% poco adecuado y el 12.3% adecuado; en la primera dimensión -competencias generales- nos han indicado que el 4,6% lo consideraron inadecuado, el 66,7% poco adecuado y el 28,7% adecuado; en la segunda dimensión -competencias específicas- nos han indicado que el 4,6% lo consideraron inadecuado, el 21,5% poco adecuado y el 73,8% adecuado;

Tabla 4

Niveles de la variable competencias profesionales y sus dimensiones

Niveles	Competencias profesionales		Competencias generales		Competencias específicas	
	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	10	5.1%	9	4.6%	9	4.6%
Poco adecua	161	82.5%	130	66.7%	42	21.5%
Adecuado	24	12.3%	56	28.7%	144	73.8%
Total	195	100.0%	195	100.0%	195	100.0%

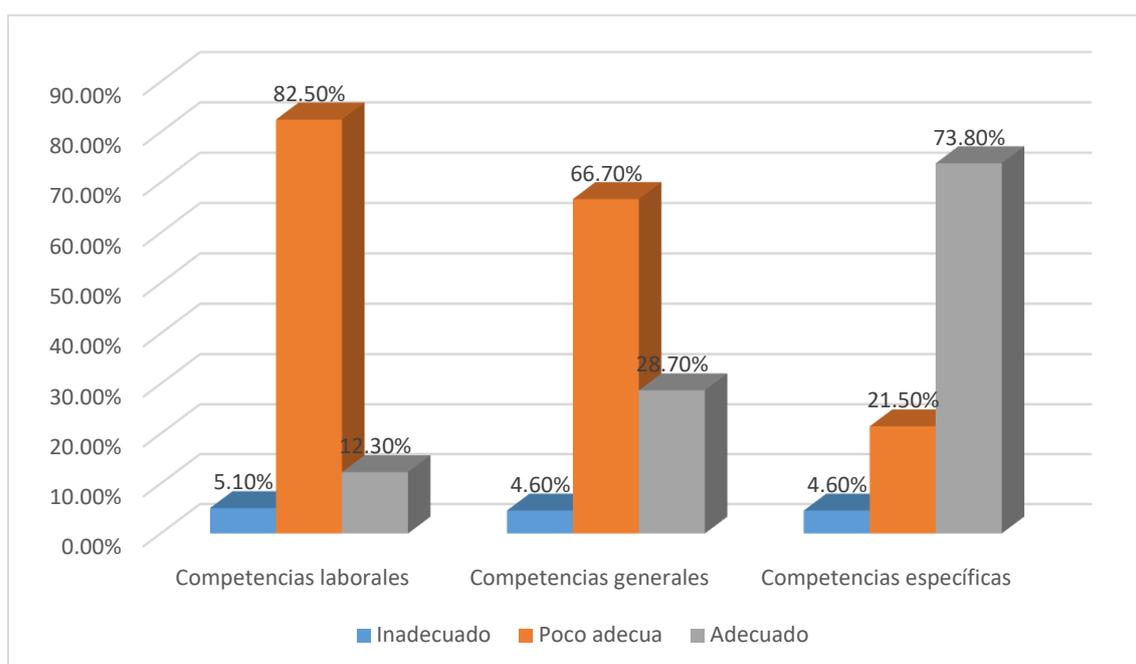


Figura 10. Niveles de la variable competencias laborales y sus dimensiones

La prueba de hipótesis general, que indica que existe incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020, a través del análisis de la regresión logística ordinal; se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, donde las pruebas iniciales (tabla 5) indicaron que

el chi cuadrado 63,990 y la sig. bilateral es ,000, indicando que ambas variables están asociadas.

El test de Pseudo R cuadrado (tabla 6), nos indica el nivel de dependencia de la variable control interno sobre las competencias profesionales, en la UGEL Huari 2020, donde el coeficiente de Nagelkerke explica la variabilidad en el 41,2%

Tabla 6

Función de enlace, pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,280
Nagelkerke	,412
McFadden	,289

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 están expresados los coeficientes de la ecuación con respecto a competencias generales, donde en el nivel deficiente donde al tener las expresiones al valor de Wald de 27,611 y 0,000 indican que presentan valores significativos.

Tabla 7

Estimaciones de parámetro

		Estima ción	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite Inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00014 = deficiente]	-5,254	1,004	27,377	1	,000	-7,223	-3,286
	[VAR00014 = excelente]	-1,903	,219	75,254	1	,000	-2,333	-1,473
Ubicación	[VAR00009=deficiente]	-7,456	1,419	27,611	1	,000	-10,237	-4,675
	[VAR00009=excelente]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se concluye la regresión logística ordinal al evaluar incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020, nos indicó que el modelo fue estadísticamente significativo, $X^2 = 63,990$, $p > 0,005$. Es decir, se explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente.

La prueba de hipótesis específica 1 que, que indica que existe incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales generales

en la UGEL Huari 2020; se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, donde las pruebas iniciales (tabla 8) indicaron que el chi cuadrado 46,022 y la sig. bilateral es ,000, indicando que ambas variables están asociadas.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	71,873			
Final	25,851	46,022	1	,000

Función de enlace: Logit.

El test de Pseudo R cuadrado (tabla 9), nos indica el nivel de dependencia de la variable control interno sobre las competencias profesionales generales, en la UGEL Huari 2020, donde el coeficiente de Nagelkerke explica la variabilidad en el 26,8%

Tabla 9

Función de enlace, pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,210
Nagelkerke	,268
McFadden	,153

Función de enlace: Logit.

En la tabla 10 están expresados los coeficientes de la ecuación con respecto a las competencias profesionales generales, donde en el nivel deficiente donde al tener las expresiones al valor de Wald de 32,928 y 0,000 indican que presentan valores significativos.

Tabla 10

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00015 = deficiente]	-4,553	,713	40,824	1	,000	-5,950	-3,157
	[VAR00015 = excelente]	-,842	,161	27,441	1	,000	-1,157	-,527
Ubicación	[VAR00009=deficiente]	-5,815	1,013	32,928	1	,000	-7,801	-3,829
	[VAR00009=excelente]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se concluye la regresión logística ordinal al evaluar incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020, nos indicó que el modelo fue estadísticamente significativo, $X^2 = 46,022$, $p > 0,000$. Es decir, se explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente.

La prueba de hipótesis específica 2 que, que indica que existe incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020, donde se aplicó la prueba de regresión logística ordinal, donde las pruebas iniciales (tabla 11) indicaron que el chi cuadrado 32,107 y la sig. bilateral es ,000, indicando que ambas variables están asociadas.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59,169			
Final	27,063	32,107	1	,000

Función de enlace: Logit.

El test de Pseudo R cuadrado (tabla 12), nos indica el nivel de dependencia de la variable control interno sobre las competencias profesionales específicas, en la UGEL Huari 2020, donde el coeficiente de Nagelkerke explica la variabilidad en el 20,2%

Tabla 12

Función de enlace, pseudo R cuadrado

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,152
Nagelkerke	,202
McFadden	,118

Función de enlace: Logit.

En la tabla 13 están expresados los coeficientes de la ecuación con respecto a las competencias profesionales específicas, donde en el nivel deficiente donde al tener las expresiones al valor de Wald de 32,359 y 0,000 indican que presentan valores significativos.

Tabla 13

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[VAR00016 = deficiente]	-3,903	,506	59,518	1	,000	-4,894	-2,911
	[VAR00016 = excelente]	-1,206	,175	47,505	1	,000	-1,550	-,863
Ubicación	[VAR00009=deficiente]	-4,473	,786	32,359	1	,000	-6,014	-2,932
	[VAR00009=excelente]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Se concluye la regresión logística ordinal al evaluar incidencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020, nos indicó que el modelo fue estadísticamente significativo, $X^2 = 32,107$, $p > 0,000$. Es decir, se explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente.

V. DISCUSIÓN

Los resultados que mostraron la prueba de hipótesis general indicaron la existencia de la influencia directa de la gestión de procesos en las competencias profesionales donde las pruebas iniciales indicaron la asociación de variables con chi cuadrado 63,990 y la sig. bilateral es ,000 y el índice de Nagelkerke explicó que la variabilidad fue del 41,2%. Los hallazgos que se han demostrado nos indican que la coherencia con los resultados obtenidos por (Pacheco-Granados, Robles-Algarín, & Ospino-Castro, 2018; Butrón, 2020), donde destacan la importancia de los procesos deben ser adecuadamente monitoreados y controlados, como soporte de la gestión, y que permiten la toma de decisiones y asimismo es uso pertinente de los instrumentos generando un liderazgo eficaz. Se debe tener en cuenta que la administración es un vinculado sistemático de procesos que tiene por finalidad perseguir y conseguir objetivos organizacionales por medio de una ordenación en función a un esfuerzo humano de manera planificada, organizada y coordinado. (Universidad Católica Boliviana, 2007).

Sin embargo, otras investigaciones demostraron que estos procesos van encontrar dificultades cuando hay carencias de recursos financieros y talento humano, generando muchos problemas en la gestión y en los procesos y en la propia gestión organizacional, desconociendo la vigencia del modelo que pone en riesgo el éxito y logro de objetivos (Sandoval-Estupiñán, Pineda-Baéz, Bernal-Luque, & Quiroga, 2020; Arrillaga & Martínez, 2020)

En estudios referidos a las competencias profesionales concuerdan que cumplen funciones orientadoras convirtiéndose en clave para el éxito de los estudiantes (Amor & Serrano, 2020). Se hace mención que la competencia laboral es la edificación social de los saberes significativos e importantes para la obtención de la productividad en un contexto real de trabajo, ello es obtenido a través de la construcción así como en el aprendizaje empírica en situaciones concretas del trabajo. (Ruíz, Barrios & Romero, 2005)

También se señala la importancia del desarrollo de las competencias profesionales en las organizaciones, exigiendo dominio tecnológico y de gestión de las organizaciones (Cuesta & Lopes, 2020) y donde las propuestas permiten desempeñarse exitosamente en el puesto de trabajo (Ramírez, 2020), asimismo se hace mención que la competencia laboral es la edificación social de los

saberes significativos e importantes para la obtención de la productividad en un contexto real de trabajo, ello es obtenido a través de la construcción así como en el aprendizaje empírica en situaciones concretas del trabajo. (Ruíz, Barrios & Romero, 2005)

De allí la importancia de la gestión administrativa porque genera acciones por fases o procesos y protocolos orientadores (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006) que permiten realizar las actividades con eficiencia (Robbins & De Cenzo, 1996)

Concordando con (Chiavenato, 2019; Bernasconi & Rodríguez-Ponce, 2018), las instituciones deben ejecutar procesos de “planeación-organización-dirección-control” para mejorar la producción de bienes y servicios, con el manejo adecuado y pertinente del talento humano y materiales

Es así que las actividades conducidas en las organizaciones implican los procesos de “planeación-organización-dirección-control” de todas las actividades que se diferencian por la división de las labores realizadas permitiendo la mejora de la producción de bienes y servicios, con el manejo adecuado y pertinente del talento humano y materiales. También considerar como factor para el logro de la calidad para la consecución de metas y objetivos institucionales (Bernasconi & Rodríguez-Ponce, 2018; Chiavenato, 2019)

Hay que considerar lo afirmado por (Louffat, 2015; Muñiz, 2006; Guevara, 2005) que son un conjunto de tareas para lograr los objetivos organizacionales que son dirigidos por el gestor cuyas tareas definidas son respaldado por el equipo gestor buscando la ventaja competitiva; además es comprendido como actividades de carácter financiero, manejo de personal y materiales y servicios y todo esto como lo afirmara (Robbins, 2014) es fundamental el liderazgo que posibilite lograr la misión institucional y tener éxito en el ejercicio de gestión.

Los resultados que mostraron la prueba de hipótesis específica 1 indicaron la existencia de la influencia directa de la gestión de procesos en las competencias laborales donde las pruebas iniciales indicaron la asociación de variables con chi cuadrado 46,022 y la sig. bilateral es ,000 y el índice de Nagelkerke explicó que la variabilidad fue del 28,8%. Los hallazgos que se han demostrado nos indican que se ha mejorado la gestión y han fortalecido los diversos procesos (Yangali, 2016; Chilán, Chilán, Marcillo, & Alvarez, 2016) y la buena rentabilidad y calidad de servicio como producto de la buena gestión,

(Tubay, Peña, Cedeña, & Chang, 2016), además el trabajo de (Lara, 2017) también demuestra la efectividad de la GA, sobre las actividades pesqueras en el puerto de Manta-Manabí.

El trabajo por competencias ha implicado cambios que da respuesta a ciertas particularidades como con la evaluación de desempeño, cada trabajador es responsable de su laboriosidad sujeto a una autoevaluación de sus competencias distinta a un trabajo tradicional con una información impuesta, sujeto a la autoridad. (Márquez & Díaz, 2005). Por ello, el perfil profesional a través de competencias profesionales se demuestra la necesidad de realizar procesos de capacitación y actualización en los diversos procesos pedagógico (Gutiérrez-Hinestroza, Silva-Sánchez, Iturralde-Kure, & Mederos-Machado, 2019), y estas competencias debe desarrollar el trabajo autónomo, encaminadas a desarrollar aptitudes y actitudes profesionales (Calderón-Angulo, Mora-Aristega, Cifuentes-Rojas, & Mora-Aristega, 2019)

Esto demuestra la importancia de realizar el planeamiento (previsión, diagnóstico y determinación de lineamientos de política, como también visión-misión de la organización) (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006), siendo este un instrumento cuya característica permite visualizar las posibilidades en la realización de las actividades, estableciéndose señales que prefijan las metas, alternativas y toma de decisiones (Ministerio de Educación, 2015)

Para el (Ministerio de Educación, 2015) lo considera un instrumento que tiene una característica técnica que visualiza las posibilidades en la realización de las actividades, estableciéndose señales que prefijan las metas, alternativas y toma de decisiones. Es así que, concordando con (Arias, 2010; Münch, 2014) planificar implica establecer procesos que conllevan a una eficacia en la gestión, contextualizando la teoría asumida y los posibles factores que la pudiesen afectar, así como trabajar en equipo y que se debe considerar hasta los procesos evaluativos y ser competitivo; es preciso entonces que se debe entender que la administración es de prever, coordinar, organizar, monitorear y controlar los procesos de la ejecución de los procesos componentes y subcomponentes educativos, de las acciones racionales de los recursos humanos, financieros, materiales con fines de cumplir los objetivos planteados. (Inciarte, Marcano y Reyes, 2006)

Asimismo, concordando con (Páez, 2020; Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006; Louffat, 2015; Robbins & De Cenzo, 1996) las actividades estratégicas/operativas y administrativas potencia la gestión administrativa, formalizando los desempeños de los trabajadores y permitiéndonos coaligar esfuerzos y acciones disponiendo a las personas y materiales indispensables para la dirección de la organización. Es el siguiente proceso que permite el ordenamiento de las diversas actividades que realiza la organización y además se determina las funciones de cada responsable de gestión de procesos. Por ello que el campo educativo la organización escolar configura las corrientes filosóficas, epistemológicas y sociales de la educación que toma diferentes elementos del contexto escolar que se institucionaliza en la escuela con sus dimensiones y estructuras operativas. (Contreras, 2011).

Con referencia a la dirección, integra las estrategia y recursos, aplicando los procesos y protocolos, orientándolos hacia la meta, función que orienta la conducta organizacional a través de la motivación/liderazgo y comunicación que es concordante con lo afirmado por (Páez, 2020; Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006; Louffat, 2015; Robbins & De Cenzo, 1996)

Por ello, las estrategias de dirección va a permitir adaptarlas a las necesidades organizacionales, inclusive usando tecnologías de información permitiendo reducir costos, productividad, eficiencia y mejora de la calidad del servicio educativo, donde se realiza la coordinación y el ejercicio del liderazgo del gestor y el proceso de acompañamiento que permite asesor a los colaboradores y generar una buena labor (Münch, 2014; Martins, y otros, 2019), donde la motivación tiene gran influencia del líder y el acompañamiento permanente, donde hay que considerar las diversas relaciones en el trabajo (Louffat, 2015; Robbins & De Cenzo, 1996); tal es así que el liderazgo de un directivo demanda de un vinculado número de capacidades y actitudes que accedan desenvolverse en espacios complejos donde deben asumir funciones con resultados eficaces que garanticen el buen funcionamiento de las instituciones educacionales y el logro de los objetivos educativos. (Paz, Becerra, Mansilla y Saavedra, 2011)

Por último, concordando con (Correa de Molina, 2005) (Inciarte, Marcano, & Reyes, 2006) el control como proceso realiza la evaluación midiendo los resultados que se han obtenido en la gestión y los elementos que lo componen

son el monitoreo/seguimiento de las acciones, procesos y resultados. Además, permite realizar seguimiento/control que concede la orientación de las organizaciones; en el proceso final de la gestión cuya misión es la comprobación de los resultados obtenidos en los diversos procesos, valorando la eficacia/eficiencia y realizar la retroalimentación y aplicación de planes de mejora luego de cuantificar comprando con líneas de base o estándares establecidos.

Los resultados que mostraron que la prueba de hipótesis específica 2 indicaron la existencia de la influencia directa de la gestión de procesos en las competencias laborales donde las pruebas iniciales indicaron la asociación de variables con chi cuadrado 32,107 y la sig. bilateral es ,000 y el índice de Nagelkerke explicó que la variabilidad fue del 20,2%. Los hallazgos que se han demostrado nos indican que la administración está fuertemente unida a la dirección con efectos positivos o negativos en las organizaciones (Silva, Macias, & Santamaría, 2016) que por inadecuada gestión impidió el desarrollo empresarial generando la revisión de los modelos de gestión, del planeamiento, organización y evaluación de la misma.

Sin embargo, estudios cualitativos lograron desarrollar los valores y el establecimiento del líder en el grupo, para la conducción del desarrollo cultural, identificando dificultades y fortalezas, integrándolas luego con la institución educativa (Marambio, 2018; Araújol & Duarte Araújo, 2011) y la mejora de la calidad y la gestión de aula, se vio reflejada en la mejora de los aprendizajes, adaptando contenidos (Penalva, Hernandez, & Guerrero, 2013)

Es así que las estrategias de dirección permite reducir los costos, aumentar la productividad, ser eficientes y mejorar de la calidad del servicio educativo (Martins, y otros, 2019); es decir generar una buena labor (Münch, 2014).

Por ello, de acuerdo a (Irigoin & Vargas, 2002; Vargas, 2004) las competencias tienen relación con las actividades laborales que realizan los trabajadores en un puesto de trabajo, que están incluidos los conocimientos/habilidades y actitudes/valores que se combinan para la resolución de problemas, que determinan el análisis ocupacional, teniendo la finalidad de realizar la formación de las personas y que tengan la capacidad de poder afrontar a los grandes cambios en la tecnología, organización y mercado laboral, asimismo también en la búsqueda del equilibrio empresa/persona y sociedad. la competencia

profesional desde un enfoque estructural hace referencia que se demanda la aplicación de ciertos atributos particulares como conocimientos, actitudes y aptitudes para el logro de una labor efectiva, tal es así que la competencia se articula en una capacidad real donde la formación del sujeto se reluce en la labor cuyas necesidades requiere la organización donde se desempeña. (González, 2002)

Por ello, de acuerdo con (Ferro, 2000) se debe enmarcar teniendo en cuenta el desarrollo de competencias para afrontar satisfactoriamente el cambio, desarrollar la calidad/pertinencia buscando transformar las actividades productivas. Complementando (Irigoin & Vargas, 2002) las destrezas permiten ejecutar en forma eficiente la función específica a desarrollar, integrando las funciones/actividades y que nos permite su evaluación, considerándose esta como una aptitud, todo esto orientado a la producción, que permite la medición de su desempeño (conocimiento/habilidad/actitud) y homogeneizar su certificación.

Es así, que las competencias profesionales pueden ser generales o específicas; requeridas para el trabajo de cualquier ámbito. Para las primeras “son comportamientos laborales propios en función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.”; las específicas son “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo” (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005) y que se ejecutan con la aprobación del organismo público competente, para el caso el Ministerio de Trabajo y promoción Social, en condiciones de seguridad e higiene laboral, y en resguardo del ambiente. Las competencias profesionales constituyen la idoneidad en el desempeño eficaz de una tarea en un determinado puesto de trabajo cuyas calificaciones son muy favorables y requeridas para el oficio, ello abarca conocimientos, aptitudes y actitudes profesionales que aplican en un contexto determinado. (OIT, 2005).

Esta función, que es desarrollada por la dirección de gestión del talento humano lo realiza a través de procesos propios identificando necesidades, que capacidades son requeridas y los perfiles solicitados a los que buscan el trabajo, proceso denominado reclutamiento del personal (Koontz & Weihrich, 2002)

Con este enfoque el manejo eficiente del personal, siendo la inducción, capacitación y perfeccionamiento, evaluación que permite el desarrollo organizacional. Asimismo, (Alles, 2009) establece que gestionar por

competencias permite convertirse en herramienta útil para el desarrollo profesional de los colaboradores.

Confirmando lo afirmado por (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005; Tobon, 2008) las competencias generales permiten el ingreso y adaptación al trabajo al relacionarse con otros trabajadores y aprender el trabajo donde ingresó, vinculadas a las capacidades intelectuales como la memoria/atención, solución de problemas/toma de decisiones y pensamiento creativo; capacidades personales, donde se evalúa el aporte en la conducta personal/social; capacidades interpersonales, donde el trabajo en equipo/adaptación y liderazgo con claves organizacionales; capacidades de gestión y de aprendizaje; capacidades tecnológicas, que implica la comprensión de procesos, métodos y planteamiento de soluciones prácticas; capacidades empresariales, donde se permite visualizar oportunidades, riesgo y proyectos entre otros.

También las competencias específicas, son propias de la función específica laboral, comprenden el dominio de conocimientos, procedimientos/habilidades y valores/actitudes para cumplir satisfactoriamente sus funciones.

De allí que (Ruiz, Jaraba, & Romero, 2005) afirmó que las características fundamentales implican el desarrollo de habilidades y destrezas; competencias metodológicas, saber utilizar procedimientos para resolver problemas; competencias sociales que permiten interrelacionarse con otras personas y las competencias participativas, clave para organización laboral donde se asume responsabilidades.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión de procesos influye directamente en las competencias laborales en la UGEL Huari 2020, de acuerdo al modelo que fue estadísticamente significativo, $X^2 = 63,990$, $p > 0,005$ que explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente, en el 42,1%.

Segunda: Esto confirma que las competencias profesionales son generales o específicas; requeridas para el trabajo de cualquier ámbito. Para las primeras “son comportamientos laborales propios en función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc.”; las específicas son “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo” y que se ejecutan con la aprobación del organismo público competente, para el caso el Ministerio de Trabajo y promoción Social, en condiciones de seguridad e higiene laboral, y en resguardo del ambiente.

Tercera: Asimismo, la gestión de procesos influye directamente en las competencias laborales generales en la UGEL Huari 2020, de acuerdo al modelo que fue estadísticamente significativo, $X^2 = 46,022$, $p > 0,000$, que explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente en un 21,2%.

Cuarta: La gestión de procesos influye en las competencias laborales específicas en la UGEL Huari 2020, de acuerdo al modelo que fue estadísticamente significativo, $X^2 = 32,107$, $p > 0,000$, que explica la incidencia de la variable independiente a la dependiente en un 20,2%.

Quinto: Esto confirma que las competencias específicas, son propias de la función específica laboral, comprenden el dominio de conocimientos, procedimientos/habilidades y valores/actitudes para cumplir satisfactoriamente sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las organizaciones públicas, especialmente a la UGEL Huari, implantar procesos de mejoramiento continuo que permitirá el crecimiento gradual de la calidad del servicio brindado, a través de un conjunto de procedimientos y actividades que se encuentren relacionadas/articuladas, en donde en cada proceso se le otorgue valor y se obtenga la satisfacción del servicio por parte de los usuarios.

Segunda: Se recomienda en la gestión de procesos el uso permanente de la tecnología de información que posibilite automatizar los procesos de gestión hacia la mejora permanente y continua. Asimismo, generar e implementar el sistema de la memoria organizacional, que permita almacenar, compartir y utilizar los conocimientos aprendidas y realizar la gestión del conocimiento organizacional con todos los colaboradores.

Tercera: Utilizar en los sistemas de gestión a través de la tic, interfaz inteligente que permita reducir el tiempo en los procesos y generar nuevos aprendizajes organizacionales y toma de decisiones acertadas y en tiempo real.

Cuarta: Con relación a las competencias laborales, implementar un modelo de desarrollo organizacional en función a las características de la institución, y obtener mejores resultados implementando la cultura organizacional y trabajo en equipo.

Quinta: Realizar evaluaciones por competencias, generando oportunidades de toma de decisiones con información actualizada, pertinente y propuestas de mejoramiento continuo en el logro de los objetivos organizacionales.

VIII. PROPUESTA

Propuesta: Capacitación en competencias profesionales.

1 Datos Generales:

1.1 **Título:** Programa de capacitación en competencias profesionales.

1.2 **Responsable:** Tania Yané Gonzales Huamán

2 Fundamentación

El papel fundamental del director, en su rol de líder de la organización, es desarrollar las capacidades de gestión, listo para su actuación positiva, asertiva demostrando capacidades profesionales. Sin embargo, estos rasgos presentan debilidades que generan que la gestión no se desarrolle adecuadamente en beneficio de los beneficiarios del organismo público: estudiantes y docentes.

Por otro lado, se realizó un diagnóstico en referencia a las competencias profesionales, la inadecuada formación cognitiva y de habilidades técnicas, no se apreciaba significativo desarrollo de competencias sociales, necesarias por cuanto el éxito de su servicio se relaciona con la calidad de la atención que se dispensa y esta a su vez depende de las competencias sociales de los que atienden.

3 Objetivos:

3.1 General:

- Capacitar y actualizar en competencias profesionales a los colaboradores de la UGEL Huari.

3.2 Específicos

- Realizar alianzas estratégicas con la Escuela de Posgrado de la UCV para desarrollar un programa capacitación en competencias profesionales.
- Creación de equipos para el apoyo permanente a los colaboradores en la UGEL Huari.

4 Justificación y explicación (importancia – viabilidad – sostenibilidad)

Este programa mejorara las competencias de los colaboradores de la UGEL Huari, visualizándose en la eficiencia y de la gestión, modernizando al Estado, asimismo, se promoverá la participación de los colaboradores en la gestión, empoderando y asumiendo responsabilidades, optimizándose los resultados propuestos en planes y programas de la organización, siendo

necesaria involucrar a la universidad, buscando sostenibilidad en la búsqueda que la ciudadanía salga beneficiada, fomentando el desarrollo social y la calidad de la educación peruana, especialmente de Huari.

5 Actividades

- a) Realizar convenio con la Universidad César Vallejo y UGEL Huari para el fortalecimiento de competencias profesionales de los colaboradores.
- b) Elaborar módulos de capacitación y actualización
- c) Crear grupos de asesoramiento en gestión administrativa.

6 Recursos

6.1 Materiales

Tabla 16a

Descripción de los materiales

Material	Cantidad	Costo unitario S/.	Subtotal S/.
Cuadernillo del módulo	100 millares	30.00	3,000.00
Folder manila	100 unidades	0.50	50.00
Lapiceros	100 unidades	1.00	100.00
Lápices	150 lápices	1.00	150.00
Tajadores	100 unidades	1.00	100.00
Memoria USB	10 unidad	32	320.00
Otros Útiles de Escritorio	X unidades	varios	500.00
Total -			4,220.00

6.2 Humanos

El presente proyecto tomará en cuenta recursos humanos, para su ejecución.

6.3 Financieros

Tabla 16b

Descripción de los servicios

Condición	Cantidad	Costo por servicio	Total S/
Salarios	10	1000	10,000.00
Asesoría	2	1500	3,000.00
Asesoría estadística	1	800	800.00
Digitador/a	1	500	100.00
Movilidad			100.00
Viáticos			150.00
Fotocopias			50.00
Anillados			24.00
Impresiones			100.00
Trámites administrativos			100.00
			14,424.00

7 Cronograma

Tabla 16c

Cronograma de actividades del módulo de capacitación.

Bimestre anual						
Actividades	1° mes	2° mes	3° mes	4° mes	5° mes	6° mes
a y b	x	x				
a y c			x	x		
d					X	x

8 Evaluación y control

La evaluación y retroalimentación se ejecutará de manera mensual, por parte de la UCV y la UGEL Huari, cuya finalidad es lograr la eficiencia de la gestión administrativa.

Referencias

Alles, MA. (2008) Dirección estratégica de Recursos Humanos, gestión por competencias, casos. México: Editorial, Gránica.

Cuesta, A. (2010) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Cuba: Ediciones ECOE.

Hernández, S. & Pulido, A. (2011) Fundamentos de gestión empresarial, enfoque basado en competencias. México: Mc Graw Hill, Educación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias. la trilogía. Tomo I*. Buenos Aires: Granica.
- Amor, M., & Serrano, R. (2020). Las competencias profesionales del orientador escolar: el rol que representa desde la visión del alumnado. *Revista de investigación Educativa*, 38(1). doi:<https://doi.org/10.6018/rie.321041>
- Ander Egg, E. (. (2011). *Aprender a investigar: nociones básicas para la investigación social*. Argentina Córdoba: : Brujas. ISBN 978-987-591-271-7.
- Araújo, S. d., & Duarte Araújo, A. (2011). Gestão educativa gerencial: superação do modelo burocrático? *Ensaio: aval.pol.públ.Educ*, 70(19). doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-40362011000100006>
- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*. Caracas: Universidad del Oriente.
- Arrillaga, C., & Martínez, O. (2020). La Educación Holística desde una Perspectiva Humanista. *Revista Scientific*, 11(1), 301-318. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i1.1972
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. . Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. ISBN 978-958-699-128-5.
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2018). Importancia de la Gestión Institucional en los Procesos de Acreditación Universitaria en Chile. *Opción*, 2048.
- Butrón, I. (2020). Diagnosis based on the school principal's management evaluation process from the socioformation. *Forhum International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 32-52. doi:<https://doi.org/10.35766/jf20224>
- Calderón-Angulo, R., Mora-Aristega, A., Cifuentes-Rojas, M., & Mora-Aristega, J. (2019). Desarrollo de competencias profesionales a través del trabajo autónomo, una perspectiva desde la práctica en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, ISSN-e 2477-8818, 5(Extra 1). doi:10.23857/dc.v5i1.1059

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. España: McGraw-Hill Interamericana de España. doi:ISBN: 978-1-4562-6982-1
- Chilán, S., Chilán, J., Marcillo, M., & Alvarez, A. (2016). ADMINISTRATIVE MANAGEMENT MODEL TO OPTIMIZE THE PERFORMANCE OF THE GOVERNMENTS AUTONOMOUS DECENTRALIZED PARISH. *3c Empresa*, 5(2). doi:<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.328236>
- Correa de Molina, C. (2005). *Administración Estratégica y Calidad Integral en las Instituciones Educativas. Tercera edición*. Bogotá-Colombia. Aula Abierta,: Editorial Magisterio.
- Contreras, Y. (2011). *Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela*. Revista Logos Ciencia & Tecnología ISSN 2145-549x, vol 2. no. 2, Enero – Junio, 2011, pp. 88-10
- Cuesta, A., & Lopes, I. (2020). Towards professional competences 4.0 in the Cuban company. ISSN: 2223-1781. *Revista Cubana de Ingeniería*, XI(1), 66-76. Obtenido de file:///C:/Users/luisn/Downloads/738-1734-1-PB.pdf
- Donna, G. (s/f). *Cuando es imprescindible generar empleabilidad*. Obtenido de Empresas y trabajadores.
- Ferro, J. (2000). *Visión de la universidad ante el siglo XXI*. . Barranquilla - Colombia: Ediciones.
- Guevara, L. (2005). *Gerencia social en la educación*. Bogotá: Antropos .
- Gutiérrez-Hinestroza, M., Silva-Sánchez, M., Iturralde-Kure, S., & Mederos-Machado, M. (2019). Competencias profesionales del docente universitario desde una perspectiva integral. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, ISSN-e 2588-087X, ISSN 2528-8008, 3(1). doi:10.26871/killkana_social.v3i1.443
- González, V. (2005). *¿Qué significa ser un profesional competente?*. Revista Iberoamericana de Educación. Universidad de La Habana, (ISSN: 1681-5653. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/Maura.PDF>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw Hill Education.

- Inciarte, A., Marcano, N., & Reyes, M. (2006). *Gestión Académica – Administrativa en la Educación Básica*. Maracaibo: Universidad de Zulia.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Módulo 1. Unidad 3. Identificación y Normalización de competencias*. OPS-OMS, OIT, Cinterfor.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2002). *Administración - Una Perspectiva Global*. México: McGraw Hill.
- Lara, J. (2017). IMPACT OF THE ADMINISTRATIVE MANAGEMENT ON THE EFFICIENCY OF THE FISHERIES FISHING ACTIVITY - CANTÓN MANTA. *Revista ECA Sinergia*, 8(2). doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-68212003011900002>
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4^o ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Mancebo, M., & Bentancur, N. (2018). Las competencias en la educación superior: nudos críticos y oportunidades de innovación. *Intercambios*, 5(1), 104-118.
- Marambio, C. (2018). Experiencia de gestión educativa escolar. Una acción dinámica para la transformación cultural. *Educar*, 54(1), 205-226. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/v54-n1-marambio>
- Marañón, E., Bauzá, E., & Del Valle, J. (2013). Tecnología para la Validación de la Planificación Estratégica en el Contexto del Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. *Innovación tecnológica*, 1-12.
- Martins, J., Branco, F., Gonçalves, R., Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zoloto, M., & Cruz-Jesus, F. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 182-193. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>
- Márquez, J. y Díaz, J. (2005). *Formación del recurso humano por competencias. Artículo científico*. Recuperado de <http://ve.scielo.org/scielo.php?Script=sciarttext&pid=S1317-58152005000100006>

- Ministerio de Educación. (2015). *Compromisos de Gestión Escolar*. Lima: Minedu.
- Mozo, D.; Machado, E.; Pérez K. (2012). *Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202016000300010&lng=es&tlng=es.
- Münch, G. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2° ed.). México: Pearson Educación.
- Muñiz, G. (2006). *Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica* (Vol. 3). Barcelona: Gestión 2000.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 195. *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra: OIT; 2005.
- OIT. (2010). *Competencias para el trabajo*. Departamento de Conocimientos. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180580.pdf
- Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C., & Ospino-Castro, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500259>
- Páez, C. (2020). *Gerencia en Acción/El líder como agente promotor del cambio organizacional*. Obtenido de El Carabobeño: <https://www.el-carabobeno.com/gerencia-en-accion-el-lider-como-agente-promotor-del-cambio-organizacional/>
- Penalva, A., Hernandez, M., & Guerrero, C. (2013). La gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado.*, 16(2), 77-92. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop>.
- PRS, S., Díaz, H., & Pérez, H. (2013). Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. *Revista Cubana de Educación Médica Superior.*, 27(1), 92-102.

- Ramirez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad. Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. ISSN-e 1409-4258. *Revista Electrónica Educare*, 24(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336225>
- Robbins, S., & De Cenzo, D. (1996). *Fundamentos de administración. Conceptos esenciales y aplicaciones*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el caribe*. ISSN 0123-417X. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1996/9370>
- Sandoval-Estupiñán, L., Pineda-Baéz, C., Bernal-Luque, R., & Quiroga, C. (2020). Challenges of novice school principals: initial professional development and leadership. *Revista Complutense de Educacion*, 31. Obtenido de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA615362812&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=11302496&p=IFME&sw=w>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. (2001). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá: Sistema nacional para el trabajo.
- Silva, I., Macias, H., & Santamaría, E. (2016). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento MB>a*. doi:<https://doi.org/10.18601/01233734.n29.02>
- Tobon, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. México: Univ Autónoma Guadalajara Internet. Obtenido de <http://www.conalepfresnillo.com/images/stories/conalep/Formación basada en competencias. Sergio Tobón.pdf>
- Tubay, M., Peña, M., Cedeña, E., & Chang, W. (2016). Gestión administrativa y su incidencia en la rentabilidad y calidad de los servicios a los usuarios de una institución educativa. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia E Investigación*. ISSN 2528-8083,, 1(4), 36-41. doi:<https://doi.org/10.26910/issn.2528-8083vol1iss4.2016pp36-41>

- Vargas, Z. (2004). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. ISBN 9290881690. OIT.
- Yangali, J. (2016). La gestión educativa en el desarrollo de la calidad universitaria. *INNOVA Research Journal*,, 7(1), 37-46. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n7.2016.36>

Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DE PROCESOS EN LA ADMINISTRACIÓN Y SU INCIDENCIA EN
LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA UGEL HUARI 2020”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

GONZALES HUAMAN, TANIA YANE

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N.º 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 06 de enero del 2021



.....
Dr. Felipe Guizado Oscco
Asesor de la tesis



.....
Dr. Menacho Rivera Alejandro Sabino
Revisor de la tesis

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables				
<p>Problema General ¿Cómo incide la gestión administrativa en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020?</p> <p>Problema específico 1 ¿Cómo incide la gestión administrativa en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cómo incide la gestión administrativa en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la incidencia de la gestión administrativa en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la incidencia de la gestión administrativa en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la incidencia de la gestión administrativa en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020.</p>	<p>Hipótesis general Existe incidencia directa de la gestión administrativa en las competencias profesionales en la UGEL Huari 2020.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe incidencia directa de la gestión administrativa en las competencias profesionales generales en la UGEL Huari 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existen incidencia directa de la gestión administrativa en las competencias profesionales específicas en la UGEL Huari 2020.</p>	<i>Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa</i>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos y protocolos Planes de contingencia. 	Del 1 al 5		
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Formación de equipos Trabajos en equipos. Selección del talento 	Del 6 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuada 20 - 47 Poco adecuadas 48 - 74 Adecuadas 75 - 100			
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Delegación y confianza Seguimiento de procesos. 	Del 11 al 15					
Control	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de respuesta Control y monitoreo 	Del 16 al 20					
<i>Matriz de operacionalización de la variable competencias profesionales</i>							
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Competencias generales	<ul style="list-style-type: none"> Intelectuales Personales Interpersonales Organizacionales Emprendimiento 	Del 1 al 25	Muy bueno (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)	Inadecuada 40 - 80 Poco adecuadas 81 - 120 Adecuadas 120 - 160			
	Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> Competencia técnica Competencias metodológicas Competencia social 	Del 26 al 40				

			<ul style="list-style-type: none">• Competencia participativa <hr/>
Metodología Tipo: Básica Nivel explicativo Diseño No experimental – transversal Población y muestra 120 trabajadores Técnica recolección de datos: encuesta on line Instrumento: Cuestionario Procesamiento estadístico: Regresión logística ordinal			

Anexo 2. Instrumentos

Instrumento 1: Gestión de procesos en la administración

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

	Planeación	1	2	3	4	5
1	¿Se han establecido funciones entre el director y los trabajadores?					
2	¿Se ha determinado claramente los objetivos de la institución?					
3	¿Es recomendable establecer funciones básicas?					
4	¿Es necesario anticipar posibles contingencias futuras?					
5	¿Es necesario reestructurar el plan estratégico?					
	Organización					
6	¿Es necesario subdividir los equipos funcionales?					
7	¿Es necesario delegar responsabilidades?					
8	¿Establecer vínculos es lo más adecuado?					
9	¿Es necesario especificar los requisitos de cada función?					
10	¿Seleccionar talentos, es el éxito de una gestión?					
	Dirección					
11	¿Solo el director puede tener la opinión correcta de la gestión pedagógica?					
12	¿Una adecuada dirección se basa en el personal de confianza					
13	¿La gestión administrativa en su institución cuenta con una dirección adecuada?					
14	¿Existen mecanismos para mejorar la gestión de la institución educativa?					
15	¿La adecuada gestión se especifica en una directiva?					
	Control					
16	¿Comparar resultados con objetivos es lo más adecuado?					
17	¿Es necesario evaluar los resultados de desempeño?					
18	¿Es necesario mostrar sugerencias correctivas?					
19	¿Es necesario comunicar fehacientemente cuáles son las funciones acordadas?					
20	¿Es necesario la experiencia para supervisar al docente en la institución educativa?					

Instrumento 2: Competencias profesionales

Muy bueno (4)

Bueno (3)

Regular (2)

Deficiente (1)

		4	3	2	1
	Dimensión: Competencias Genéricas				
	Intelectuales				
1.	Actuación profesional en el trabajo.				
2.	Empleo del método científico.				
3.	Compromiso con el desarrollo de su especialidad				
4.	Autodesarrollo como garantía de la calidad de trabajo				
5.	Empleo del método científico.				
6.	Actuación profesional en el trabajo				
7.	Informática en educación				
8.	Informática para investigaciones.				
9.	Informática para la gestión.				
	Personales				
10.	Valores y principios éticos y humanísticos.				
11.	Ejemplo moral y ciudadano.				
12.	Fundamento multicultural.				
13.	Valores y principios éticos y humanísticos				
	Interpersonales				
14.	Comunicación social y laboral.				
15.	Trabajo en equipo.				
16.	Liderazgo				
17.	Relaciones humanas				
	Organizacionales				
18.	Documentos legales para la atención				
19.	Documentos legales para la docencia				
20.	Documentos legales para la investigación.				
21.	Documentos legales para la gestión				
	Emprendimiento				
22.	Diseño curricular.				
23.	Diseño de actividades docentes.				
24.	Preparación actividades docentes- metodológicas.				
25.	Categorías didácticas				
	Dimensión: Competencias específicas				
	Competencia técnica				
26.	Garantiza su propio desarrollo profesional que propicia la garantía de calidad del servicio				
27.	Participa en el diseño y ejecución de Programas de Educación con la población				
28.	Realiza estudios e investigaciones en su práctica profesional				
29.	Confecciona protocolos.				
30.	Elabora los informes finales de la investigación.				
31.	Defiende y difunde los resultados.				
	Competencia social				
32.	Actúa y/o solicita oportunamente la colaboración de otros colegas				
33.	Prepara los documentos propios de la especialidad				

34.	Participa en la atención de la población ante desastres naturales				
35.	Administración de las tareas propias de sus funciones de atención, educacionales, investigativas y de gestión				
36.	Uso eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros a su disposición				
	Competencia participativa				
37.	Participa activamente en las actividades de la organización				
38.	La participación es asertiva				
39.	Colabora con todos los equipos de trabajo				
40.	Motiva a los demás miembros del equipo a que participen				

Anexo 3. Validez de instrumentos

Validez de instrumentos Gestión de procesos en la administración

Nº	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1.	¿Se han establecido funciones entre el director y los trabajadores?	x		x		x		
2.	¿Se ha determinado claramente los objetivos de la institución?	x		x		x		
3.	¿Es recomendable establecer funciones básicas?	x		x		x		
4.	¿Es necesario anticipar posibles contingencias futuras?	x		x		x		
5.	¿Es necesario reestructurar el plan estratégico?	Si	No	Si	No	Si	No	
	Organización							
6.	¿Es necesario subdividir los equipos funcionales?	x		x		x		
7.	¿Es necesario delegar responsabilidades?	x		x		x		
8.	¿Establecer vínculos es lo más adecuado?	x		x		x		
9.	¿Es necesario especificar los requisitos de cada función?	x		x		x		
10.	¿Seleccionar talentos, es el éxito de una gestión?	x		x		x		
	Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
11.	¿Solo el director puede tener la opinión correcta de la gestión pedagógica?	x		x		x		
12.	¿Una adecuada dirección se basa en el personal de confianza?	x		x		x		
13.	¿La gestión administrativa en su institución cuenta con una dirección adecuada?	x		x		x		
14.	¿Existen mecanismos para mejorar la gestión de la institución educativa?	x		x		x		
15.	¿La adecuada gestión se especifica en una directiva?	x		x		x		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	¿Comparar resultados con objetivos es lo más adecuado?	x		x		x		
17.	¿Es necesario evaluar los resultados de desempeño?	x		x		x		
18.	¿Es necesario mostrar sugerencias correctivas?	x		x		x		
19.	¿Es necesario comunicar fehacientemente cuáles son las funciones acordadas?	x		x		x		
20.	¿Es necesario la experiencia para supervisar al docente en la institución educativa?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luis Alberto Núñez Lira DNI: 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo, especialista en Gestión Pública

Los Olivos, 25. de junio de 2020

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Validez de instrumentos
Competencias Laborales**

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Competencias Genéricas							
	Intelectuales	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Actuación profesional en el trabajo.	x		x		x		
2.	Empleo del método científico.	x		x		x		
3.	Compromiso con el desarrollo de su especialidad	x		x		x		
4.	Autodesarrollo como garantía de la calidad de trabajo	x		x		x		
	Empleo del método científico.	x		x		x		
5.	Actuación profesional en el trabajo	x		x		x		
6.	Informática en educación	x		x		x		
7.	Informática para investigaciones.	x		x		x		
8.	Informática para la gestión.	x		x		x		
	Personales	Si	No	Si	No	Si	No	
9.	Valores y principios éticos y humanísticos.	x		x		x		
10.	Ejemplo moral y ciudadano.	x		x		x		
11.	Fundamento multicultural.	x		x		x		
12.	Valores y principios éticos y humanísticos	x		x		x		
	Interpersonales							
14.	Comunicación social y laboral.	x		x		x		
15.	Trabajo en equipo.	x		x		x		
16.	Liderazgo	x		x		x		
17.	Relaciones humanas	x		x		x		
	Organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No	
18.	Documentos legales para la atención	x		x		x		
19.	Documentos legales para la docencia	x		x		x		
20.	Documentos legales para la investigación.	x		x		x		
21.	Documentos legales para la gestión	x		x		x		
	Emprendimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
22.	Diseño curricular.	x		x		x		
23.	Diseño de actividades docentes.	x		x		x		
24.	Preparación actividades docentes- metodológicas.	x		x		x		
25.	Categorías didácticas	x		x		x		
	Dimensión: Competencias específicas							
	Competencia técnica	Si	No	Si	No	Si	No	
1.	Garantiza su propio desarrollo profesional que propicia la garantía de calidad del servicio	x		x		x		
2.	Participa en el diseño y ejecución de Programas de Educación con la población	x		x		x		
3.	Realiza estudios e investigaciones en su práctica profesional	x		x		x		
4.	Confecciona protocolos.	x		x		x		
5.	Elabora los informes finales de la investigación.	x		x		x		
6.	Defiende y difunde los resultados.	x		x		x		
	Competencia social	Si	No	Si	No	Si	No	
7.	Actúa y/o solicita oportunamente la colaboración de otros colegas	x		x		x		
8.	Prepara los documentos propios de la especialidad	x		x		x		
9.	Participa en la atención de la población ante desastres naturales	x		x		x		
10.	Administración de las tareas propias de sus funciones de atención, educacionales, investigativas y de gestión	x		x		x		
11.	Uso eficiente de los recursos humanos, materiales y financieros a su disposición	x		x		x		
	Competencia participativa	Si	No	Si	No	Si	No	
12.	Participa activamente en las actividades de la organización	x		x		x		
13.	La participación es asertiva	x		x		x		
14.	Colabora con todos los equipos de trabajo	x		x		x		
15.	Motiva a los demás miembros del equipo a que participen	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Luis Alberto Núñez Lira

DNI: 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo, especialista en Gestión Pública

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Los Olivos, 25. de junio de 2020



Firma del Experto Informante

Anexo 5. Base de datos de la investigación

Instrumento 1

Componente	Varianza total explicada										
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación				
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado		
1	9,644	48,221	48,221	9,644	48,221	48,221	6,625	33,123	33,123		
2	1,467	7,333	55,555	1,467	7,333	55,555	4,486	22,432	55,555		
3	,945	4,725	60,280								
4	,894	4,471	64,751								
5	,803	4,015	68,766								
6	,699	3,493	72,260								
7	,650	3,248	75,508								
8	,584	2,921	78,430								
9	,561	2,804	81,234								
10	,518	2,589	83,822								
11	,489	2,447	86,270								
12	,448	2,241	88,511								
13	,399	1,994	90,505								
14	,375	1,876	92,381								
15	,325	1,626	94,007								
16	,278	1,391	95,398								
17	,269	1,347	96,745								
18	,252	1,262	98,007								
19	,234	1,169	99,177								
20	,165	,823	100,000								

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente	
	1	2
VAR00002	,746	
VAR00003	,735	
VAR00001	,723	
VAR00005	,711	
VAR00006	,702	
VAR00004	,698	
VAR00011	,673	,407
VAR00009	,656	
VAR00012	,635	,455
VAR00010	,630	
VAR00007	,615	
VAR00013	,600	,506
VAR00008	,600	,410
VAR00015		,707
VAR00016		,702
VAR00019		,694
VAR00017		,666
VAR00020		,659
VAR00014	,502	,625
VAR00018	,444	,614

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Instrumento 2

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	20,288	50,721	50,721	20,288	50,721	50,721	7,322	18,305	18,305
2	1,771	4,429	55,150	1,771	4,429	55,150	6,945	17,362	35,667
3	1,478	3,696	58,845	1,478	3,696	58,845	4,679	11,698	47,364
4	1,365	3,412	62,258	1,365	3,412	62,258	4,503	11,258	58,622
5	1,057	2,643	64,901	1,057	2,643	64,901	2,511	6,279	64,901
6	,965	2,413	67,314						
7	,955	2,387	69,701						
8	,796	1,990	71,691						
9	,734	1,836	73,527						
10	,722	1,805	75,331						
11	,657	1,641	76,973						
12	,620	1,549	78,522						
13	,606	1,515	80,037						
14	,565	1,411	81,448						
15	,520	1,300	82,748						
16	,496	1,240	83,988						
17	,472	1,181	85,168						
18	,439	1,097	86,265						
19	,416	1,040	87,305						
20	,407	1,019	88,323						
21	,365	,913	89,237						
22	,338	,844	90,081						
23	,327	,818	90,898						
24	,311	,777	91,675						
25	,287	,719	92,394						
26	,280	,701	93,095						
27	,274	,685	93,780						
28	,268	,669	94,449						
29	,259	,648	95,097						
30	,248	,619	95,716						
31	,233	,583	96,300						
32	,223	,558	96,858						
33	,207	,517	97,375						
34	,185	,462	97,837						
35	,172	,429	98,266						
36	,168	,421	98,687						
37	,153	,383	99,070						
38	,135	,337	99,407						
39	,124	,309	99,716						
40	,114	,284	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

gestión de los procesos de administración																					
	Planificación					Organización					Dirección					Control					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	
Encuestados 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 5	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	
Encuestados 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 7	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	
Encuestados 8	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 9	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
Encuestados 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 12	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
Encuestados 13	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	
Encuestados 14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 15	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	
Encuestados 16	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestados 17	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	
Encuestados 18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	
Encuestados 19	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 21	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
Encuestados 22	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	
Encuestados 23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 24	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	
Encuestados 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 26	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	1	
Encuestados 27	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
Encuestados 28	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Encuestados 29	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 30	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	
Encuestados 31	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 32	3	4	3	3	2	5	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	5	2	3	
Encuestados 33	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	
Encuestados 34	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 35	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	
Encuestados 36	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
Encuestados 37	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	
Encuestados 38	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	
Encuestados 39	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	
Encuestados 40	4	4	5	4	3	4	4	4	5	2	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	
Encuestados 41	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	
Encuestados 42	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
Encuestados 43	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 44	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
Encuestados 45	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
Encuestados 46	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 47	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Encuestados 48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
Encuestados 49	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	
Encuestados 50	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
Encuestados 51	5	5	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	
Encuestados 52	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
Encuestados 53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	
Encuestados 54	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	
Encuestados 55	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	
Encuestados 56	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
Encuestados 57	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	
Encuestados 58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
Encuestados 59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
Encuestados 60	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
Encuestados 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 62	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	
Encuestados 63	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
Encuestados 64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
Encuestados 65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	
Encuestados 66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 67	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	
Encuestados 68	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	
Encuestados 69	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
Encuestados 70	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
Encuestados 71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
Encuestados 72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 73	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
Encuestados 74	3	2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
Encuestados 75	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	
Encuestados 76	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	
Encuestados 77	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestados 78	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
Encuestados 79	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	
Encuestados 80	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 81	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	
Encuestados 82	4	3	4	4	5	3	5	5	2	2	3	3	4	3	4	2	2	5	5	3	
Encuestados 83	2	2	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
Encuestados 84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 85	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	
Encuestados 86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
Encuestados 87	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 88	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	
Encuestados 89	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
Encuestados 90																					

Encuestados 101	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3
Encuestados 102	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
Encuestados 103	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
Encuestados 104	3	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	
Encuestados 105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Encuestados 106	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	
Encuestados 107	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	
Encuestados 108	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
Encuestados 109	5	5	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	
Encuestados 110	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 111	2	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	
Encuestados 112	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	
Encuestados 113	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
Encuestados 114	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
Encuestados 115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 117	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	4	3	
Encuestados 118	3	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	4	3	4	2	4	3	
Encuestados 119	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	
Encuestados 120	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	
Encuestados 121	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
Encuestados 122	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	4	
Encuestados 123	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	
Encuestados 124	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	
Encuestados 125	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	
Encuestados 126	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	
Encuestados 127	2	3	5	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	
Encuestados 128	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
Encuestados 129	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
Encuestados 130	5	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	
Encuestados 131	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	
Encuestados 132	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	
Encuestados 133	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	
Encuestados 134	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	
Encuestados 135	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
Encuestados 136	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	
Encuestados 137	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
Encuestados 138	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	
Encuestados 139	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	
Encuestados 140	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	
Encuestados 141	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	
Encuestados 142	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	3	
Encuestados 143	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
Encuestados 144	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	
Encuestados 145	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	2	
Encuestados 146	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
Encuestados 147	3	4	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	
Encuestados 148	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
Encuestados 149	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	
Encuestados 150	2	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Encuestados 151	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 152	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
Encuestados 153	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
Encuestados 154	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
Encuestados 155	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 156	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
Encuestados 157	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 158	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
Encuestados 159	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	
Encuestados 160	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	
Encuestados 161	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	
Encuestados 162	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	
Encuestados 163	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	3	
Encuestados 164	3	3	3	3	3	4	1	3	2	2	3	5	4	4	5	3	3	
Encuestados 165	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 166	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	3	4	4	5	3	3	3	
Encuestados 167	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	
Encuestados 168	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
Encuestados 169	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 170	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
Encuestados 171	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	
Encuestados 172	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 173	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	
Encuestados 174	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	
Encuestados 175	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	
Encuestados 176	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	3	
Encuestados 177	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
Encuestados 178	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
Encuestados 179	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
Encuestados 180	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
Encuestados 181	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	
Encuestados 182	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	
Encuestados 183	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Encuestados 184	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	
Encuestados 185	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	
Encuestados 186	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	
Encuestados 187	2	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	2	3	2	
Encuestados 188	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
Encuestados 189	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
Encuestados 190	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	
Encuestados 191	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	
Encuestados 192	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	5	3	
Encuestados 193	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	2	2	
Encuestados 194	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	2	5	
Encuestados 195	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	2	2	2	3	4	5	

Resultado5.sps [Document2] - IBM SPSS Statistics Viewer

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

Resultado

- Frecuencias
 - Tabla de frecuenc
 - Titulo
 - Gestión adm
 - Planeamien
 - Organización
 - Dirección
 - Control
 - Competencia
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de

Tabla de frecuencia

Gestión administrativa

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	11	5,6	5,6	5,6
regular	184	94,4	94,4	100,0
Total	195	100,0		

Planeamiento

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	15	7,7	7,7	7,7
excelente	83	32,3	32,3	40,0
regular	117	60,0	60,0	100,0
Total	195	100,0		

Organización

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	13	6,7	6,7	6,7
excelente	48	24,6	24,6	31,3
regular	134	68,7	68,7	100,0
Total	195	100,0		

Dirección

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	18	9,2	9,2	9,2
excelente	54	27,7	27,7	36,9
regular	123	63,1	63,1	100,0
Total	195	100,0		

Control

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	9	4,6	4,6	4,6
excelente	47	24,1	24,1	28,7
regular	139	71,3	71,3	100,0
Total	195	100,0		

19:30 27/10/2020

Resultado5.sps [Document2] - IBM SPSS Statistics Viewer

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

Resultado

- Frecuencias
 - Tabla de frecuenc
 - Titulo
 - Gestión adm
 - Planeamien
 - Organización
 - Dirección
 - Control
 - Competencia
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de
- Registro
 - PLUM - Regresión ord
 - Titulo
 - Notas
 - Avisos
 - Resumen de proc
 - Información de aj
 - Bondad de ajuste
 - Pseudo R cuadr
 - Estimaciones de

Tabla de frecuencia

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	9	4,6	4,6	4,6
excelente	47	24,1	24,1	28,7
regular	139	71,3	71,3	100,0
Total	195	100,0		

Competencias laborales

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	10	5,1	5,1	5,1
excelente	24	12,3	12,3	17,4
regular	161	82,6	82,6	100,0
Total	195	100,0		

Competencias generales

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	9	4,6	4,6	4,6
excelente	56	28,7	28,7	33,3
regular	130	66,7	66,7	100,0
Total	195	100,0		

Competencias específicas

Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
deficiente	9	4,6	4,6	4,6
excelente	42	21,5	21,5	26,2
regular	144	73,9	73,9	100,0
Total	195	100,0		

PLUM VAR00011 BY VAR00009
 /CRITERIA=CI(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MSTEP(5) PCONVERGE(1,0E-6) SINGULAR(1,0E-9)
 /LINK=LOGIT
 /PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY.

PLUM - Regresión ordinal

Avisos

Hay 2 (33,3%) casillas (es decir, los niveles de variable dependiente) por las combinaciones observadas de valores

19:31 27/10/2020

dependiente por las combinaciones observadas de valores de variable de predictor) con cero frecuencias.

Resumen de procesamiento de casos

Competencias laborales	deficiente	10	5,1%
	excelente	24	12,3%
	regular	161	82,6%
Gestión administrativa	deficiente	11	5,6%
	excelente	184	94,4%
Validos			
Perdidos			
Total			

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-79,253			
Final	15,282	63,990	1	,000

Función de enlace: Logit

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	23,648	1	,000
Devianza	8,473	1	,004

Función de enlace: Logit

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,280
Nagelkerke	,412
McFadden	,269

Función de enlace: Logit

Estimaciones de parámetro

Intervalo de confianza al 95%

Resumen de procesamiento de casos

Competencias generales	deficiente	9	4,6%
	excelente	56	28,1%
	regular	130	66,7%
Gestión administrativa	deficiente	11	5,6%
	excelente	184	94,4%
Validos			
Perdidos			
Total			

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	-71,873			
Final	25,951	48,0		

Función de enlace: Logit

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	53,398	1	,000
Devianza	17,931	1	,000

Función de enlace: Logit

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,210
Nagelkerke	,289
McFadden	,153

Función de enlace: Logit

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	
						Límite superior	
Umbral [VAR00015 = deficiente]	-4,553	,713	40,824	1	,000	-5,950	-3,157
[VAR00015 = excelente]	-,842	,161	27,441	1	,000	-1,157	-,527
Ubicación [VAR00009 = deficiente]	-5,815	1,013	32,928	1	,000	-7,891	-3,829
[VAR00009 = excelente]	B*		0	0			

Resultados.upv [Documento] - IBM SPSS Statistics Viewer

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

Resumen de procesamiento de casos

Competencias específicas	deficiente	n	Porcentaje marginal
deficiente	9	4.6%	
excelente	42	21.5%	
regular	144	73.6%	
Gestión administrativa	deficiente	11	5.6%
excelente	184	94.4%	
Válidos	195	100.0%	
Pérdidos	0		
Total	195		

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Solo intersección	59.169			
Enlace	27.053	32.107	1	.000

Función de enlace: Logit

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	22.565	1	.000
Devianza	17.070	1	.000

Función de enlace: Logit

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.102
Nagelkerke	.202
McFadden	.118

Función de enlace: Logit

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [VAR00016 = deficiente]	-3.903	.506	59.616	1	.000	-4.894	-2.911
Umbral [VAR00016 = excelente]	-1.206	.175	47.595	1	.000	-1.550	-.863
Ubicación [VAR00009=deficiente]	-4.473	.786	32.359	1	.000	-6.014	-2.932

Escribe aquí para buscar

19:32 27/10/2020



RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 3306 - 2020- UCV- L - EPG

Lima, 30 de octubre de 2020

VISTO:

El proyecto de investigación doctoral denominado: **Gestión en Procesos en la administración y su incidencia en las competencias profesionales en la UGEL Huari, 2020**, presentado por el (la) **Mgr. Tania Yané Gonzales Huamán** con código de matrícula N° **7000909566**, estudiante del Programa de **DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD – Promoción 2018-01** y,

CONSIDERANDO:

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

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del asesor (a) el Dr.(a). **Felipe Guizado Oscco**

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable de la Comisión de Tesis de Grado de Doctor conformada por: **Dr. Noel Alcas Zapata, Dr. Alejandro Menacho Rivera y la Dra. Yolanda Soria Perez;**

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

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

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación Doctoral denominado: **Gestión en Procesos en la administración y su incidencia en las competencias profesionales en la UGEL Huari, 2020**, presentado por el (la) **Mgr. Tania Yané Gonzales Huamán** con código de matrícula N° **7000909566**.

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



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 30 de diciembre de 2021
Carta P. 1041-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Lic.
Wilver Salas Reynoso
Director
UGEL Huari

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GONZALES HUAMÁN, TANIA YANÉ; identificada con DNI N° 31654049 y con código de matrícula N° 7000909566; estudiante del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de DOCTORA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión En Procesos en la Administración y su Incidencia en las competencias Profesionales en la UGEL Huari 2020

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GONZALES HUAMÁN, TANIA YANÉ asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe