



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mestanza Inga, Juan Bruno (ORCID: 0000-0002-1167-4989)

ASESOR (A):

Dra. Flores Fernández, Mileydi (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A mi amada esposa Rosalía, compañera inseparable en cada jornada y a mi adorado hijo Renzo, la razón de mi vida. Ellos han representado el gran esfuerzo de esta investigación.

Juan Bruno Mestanza Inga.

Agradecimiento:

A la Universidad César Vallejo, a la escuela de pre grado de Administración, a los docentes por contribuir en mi formación profesional, y en especial a la asesora Dra. Mileydi Flores Fernández por guiarme y apoyarme en el desarrollo de la presente investigación.

Juan Bruno Mestanza Inga.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
VIII. PLAN DE INTERVENCIÓN.....	26
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable Desarrollo de competencias	40
Tabla 2: Operacionalización de la variable Indicadores de gestión	41
Tabla 3: Nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.....	51
Tabla 4: Nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.....	51
Tabla 5: Dimensiones de la Variable Desarrollo de competencias	51
Tabla 6: Niveles y rangos de la variable desarrollo de competencias.....	52
Tabla 7: Niveles y rangos de la variable indicadores de gestión	52
Tabla 8: Confiabilidad de la variable Desarrollo de Competencias	52
Tabla 9: Confiabilidad de la variable Indicadores de Gestión	52

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: Nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.....	20
Gráfico 2: Nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021	20

Resumen

El estudio titulado “Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna Más Condorcanqui Bagua, 2021”, tuvo como objetivo general formular una propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y propositivo. Para la recolección de datos se utilizó como técnica a la encuesta, la misma que se aplicó a 30 facilitadores; los resultados se obtuvieron a mediante el software estadístico SPSS y Excel.

La investigación concluyó que el desarrollo de competencias de las facilitadoras se encuentra en un nivel regular (46.67%) afectando directamente en el cumplimiento de los indicadores de gestión, los cuales se encuentran en un nivel regular (53.33%). En ese sentido, se diseñó un plan de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más Condorcanqui Bagua, 2021.

Palabras clave: Desarrollo de competencias, Indicadores de gestión, Programa Cuna Más.

Abstract

The study entitled "Proposal for the development of competencies to improve management indicators in facilitators Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021", had the general objective of formulating a proposal for development of competencies to improve management indicators in the facilitators of the Cuna Más program in Condorcanqui Bagua, 2021. The research was quantitative, descriptive and purposeful. For data collection, the survey was used as a technique, which was applied to 30 facilitators; the results were obtained using the statistical software SPSS and Excel.

The research concluded that the development of competences of the facilitators is at a regular level (46.67%), directly affecting the fulfillment of the management indicators, which are at a regular level (53.33%). In this sense, a competence development plan was designed to improve the management indicators in the facilitators of the Cuna Más Condorcanqui Bagua program, 2021.

Keywords: Skills development, Management indicators, Cuna Más Program.

I. INTRODUCCIÓN

Atendiendo la Guía de elaboración de productos observables del año 2020 de la universidad; en el presente capítulo se redacta y expone de modo general la realidad problemática acentuando la necesidad de indagar el problema en el entorno social y profesional. Asimismo; se enuncia la formulación del problema, la justificación del estudio, así como, el objetivo general y específicos. Además, contiene la hipótesis correspondiente.

La internacionalización, las desigualdades, la urbanización, la crisis humanitaria, así como las alteraciones climáticas están ocasionando cambios que perjudican el estado nutricional de los niños a nivel mundial. Así también el impacto de la globalización delimita que las preferencias de disponibilidad de los alimentos y las decisiones que se toman sobre ellas, indican que el 77% de los alimentos elaborados en todo el mundo son vendidos y controlados por 100 grandes empresas. (UNICEF 2019, p.9).

Es importante destacar las conclusiones centrales del Informe Estado Mundial de la Infancia 2019 en el sentido de que una buena nutrición sea una prioridad en los niños; por lo tanto, se tendría que empoderar a las familias, jóvenes y niños para que requieran alimentos nutritivos, así como, estimular a los proveedores a tomar acciones que favorezcan la nutrición de los niños. Por otro lado, se deben estatuir ambientes saludables para la alimentación de todos los niños; además, con la finalidad de obtener resultados favorables en la nutrición infantil se debe fortalecer los sistemas de apoyo, tales como: educación, salud, protección social, agua y saneamiento. Finalmente, periódicamente se deben recoger datos y pruebas de alta calidad que permitan inspeccionar los progresos y tomar acciones en beneficio de los infantes”. (UNICEF 2019, p.10).

El portal del Estado Peruano indica que en el año 2011 en nuestro país fue constituido el MIDIS, el mismo que tiene adscrito programas sociales, entre ellos destaca el PNCM, cuya meta es prosperar el desarrollo de los niños y niñas menores de 36 meses de edad, en lugares en estado de pobreza y pobreza

extrema. Su objetivo general es pretender cerrar las brechas en el desarrollo cognitivo, emocional, físico y social en la niñez (Portal del Estado Peruano, 2020).

En ese contexto, las modalidades de gestión o intervención del programa se orientan en el cuidado diurno mediante los "CCM de cuidado diurno" en donde se ofrece un servicio integrado a niñas y niños de 6 meses a 3 años de edad que necesitan atención relacionadas a protección, afecto, descanso, seguridad, aprendizaje, desarrollo de habilidades y juego; así como nutrición y salud. Por otro lado, la modalidad de acompañamiento de familias se realiza por intermedio de los "CCM de acompañamiento a las familias" en la cual se visitan a los hogares y se realizan sesiones grupales sobre el cuidado y aprendizaje infantil con niñas y niños de 0 a 3 años de edad y madres gestantes (Portal del Estado Peruano, 2020).

Asimismo, informa los acontecimientos desde la quincena de marzo del 2020, las madres, padres y/o cuidadores principales de los servicios de CM siguieron recibiendo información y orientación a distancia ..., juego, interacción y comunicación con las niñas y niños, prevención de la violencia, COVID-19, salud y nutrición, mediante mensajes de texto, envíos de WhatsApp, radios comunitarias y perifoneo local. Cabe señalar que aquí el personal de cuna más denominado facilitadoras cumple un rol de prospección para captar, identificar y registrar la población infantil objetivo del respectivo programa y por ende al conjunto de estas actividades se les denomina gestión con indicadores para el presente estudio de investigación.

Además, el desarrollo de los programas sociales que realiza el estado peruano, demanda de sistemas de evaluación y monitoreo del colaborador de programas presupuestales y proyectos que apoyan la cooperación internacional; esto, obtiene rigurosas evidencias sobre los resultados, reflejándose en la mejora de estrategias y procesos, así como en la asignación presupuestal. Es valioso destacar que los proyectos y programas de desarrollo que son parte de las políticas públicas requieren ser eficientes en la obtención de las metas y en la inversión. Por ende, el personal del estado – facilitadoras del PNCM no está exonerado; - es decir la evaluación y el monitoreo son funciones sistemáticas y estratégicas estatuidos en los proyectos y programas de desarrollo, los cuales buscan producir información

rigurosa y confiable acerca del logro de los resultados (Miranda, Torres, Rotondo, & Mostajo, 2015).

Respecto a las capacitaciones; cuna más en una nota de prensa del 16 de junio 2020 publicó que capacitó a sus empleados con la finalidad de certificar y evaluar las competencias en cuidados comunitarios de atención integral a niños y niñas. En tal sentido, medio centenar de especialistas del programa de distintas regiones del país participaron en el primer taller virtual de “Formación de evaluadores de competencias”, el mismo que fue sistematizado por el SINEACE, lo cual permitió que los colaboradores de cuna más iniciaran el proceso de certificación y evalúen las competencias de los actores comunitarios voluntarios de los SAF y cuidado Diurno (Cuna Mas, 2020).

Según la Agencia Andina de Noticias (2019); a nivel de la región Amazonas 526 varones del PNCM participan como facilitadores en el progreso de menores; sumando un total de 11,009 colaboradores, entre hombres y mujeres, que se desenvuelven en esta valiosa labor, los cuales, mediante el SAF, tienen la finalidad de mejorar el aprendizaje y desarrollo de los niños y niñas menores de tres años. Es valioso destacar que, a nivel de regiones, Amazonas tiene el mayor número de facilitadores de sexo masculino con 82, seguido de Cajamarca (77), Loreto (72), Áncash (68) y Puno (30).

El enunciado del problema; por tanto, después de presentar la realidad problemática a nivel internacional, nacional y regional queda formulado de la siguiente manera: ¿Cuál sería la propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua?

La justificación del estudio se enfoca en tres dimensiones teórica, práctica y metodológica. Se dice que se justifica teóricamente cuando pretende comprobar, comparar, contrastar la teoría formulada con los resultados obtenidos de la investigación. Se diría que tiene justificación práctica; en el sentido de que apoya o ayuda a solucionar un problema identificado. Se diría que tuvo justificación metodológica cuando propone un procedimiento ordenado, validado, confiable y

nuevo capaz de modificar la realidad existente- nos referimos a la propuesta formulada-.

El Objetivo general se enuncia: Formular una propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

Los Objetivos específicos, asimismo se describen a continuación como: (a) Estimar el nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021. (b) Medir el nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021, (c) Elaborar una propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

La hipótesis quedó formulada de la manera siguiente:

H₁: “Si formulamos e implementamos la propuesta desarrollo de competencias, entonces; mejoraríamos los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui, Bagua”.

H₀: “Si no formulamos e implementamos la propuesta desarrollo de competencias, entonces; no mejoraríamos los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui, Bagua”.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico presenta el resumen de los antecedentes investigados del trabajo de investigación cuyo título detallado es “propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras (es) del programa Cuna Más Condorcanqui-Bagua” de la región Amazonas, asimismo la teoría y conceptos claves que indica la investigación.

Como antecedentes del presente trabajo de investigación en primer lugar se abordó a los hallazgos de investigación con clara clasificación mayor y menor a siete años de publicación en revistas indexadas y/o tesis, además libros referidos al tema. A su vez el ámbito fue a nivel internacional, nacional y regional; no sin antes completar el requisito del idioma que como mínimo debe ser el 40% prioritariamente en inglés.

En Brasil la revista *Educação e Pesquisa*, publicó el artículo “Desarrollo de competencias desde la perspectiva de los profesores universitarios: estudio en representaciones sociales”. El estudio tuvo como objetivo identificar el progreso de las competencias académicas en la educación superior. Para la recolección de la información se tuvo una población de 154 docentes de educación superior de tres instituciones privadas del Distrito Federal y se aplicó la técnica de asociación palabra libre, de carácter proyectivo, a 154 docentes de educación superior de tres instituciones privadas del Distrito Federal. El estudio concluyó que, para desarrollar habilidades académicas, los docentes utilizaban la expresión inductiva la cual estaba compuesto por las siguientes palabras: habilidad, formación, fundamental, reflexión, desarrollo y responsabilidad. En oposición, surgieron los términos ética, calificación, científicidad, autonomía, enfoque, y planificación. Finalmente, teniendo al alumno como protagonista, estos datos se orientan a la promoción del proceso de aprendizaje a partir de la concepción activa e interactiva del proceso (Polonia & Santos, 2020).

En México, un artículo basado en Competencias genéricas y específicas en la instrucción de recursos humanos en ciencias técnicas; concluye: [...] las competencias es parte de los cambios que la educación debe aceptar ya que estas

van a ser consistentes con la práctica futura de los egresados. Por otra parte, en el marco de la educación superior la verificación bibliográfica propuso un conglomerado de competencias específicas y genéricas en la instrucción de recursos humanos [...]. (Ramos, I; Vera, F; Castro, E; Rosado, Z; Arregui, C; Macías, Y., 2019).

En España; Alarcón, M. (2012). En la tesis: “Gestión por competencias y análisis de impacto en el servicio andaluz de salud”; establece como resumen la investigación que a la letra dice “Se realizan 22 Mapas de Competencias de distintas Unidades de Gestión Clínica del Hospital San Cecilio y Hospital Virgen de las Nieves de Granada en las categorías de médico y enfermería. Con esta herramienta el objetivo es mejorar las funciones y responsabilidades de cada puesto... y mejorar por tanto el Desempeño Profesional y el Desarrollo. Destacable la precisión del estudio y alta compatibilidad con el tema del proyecto de investigación.

Asimismo; añade que; teniendo un alto índice de impacto en los indicadores de calidad del Servicio Andaluz de Salud [...] estratifica la Formación para poder cruzar el currículo del profesional con el mapa y ver el GAP (la brecha o diferencia) competencias y por tanto los planes de formación individualizada. Podemos constatar que este estudio es casi o tan muy bien aproximado al que llevaremos a cabo propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras (es) del programa Cuna Más Condorcanqui-Bagua de la región Amazonas.

En Chile, el artículo denominado “Modelo de gestión por competencias, aplicado al proceso de capacitación institución de salud pública de la quinta región de Chile” plantea el desarrollo de un plan de capacitación basado en competencias indicando claramente el desarrollo de los indicadores en los niveles de logro alto y medio, para lo cual se deben ejecutar 12 cursos, es decir, uno por cada objetivo de desarrollo de competencias. La investigación concluye que existe la necesidad de mejorar las competencias a los equipos de salud en áreas administrativas; esto debido a que las clínicas y los hospitales son organizaciones que asisten a personas, brindándoles un servicio, así como, administran costos, necesitan

recursos y fijan metas. Por otro lado, lo más oportuno es orientarse hacia un aprendizaje relacionado al área de negocios, el cual se aprecia en los hallazgos del estudio. Por lo tanto, se propuso que las capacitaciones se redirijan hacia las reales necesidades de competencias de los colaboradores (Segovia, 2012).

En España; Pamos, A. (2016). En la tesis “Diseño y validación de un cuestionario de evaluación de competencias con soporte informático”; tuvo como objetivo según refiere [...] “la creación y validación de un cuestionario en el que se obtuviera la filosofía operativa predominante de las personas a través de la evaluación de un conjunto de competencias altamente demandadas actualmente en el contexto laboral”. Concluye que: respecto [...] cuanto, a la escala de deseabilidad social, encontró diferencias significativas entre los promedios de las personas que habían sido evaluadas en un proceso de formación y aquellas que se encontraban en un proceso de selección, siendo superiores las puntuaciones del segundo grupo.” (p.1).

En Brasil, la revista International Journal of Innovation publicó el artículo Revisión sistemática de la literatura emprendimiento social y desarrollo de habilidades: Análisis de los últimos 10 años. El objetivo de este artículo fue mostrar los resultados de la verificación de la literatura sobre del desarrollo de habilidades y como este influye en el emprendimiento social, para ello se dio respuesta a las siguientes interrogantes de investigación: ¿qué habilidades deben desarrollarse y cuáles son necesarias para aumentar las posibilidades de emprendedor social tiene oportunidad en los negocios? ¿Y qué lagunas teóricas existen en la literatura? En primer lugar, para el análisis de definió los criterios de selección del estudio. De los 116 artículos seleccionados para la investigación, 14 involucran los conceptos de emprendimiento social y desarrollo de competencias. A base de ello, los resultados mostraron que: es importante para las instituciones que las habilidades de investigación aumenten el número de estudios que abordan socialmente las competencias y el emprendimiento (Pinto, Brunstein, Martins, Desidério, & Sobrinho, 2016).

En España, el estudio “Identificación de indicadores de buenas prácticas en gestión clínica y sanitaria”, aquí indica como conclusiones en el sentido de que las

buenas prácticas se reconocen en dos niveles, tales como: la macrogestión, el cual permite disponer un banco y delimitar un contexto para la evaluación de indicadores; por otro lado, la mesogestión ayuda a instaurar indicadores según los consensos de expertos y las evidencias encontradas, por lo que se debe tener en cuenta las áreas principales, realizar un ensayo antes de su aplicación y comunicar oportunamente los resultados. Por otro lado; se indica que, para que un indicador sea idóneo debe cumplir con ciertas características tales como: abordaje de una cuestión importante, posibilidad de mensurar con datos confiables, alcance amplio, validez científica y significado de la cuantificación aplicable y útil. Finalmente, se concluye que el uso de los indicadores en la gestión posibilita el seguimiento de la rendición de cuentas y del rendimiento, ayudando en la toma de decisiones orientadas al desarrollo de iniciativas, en busca de mejorar la calidad. (Bermúdez, Olry, & García, 2018).

En España, Jiménez, A. (2016) en su estudio de indicadores, para la intervención socioeducativa...; donde resume: [...] los indicadores para la evaluación, se focaliza en las dimensiones de: proceso educativa, estructuración y la calidad; en la cual son complementadas con un glosario de elaboración propia, que traduce las expresiones que se muestran en el sistema de indicadores, facilitando el entendimiento de sus definiciones, cuyo entendimiento pudiera dar lugar a equivocarse.

En nuestro país, Núñez, Yangaly, Huaita, Vásquez y Rivera (2020) en su investigación "Factores asociados al desarrollo de destrezas de investigación en estudiantes de posgrado" determinaron que factores se asociaron en el desarrollo de destrezas en la investigación de los educandos de posgrado de universidades privadas y públicas. Para ello utilizaron la metodología cuantitativa, básica-sustantiva, con enfoque explicativo. Asimismo, la población fue establecida aleatoriamente, lo cual se consideró a 384 estudiantes de maestría y doctorado. Finalmente, según el pseudocuadrado concluyeron que existió una incidencia moderada del 44,4%, y, según las estimaciones de los parámetros (Wald), ambas variables influyen en el nivel adecuado.

Por otra parte, Casimiro, C., Tobalino, Casimiro, W., & Fernández (2020) en el artículo basado en Competencias laborales, tuvieron como propósito estatuir la relación entre la formación profesional y las competencias laborales. La investigación fue descriptiva con diseño transeccional y la muestra fue de 57 docentes del nivel inicial, utilizando como técnica la encuesta; asimismo para la recolección de datos aplicaron cuestionarios. Según los resultados, el estudio afirmó la existencia de la relación significativa entre formación profesional y las Competencias laborales de las docentes de nivel Inicial.

El artículo “Competencias administrativas en la calidad del servicio en instituciones educativas del nivel inicial”. El estudio se enmarcó en el modelo positivista con tipo básico-sustantivo, de diseño transversal no experimental y de nivel explicativo. Todo ello permitió establecer las competencias administrativas que desarrollaban las directoras y como estas influyeron en la calidad del servicio educativo que brindaban las instituciones educativas inicial de la Unidad de Gestión Local 07, Perú. La población estuvo conformada por 155 docentes del nivel inicial. Para la obtención de la información se aplicó dos escalas de percepción u opinión; Estadísticamente la información fue procesada mediante el análisis de regresión. Finalmente, se concluyó las capacidades administrativas de las directoras fue del 45,63% y el 85% percibieron de alta calidad el servicio brindado en las instituciones educativas del nivel inicial de la UGEL 07 (Núñez, Giordano, Menacho, Uribe, & Rodríguez, 2019).

Pretel, K. (2019) bajo la tesis “Factores que estarían contribuyendo a que algunas madres no estén motivadas en llevar a sus hijos a los CCM en el distrito de Socos. Ayacucho, 2013” destaca que el estudio tuvo como objetivos conocer en qué nivel las mamás conocen los beneficios y los servicios que ofrece CM, y como estos son percibidos por las madres beneficiarias. La investigación tuvo enfoque cuanti-cualitativo y su unidad de análisis fueron las madres que desistieron llevar a sus niños (as) al CCM, personal de salud y facilitadores. Finalmente, el estudio hace referencia que la preparación que recibieron los facilitadores no fue la adecuada, sin embargo, esto no fue motivo para que el servicio de cuidado diurno de desarrollara de la mejor manera.

En la región de Huancavelica; Ponce, D. y Ponte, N. (2016) en su tesis “Sistematización de la intervención educativa-Programa Integral de Nutrición 2009-2011 ... región Huancavelica : el rol del facilitador”. Al referirse al rol de los Facilitadores del PRONAA; tal como: [...] el papel del facilitador es un elemento primordial en la dimensión comunal y familiar, quien es el enlace entre las necesidades de los usuarios del programa para enlazarse con las realidades y programas del estado. Concepto vital para el presente estudio planteado.

Por otro lado, añade su importancia en el sentido prospectivo: la envergadura del estudio se relaciona al facilitador como pieza importante de la articulación organizativa de toda participación educativa, y su dinamismo para promocionar el trabajo coordinado con distintos sectores que puede contar un programa con estas particularidades.

El facilitador o facilitadora del programa del Estado para dar atención logística y educativa a los niños: representa un elemento crítico del engranaje organizativo de la participación educativa. Reconociendo y resaltando los dotes de la facilitadora de desenvolverse en una labor articulada y que gracias a estos dotes ayuda a potenciar los objetivos logrados. (p.1)

Suclupe (2020) desarrolló una investigación para la aplicación de un programa de capacitación en la cual buscó vigorizar las competencias laborales de los empleados de la Subgerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa – Chiclayo. Su objetivo fue determinar si el programa de capacitación fortaleció las competencias laborales de los empleados, para ello, se trabajó con una muestra de 20 colaboradores. La investigación se desarrolló mediante el diseño pre experimental con pre y post test a un único grupo de estudio. Al comparar los resultados obtenidos, se evidenció el mejoramiento las competencias laborales de los trabajadores, lográndose fortalecer sus competencias laborales.

Sandoval (2018) desarrolló un estudio sobre Indicadores de gestión y como estos impactaron en la captación de socios de la Cámara de Comercio de Jaén. Su objetivo de la investigación fue determinar cómo los IG impactaron en la captación

de socios. El estudio asumió el tipo descriptivo correlacional ya que estuvo orientado a estimar la relación entre las variables de estudio, teniendo un diseño no experimental. Con la finalidad de recolectar los datos se utilizó la técnica del reporte, para ello se elaboró dos fichas de reportes. Finalmente, los resultados mostraron que ambas variables fueron evaluadas en un nivel regular; asimismo, con un índice de correlación del 0.707 se confirmó una correlación directa positiva entre los indicadores de gestión y la captación de socios.

Pacora (2018) desarrolló una investigación sobre los Indicadores de competencias laborales y como estos afectan en la producción de los trabajadores del Banco de la Nación de la ciudad de Chiclayo. Su finalidad del estudio fue estatuir la relación entre las variables de la investigación, así como medir el nivel de ambas variables. Para ello, el estudio realizó un planteamiento cuantitativo, con alcance correlacional, y su diseño fue no experimental. La muestra fue de 30 colaboradores, para obtener la información se desarrolló una encuesta, la misma que fue aplicada a funcionarios y colaboradores. La investigación concluyó que mediante el valor de significancia $p < 0,001$ existe relación significativa entre la productividad y los indicadores de competencias laborales. Por otra parte, el 17% de los trabajadores indicaron que las competencias laborales fueron valoradas como sobresalientes, el 73% como competentes, mientras que el 10% calificaron por desarrollar; respecto a la productividad, se encontró un 57% de trabajadores con una calificación alta, el 30% tuvo calificación moderadamente alta, y el 13% fueron evaluados moderadamente bajo. Finalmente, se recomendó confortar la estructuración de procesos de calidad y mejora continua, así como, en el menor plazo posible ejecutar medidas de mejora institucionales. En tal sentido, los conceptos teóricos considerados para la presente investigación son los siguientes

Las competencias profesionales según Lizarte y Fernández (2018) para la educación social basa superponer un instrumento para la recolección de datos concerniente a la percepción del dominio y prioridad de las competencias en educación social y que ello esté orientado hacia el desempeño profesional. Bajo ese contexto el cuestionario ha sido validado previamente, posteriormente utilizado en un estudio realizado por Fullana, Pallisera y Planas (2011) (como se citó en Lizarte y Fernández, 2018) que profundizaron que los educadores sociales

fomentan sus competencias en el desempeño de su profesión en distintas áreas de su trabajo, con el propósito de conseguir puntos de vista coincidente entre profesionales, y que estos faculten proponer prácticas de aprendizaje orientadas a la consecución de buenas competencias.

Los autores anteriormente citados, indican que el cuestionario diseñado por Fullana et al. (2011), se propusieron en el libro blanco y está apoyado en el listado de competencias, dicho libro pertenece a la denominación de grado en educación social, elaborado por la ANECA, con una distinción entre las competencias específicas, es decir, las competencias profesionales “saber hacer” y conocimientos disciplinarios “saber”; y por otro lado las competencias transversales, el cual abarca las interpersonales y sistémicas, y las competencias instrumentales, todas ellas citadas a las competencias comunes con diferentes titulaciones.

La postura de competencias del colaborador que desarrolla funciones de ME en programas de desarrollo social -que el estado desarrolla en especial- se podría definir como conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que debe tener un individuo para ejercer apropiadamente sus funciones de planificación, organización del trabajo, dotación, la compensación y desarrollo de capacidades en el proceso de gestión de recursos humanos en el departamento y sistemas de ME (Miranda, et al., 2015).

Un factor importante que los facilitadores deben considerar es la forma de llegar a comunicarse con los niños y las madres o acompañantes, por tanto, la competencia comunicativa juega un rol fundamental para operacionalizar y comprender la didáctica de la enseñanza. En ese contexto, “la competencia comunicativa es usada para desarrollar y analizar a la competencia lingüística, sociolingüística, interactiva, discursiva y competencia estratégica (Salazar, 2015).

A nuestro entender, el DC se enfoca en la actuación de un individuo, valorando sus habilidades, conocimientos y actitudes para desempeñar adecuadamente su profesión, el cual es medida por el sistema de ME.

Por otro lado, “el aprendizaje basado en competencias es la que debe asegurar la capacitación que permita desarrollar actividades y funciones que se tienen concertados en el desempeño profesional” (Domínguez, Medina, & López, 2018). En esa misma línea, Reis, Loiola y Guedes (2016, p.442) indican que “lo aprendido por las personas se aplica en el puesto de trabajo y esto se da en términos de eficacia en la competencia formada”.

“El enfoque basado en las competencias está relacionado con el contenido, los medios de enseñanza, los métodos y las formas, pero esto es determinado implícitamente por intermedio de la descripción de la competencia de los educandos quienes se desarrollarán a través de los proceso de enseñanza” (Kytmanov, Noskov, Safonov, Savelyeva, & Shershneva, 2016).

La transferencia del aprendizaje se ha tratado como la aplicación en el puesto de trabajo de lo aprendido por los individuos o, además, en términos de eficacia en el desempeño de la competencia formada. Es decir, se concibe a los aprendizajes por competencias como el proceso de formación sobre la valuación integral del grado de construcción, adquisición y DC. Por otro lado, la evaluación por competencias debe entenderse como un proceso continuo de reflexión y retroalimentación del proceso de aprendizaje (Amurrio, 2021). También es necesario identificar los diferentes aprendizajes para el DC con la finalidad de optimizar la formación de los profesionales peruanos para el progreso de nuestra sociedad (Rodríguez del Solar, 2014).

Continuamente se renuevan los procedimientos administrativos; por lo tanto, la persona que realiza gestión tendrá que fortalecer permanentemente sus conocimientos desde su formación académica y durante su vida profesional con la finalidad de consolidar los principales enfoques sobre gestión; por eso, las organizaciones desarrollan prácticas de gestión, enfocadas a gestionar procesos y recursos desde el nivel operativo hasta el nivel directivo con el objetivo de ser exitosas en el mercado. Por tanto, las competencias involucran una amplia gama de conocimientos, actitudes y procedimientos, los mismos que deben ser coordinados, integrados y combinados en donde la persona es responsable de conocer para la praxis profesional permitiendo a los facilitadores actuar de manera

eficiente (Ignacio De los Ríos, 2012). Es por eso que las competencias profesionales han cobrado gran valor en poco tiempo; generadas por su carácter transversal, multidisciplinario, transnacional y multidimensional (La Rosa, Guerrero, & Martínez-Almela, 2012).

Al respecto, los IG son valores que cuantifican la conducta del servicio o ventas para poder ser confrontados con algunos antecedentes, como datos históricos de los resultados, objetivos y datos generales de la organización, en donde las desviaciones de estos serán de gran ayuda en la toma de decisiones, y acoger acciones estratégicas y correctivas (Carrasco, 2013). Del mismo modo, Uribe y Reinoso (2014) manifiestan que un indicador de gestión permite medir y evaluar el desempeño de una empresa frente a sus objetivos, teniendo en cuenta responsabilidades con los colaboradores, comunidad, accionistas, proveedores, clientes, gobierno, etc. por lo tanto, los IG pretenden mejorar continuamente los resultados de la organización ya que lo que no se mide con datos y hechos no se puede mejorar (p.13). En ese sentido, los IG expresan de manera cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y comportamiento de un proceso, que al ser cotejado con datos relevantes pueden mostrar una variación, cuya magnitud llevan a tomar acciones preventivas o correctivas.

En esa misma línea Contreras, Olaya y Matos (2017) conceptualizan a los indicadores como una “herramienta cualitativa o cuantitativa que presenta señales o evidencia de una actividad, situación o resultado” (p.55). Sin embargo, Silva y Madeira (2015, p.241) manifiestan que “Los IG deben incluir la enseñanza, la investigación y la extensión, para plasmar el impacto y el posicionamiento de su actividad final para la sociedad”.

Por otra parte, Los IG deben responder a la estrategia de la organización, siendo estos medidos y controlados, creando un contexto capacitador favorable para el desarrollo de nuevos procesos, tecnologías y productos. (Braga & Moreira, 2014). En ese contexto, “los indicadores permiten saber si se están cumpliendo con los objetivos, permitiendo evaluar la gestión de las organizaciones”. (Zambrano, Prieto, & Castillo, 2015).

Los IG, no solo deben verse como evaluación, monitoreo o control del cumplimiento de las metas planteadas por las instituciones u organizaciones, guiadas por su visión y misión; esto tiene que ir más allá. Es decir, los resultados deben permitir la revisión de las políticas vigentes y en función de sus resultados formular o modificar las políticas (Rodríguez, 2014).

En nuestro País, el MIDIS se creó con la finalidad de liderar la agenda de inclusión social, contando con varios programas, uno de ellos es el PNCM, el mismo que atiende a la población en condición de pobreza y exclusión en distintos rangos de edades de 0-3 años y madre gestante. Dicho programa es evaluado a través del MEF generando evidencias que llevan a tomar decisiones en torno a Presupuesto por Resultados. Uno de los instrumentos de gestión que genera información sobre el cumplimiento de las actividades del programa son los IG, estos incluyen la ejecución presupuestal y las evaluaciones sobre el logro de resultados esperados. Todo ello basado en la modernización de la gestión pública (Cavero, Cruzado, & Cuadra, 2017). Sin embargo, la implementación de la nueva gestión pública no ha obtenido la modernización en las instituciones públicas, es decir aún persiste deficiencia en la sistematización de organización y funcionamiento de los procesos de gestión (Samalvides, 2017).

En tal sentido, podemos concluir que los IG son imprescindibles dado que, su constante seguimiento permite fijar condiciones e identificar las distintas señales que se derivan del normal desarrollo de las tareas. Es importante indicar que, para cuantificar la productividad y calidad de una organización, se debe saber interpretar la información que estos nos brinden y de esta manera tomar decisiones respecto a la ejecución presupuestal, productividad, calidad, eficiencia, eficacia y calidad; los cuales se convierten en signos vitales de la empresa.

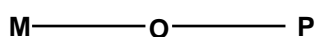
III. METODOLOGÍA

Este capítulo comprende el tipo y diseño del estudio, describe las variables y su respectiva Operacionalización, además de la población, muestra y muestreo. Asimismo, los instrumentos y técnicas de recolección de datos, su procedimiento de recolección respectivo, su método de análisis estadístico que corresponden respectivamente y finalmente las consideraciones éticas a tener en cuenta para respetar la propiedad intelectual y la legitimidad de la presente investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Según la Guía Normativa del proyecto de Investigación (CONCYTEC 2018). En tal sentido; el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y propositivo. Por lo tanto, se usó la recolección de información para probar hipótesis, teniendo como base el análisis estadístico y la métrica numérica, lo cual nos permitió estatuir patrones de comportamiento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.46).

El diseño fue no experimental, no hay intervención directa o manipulación de variables, que a su vez es en relación a la recolección de datos es transversal debido que los datos solo de recogen una sola vez. Finalmente, es propositivo debido a que formuló una propuesta para mejorar los indicadores de gestión y también se le conoce ésta como investigación acción (Hernández & et al., 2014, p.4). En tal sentido, el estudio utilizó el siguiente esquema:



Dónde:

M : Facilitadores de Cuna Más.

O : Observación del comportamiento de las variables

P : Propuesta del desarrollo de competencias

3.2. Variables y Operacionalización

Es un procedimiento donde se hace transitar la variable a sus componentes o dimensiones; lo cual “se fundamenta en la definición operacional y conceptual [...]”

(Hernández, et al., 2014, p. 211). Es decir, cuando es vinculada con otra variable toma relevancia, impacto, relación o influye; lo que permitiría aceptar o rechazar la hipótesis del estudio. Por lo tanto, el estudio presentaría las siguientes variables:

Variable Independiente: Desarrollo de competencias

Definición conceptual: conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que debe tener un individuo para ejercer apropiadamente sus funciones de planificación, organización del trabajo, dotación, la compensación y desarrollo de capacidades en el proceso de gestión de recursos humanos en el departamento y sistemas de ME (Miranda, et al., 2015).

Definición operacional: se enfoca en la actuación de un individuo, valorando sus habilidades, conocimientos y actitudes para desempeñar adecuadamente su profesión, el cual es medida por el sistema de ME. En ese sentido, para estimar el nivel de competencias de los facilitadores se aplicará el cuestionario usando la escala de Likert con un total de 15 ítems, distribuido en las siguientes dimensiones: Evaluación y Monitoreo. Para ello se determinaría los niveles y rangos mediante la escala de Baremos.

Variable Dependiente: Indicadores de gestión

Definición conceptual: mide y evalúa el desempeño de una empresa frente a sus objetivos, teniendo en cuenta responsabilidades con los colaboradores, comunidad, accionistas, proveedores, clientes, gobierno, etc. Por lo tanto, los IG pretenden mejorar continuamente los resultados de la organización ya que lo que no se mide con datos y hechos no se puede mejorar (Uribe & Reinoso, 2014)

Definición operacional: los IG expresan de manera cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y comportamiento de un proceso, que al ser cotejado con datos relevantes pueden mostrar una variación, cuya magnitud llevan a tomar acciones preventivas o correctivas. Al respecto, para medir el nivel de los indicadores de gestión se aplicaría el cuestionario usando la escala de Likert con un total de 11 ítems, distribuido en las siguientes dimensiones: Evidencias de competencias

específicas y Evidencias de competencias claves. Para ello se determinaría los niveles y rangos mediante la escala de Baremos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es un “conjunto donde conciertan todos los datos con ciertas especificaciones” (Hernández, et al., 2014, p.174). Por lo tanto, la población de la investigación cumplió con los siguientes parámetros: (a) lugar: PNCM Condorcanqui, Bagua; (b) periodo: año 2020; (c) dimensión: facilitadores que realizan actividades administrativas y de campo; (d) condición: la unidad de análisis es el personal que labora mayor a un año en el PNCM Condorcanqui, Bagua. En ese sentido, el tamaño de la población que cumple con las características es 30.

Dado la naturaleza del estudio, la muestra fue no probabilística debido que “los elementos no dependen de su probabilidad para seleccionarlos, sino de la peculiaridad del estudio” (Hernández, et al., 2014, p. 176). En tal sentido, según los objetivos establecidos en el estudio, a nuestro criterio se estudió a toda la población, ya que esto nos ayudó tener una visión clara del desarrollo de las competencias de los facilitadores. En ese contexto, la muestra estuvo conformada por los 30 facilitadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de los datos se utilizó como técnica a la encuesta, lo cual nos permitió adquirir información de la fuente primaria. Por otro lado, dado la naturaleza del estudio, el problema planteado y los objetivos, el instrumento que se usó fue el cuestionario, el mismo que contribuyó a obtener información relevante, dándole mayor objetividad a los resultados.

Respecto a la confiabilidad del instrumento, esta se efectuó mediante la escala de Alfa de Cronbach, mientras que la validez fue otorgada por expertos en administración.

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud dirigida al Jefe de la Unidad Territorial PNCM, Condorcanqui - Bagua, el cual nos otorgó la autorización para recolectar los datos. Luego se desarrolló el cuestionario de preguntas, el mismo que tuvo una duración de 5 a 15 minutos, ya que solo se necesitó que el encuestado marque la opción que se adecuó a su realidad. Finalmente, en una hoja Excel se procedió a afianzar las respuestas, se tabularon y luego se analizó los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Se consolidaron los datos de ambas variables, luego se procedió al análisis estadístico, por lo tanto, se aplicó la estadística descriptiva, el cual nos permitió analizar los principales factores, las dimensiones, las características, procedimientos, entre otros elementos. Esto explicó los comportamiento de las variables observadas (Hernández, et al., 2014). Por otro lado, la información se mostró en tablas y gráficos estadísticos, para lo cual se desarrollaron fórmulas estadísticas en el programa Excel.

3.7. Aspectos éticos

La investigación estuvo orientada: (a) confidencialidad de la información tanto de las fuentes primarias y secundarias, (b) seguridad de los datos para su análisis y evaluación, los mismos que fueron adaptados a los principios y valores del investigador, (c) consentimiento por parte de los colaboradores y directivo de la institución, esto sirvió para prevenir riesgos al momento de conseguir los datos, y (d) investigación objetiva, para ello se aplicó métodos de la investigación científica que nos garantizó la confiabilidad de los resultados. Todo esto garantizó la autenticidad y no suplantación de la investigación.

IV. RESULTADOS

- 4.1. Estimar el nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

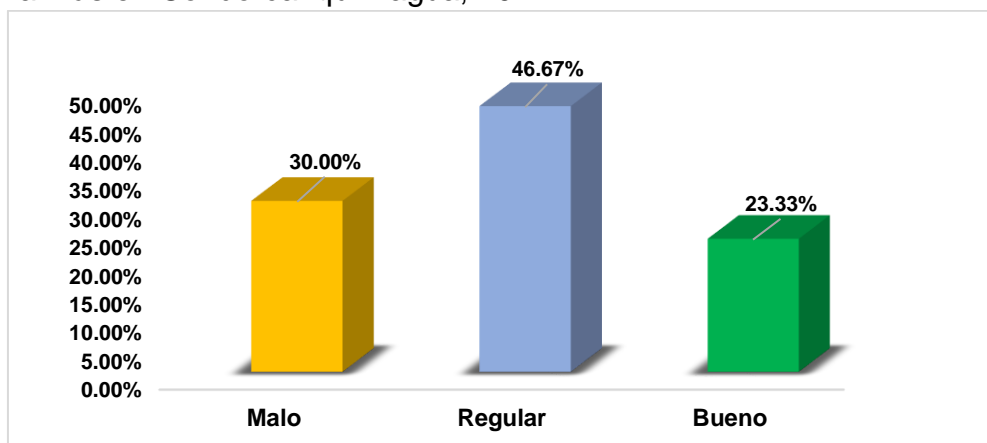


Gráfico 1: Nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

Interpretación: En la figura 1 se puede observar el nivel de las competencias de las facilitadoras del PNCM de unidad territorial Condorcanqui Bagua, en donde el 46.67% de las encuestadas se encuentran en un nivel regular, el 30% se encuentran en un nivel de competencia Malo; mientras que el 23.33% cuentan con un nivel bueno.

- 4.2. Medir el nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

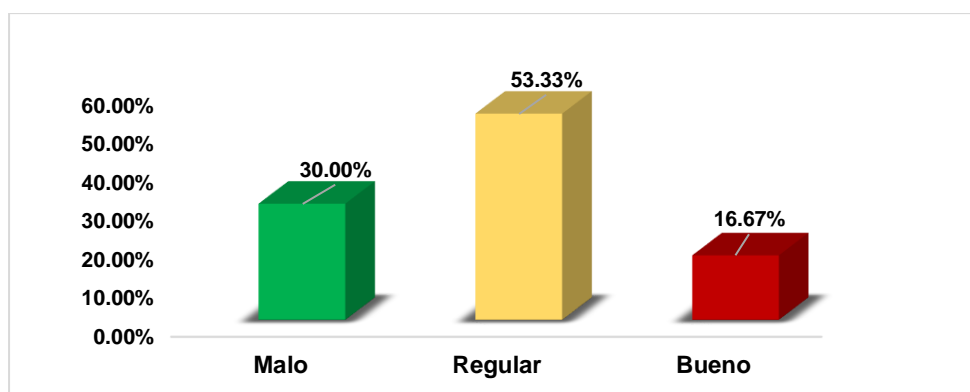


Gráfico 2: Nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021

Interpretación: En la figura 2 podemos observar el nivel de los IG de las facilitadoras del PNCM de unidad territorial Condorcanqui Bagua, donde el 53.33% de las encuestadas indicaron que los indicadores de gestión se

encuentran en un nivel regular, el 30% indicaron un nivel Malo; mientras que el 16.67% manifestaron que los indicadores de gestión se encuentran en un nivel bueno.

4.3. Elaborar una propuesta de desarrollo de competencias para mejorar los indicadores de gestión en las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

Los resultados muestran que, según la dimensión Monitoreo el 43.3% de los encuestados desarrollan sus competencias de manera regular. Por otra parte, según la dimensión Evaluación, el 40% de las facilitadoras desarrollan sus competencias en un nivel malo. En ese contexto; es importante elaborar un plan de DC y así poder mejorar los IG en las facilitadoras del PNCM en Condorcanqui Bagua, 2021.

V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo mostramos los resultados encontrados, estos fueron realizados mediante instrumentos que permitieron valorar las respuestas de la población encuestada. Para ello, se consideró las teorías relacionadas al tema y los antecedentes.

En ese sentido, Miranda, et al. (2015) indica que del DC es el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que debe tener un individuo para ejercer apropiadamente sus funciones de planificación, organización del trabajo, dotación, la compensación y desarrollo de capacidades en el proceso de gestión de recursos humanos en el departamento y sistemas de ME. Es decir, la persona valora sus habilidades, conocimientos y actitudes para desempeñar adecuadamente su profesión. En esa misma línea, Lizarte y Fernández (2018) manifiestan que las competencias profesionales para la educación social superpone un instrumento para la recolección de datos concerniente a la percepción del dominio y prioridad de las competencias en educación social y que ello esté orientado hacia el desempeño profesional, es por ello, que el estudio realizado por Fullana, Pallisera

y Planas (2011) (como se citó en Lizarte y Fernández, 2018) indicaron que los educadores sociales fomentan sus competencias en el desempeño de su profesión en distintas áreas de su trabajo, con el propósito de conseguir puntos de vista coincidente entre profesionales, y que estos faculten proponer prácticas de aprendizaje orientadas a la consecución de buenas competencias.

Respecto al objetivo específico N° 1 de nuestra investigación podemos encontrar que el nivel del DC de las facilitadoras del PNCM de la unidad territorial Condorcanqui Bagua, 2021, se encuentran en un nivel regular (46.67%), mientras que el 30% tienen un nivel Malo; y el 23.33% cuentan con un nivel bueno. Al cotejar con los resultados del estudio elaborado por (Núñez, et al. 2019) se encuentra que las competencias administrativas que desarrollaban las directoras de las instituciones educativas inicial de la UGEL 07, Perú, fue del 45.63%. En ese contexto, es importante fortalecer las capacidades de los colaboradores con la finalidad de ofrecer un mejor servicio al usuario y por ende dar cumplimiento a los indicadores de gestión, dado que “El enfoque basado en las competencias está relacionado con el contenido, los medios de enseñanza, los métodos y las formas, pero esto es determinado implícitamente por intermedio de la descripción de la competencia de los educandos quienes se desarrollarán a través de los proceso de enseñanza” (Kytmanov, Noskov, Safonov, Savelyeva, & Shershneva, 2016). Ello queda demostrado en la investigación realizada por Suclupe (2020) donde desarrolló un programa de capacitación lo cual permitió fortalecer las competencias laborales de los empleados de la Subgerencia de desarrollo económico y social de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa – Chiclayo.

Por otra parte, los IG son instrumentos que permiten medir y evaluar el desempeño de una empresa frente a sus objetivos, teniendo en cuenta responsabilidades con los colaboradores, comunidad, accionistas, proveedores, clientes, gobierno, etc. Por lo tanto, los IG pretenden mejorar continuamente los resultados de la organización ya que lo que no se mide con datos y hechos no se puede mejorar (Uribe & Reinoso, 2014). En esa misma línea Contreras, Olaya y Matos (2017) conceptualizan a los indicadores como una “herramienta cualitativa o cuantitativa que presenta señales o evidencia de una actividad, situación o resultado” (p.55). Sin embargo, Silva y Madeira (2015, p.241) manifiestan que “Los

IG deben incluir la enseñanza, la investigación y la extensión, para plasmar el impacto y el posicionamiento de su actividad final para la sociedad”. Bajo ese contexto, podemos decir que los IG expresan de manera cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y comportamiento de un proceso, que al ser cotejado con datos relevantes pueden mostrar una variación, cuya magnitud llevan a tomar acciones preventivas o correctivas.

Por lo antes indicado, nuestro estudio en su objetivo específico N° 2 encontró que el nivel de los IG basado en el DC de las facilitadoras del PNCM de unidad territorial Condorcanqui Bagua, 2021, se encuentra en un nivel regular (53.33%), mientras que el 30% estuvo en un nivel Malo; y el 16.67% se ubicó en un nivel bueno. Al comparar con los resultados encontrados en el estudio realizado por Sandoval (2018) se puede evidenciar que los IG de la Cámara de Comercio de Jaén se encontraron en un nivel regular; asimismo, se obtuvo un índice de correlación del 0.707 confirmándose una correlación directa positiva entre los IG y la captación de socios. Por su parte, los resultados del estudio elaborado por Pacora (2018) nos muestran que el 17% de los trabajadores del banco de la nación de Chiclayo, indicaron que las competencias laborales fueron valoradas como sobresalientes, el 73% como competentes, mientras que el 10% calificaron por desarrollar; respecto a la productividad, se encontró un 57% de trabajadores con una calificación alta, el 30% tuvo calificación moderadamente alta, y el 13% fueron evaluados moderadamente bajo, por lo que el autor recomendó confortar la estructuración de procesos de calidad y mejora continua, así como, en el menor plazo posible ejecutar medidas de mejora institucionales.

Un factor importante que las facilitadoras deben considerar es la forma de llegar a comunicarse con los niños y las madres o acompañantes, por tanto, la competencia comunicativa juega un rol fundamental para operacionalizar y comprender la didáctica de la enseñanza, es por ello que continuamente se renuevan los procedimientos administrativos; por tanto, la persona que realiza gestión tendrá que fortalecer permanentemente sus conocimientos desde su formación académica y durante su vida profesional con la finalidad de consolidar los principales enfoques sobre gestión; es así que las organizaciones desarrollan prácticas de gestión enfocadas a gestionar procesos y recursos desde el nivel

operativo hasta el nivel directivo. Al respecto, con el objetivo de ser exitosos en el mercado, las competencias involucran una amplia gama de conocimientos, actitudes y procedimientos, los mismos que deben ser coordinados, integrados y combinados en la praxis profesional, permitiendo a los facilitadores actuar de manera eficiente (Ignacio De los Ríos, 2012). Es por eso que las competencias profesionales han cobrado gran valor en poco tiempo; generadas por su carácter transversal, multidisciplinario, transnacional y multidimensional (La Rosa, Guerrero, & Martínez-Almela, 2012).

El DC en los colaboradores se ven reflejados en el cumplimiento de los indicadores, tanto así que su uso de estos en la gestión posibilita el seguimiento de la rendición de cuentas y del rendimiento, ayudando en la toma de decisiones orientadas al desarrollo de iniciativas, en busca de mejorar la calidad. (Bermúdez, Olry, & García, 2018). Bajo este enfoque, en el objetivo específico N° 3 de nuestra investigación, se encontraron los resultados basados en las dimensiones del DC de las facilitadoras; en donde la dimensión monitoreo indica que el 43.3% de los encuestados desarrollan sus competencias de manera regular, mientras que la dimensión evaluación nos muestra que el 40% de las facilitadoras desarrollan sus competencias en un nivel malo. Todo ello se ve reflejado en el cumplimiento de los IG, los cuales se encuentran en un nivel regular (53.33%). En ese contexto; los resultados nos llevan a proponer la elaboración de un plan de DC y así poder mejorar los IG en las facilitadoras del PNCM en Condorcanqui Bagua, 2021.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se concluyó que el DC de las facilitadoras se encuentran en un nivel regular (46.67%), afectando directamente en el cumplimiento de los IG del PNCM Condorcanqui Bagua, 2021
- 6.2.** Se concluyó que los IG en las facilitadoras del PNCM Bagua, 2021, se encuentran en un nivel regular (53.33%), reflejándose que todo ello se da por lo regular de sus competencias.

6.3. Se concluyó que según la dimensión monitoreo el 43.3% de las facilitadoras desarrollan competencias de manera regular, mientras que la dimensión evaluación muestra que el 40% desarrollan sus competencias en un nivel malo. Es por eso que el cumplimiento de los IG se encuentran en un nivel regular. En ese sentido se diseñó un plan de DC para mejorar los IG en las facilitadoras del PNCM en Condorcanqui Bagua 2021

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda implementar talleres de capacitación con la finalidad de fortalecer las competencias de las facilitadoras y así desarrollen de manera eficiente sus actividades.
- 7.2.** Se recomienda realizar un continuo monitoreo a los IG para identificar las falencias en su cumplimiento por parte de las facilitadoras.
- 7.3.** Se recomienda aplicar la propuesta del plan de DC lo cual va a permitir mejorar los IG en las facilitadoras del PNCM en Condorcanqui Bagua, 2021.

VIII. PLAN DE INTERVENCIÓN

Plan de desarrollo de competencias para las facilitadoras del Programa Cuna Más Condorcanqui - Bagua

I. INTRODUCCIÓN

El buen desempeño de una organización tiene como objetivo integrar muchas de las funciones de quienes participan en ella y lograr los resultados deseados a través de las actitudes, comportamientos y habilidades de sus colaboradores; por tanto, la persona tendrá que fortalecer permanentemente sus conocimientos desde su formación académica y durante su vida profesional con la finalidad de consolidar los principales enfoques sobre gestión; por eso, las organizaciones desarrollan prácticas de gestión, enfocadas a gestionar procesos y recursos desde el nivel operativo hasta el nivel directivo con el objetivo de ser exitosas en el mercado.

Bajo ese contexto, el Plan de DC busca asegurar al máximo las competencias de las facilitadoras en la gestión de indicadores, por lo que, el plan se desarrollará en tres etapas, la primera etapa abordará la sensibilización del plan, la segunda etapa se orienta en establecer la capacitación a las facilitadoras y en la tercera etapa se efectuará la evaluación y el seguimiento del plan; todo ello se ejecutará con su debido esquema donde indica el tiempo y costo que demandará para su implementación.

II. FUNDAMENTACIÓN

La persona tendrá que fortalecer permanentemente sus conocimientos desde su formación académica y durante su vida profesional con la finalidad de consolidar los principales enfoques sobre gestión; por eso, las organizaciones desarrollan prácticas de gestión, enfocadas a gestionar procesos y recursos desde el nivel operativo hasta el nivel directivo con el objetivo de ser exitosas en el mercado. Por tanto, las competencias involucran una amplia gama de conocimientos, actitudes y procedimientos, los mismos que deben ser coordinados, integrados y combinados en donde la persona es responsable de conocer para la praxis profesional,

permitiendo a los facilitadores actuar de manera eficiente (Ignacio De los Ríos, 2012).

En esencia, el desarrollo de recursos humanos destinado a mejorar todas las habilidades existentes de los funcionarios y servidores públicos no solo aumenta el empleo y la productividad, sino que también permite establecer e internalizar las habilidades. En tal sentido, el buen desempeño de una organización tiene como objetivo integrar muchas de las funciones de quienes participan en ella y lograr los resultados deseados a través de las actitudes, comportamientos y habilidades de los colaboradores. Por lo tanto, el plan se fundamenta porque su aporte va ayudar a fortalecer las competencias de las facilitadoras; es decir, mediante el fortalecimiento de las competencias se va a potenciar las actitudes, habilidades y la capacidad de gestión de las facilitadoras, logrando así mejorar los IG del PNCM Condorcanqui Bagua.

III. OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar la gestión de indicadores de las facilitadoras.

Objetivos específicos

- Establecer la metodología de capacitación requerida para el desarrollo de las competencias.
- Fortalecer los conocimientos, actitudes y habilidades de las facilitadoras.
- Incrementar el cumplimiento de los indicadores de gestión.

IV. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

El PNCM define el desarrollo infantil de manera multidimensional, abarcando las dimensiones cognitiva, física y socioemocional de la niña o niño. En ese sentido, el valor del Programa Cuna Más se encuentra sustentada en la carencia de emprender el desarrollo de los infantes en el territorio nacional dadas las brechas socioeconómicas existentes.

La prueba presentada por el programa es un ejemplo que en el Perú existen rezagos importantes en los ciudadanos de menores ingresos económicos dentro de los hitos claves indicativos del desarrollo infantil.

Su función del programa es mejorar el desarrollo infantil temprano para superar las brechas en el desarrollo cognitivo, social, físico y emocional de los infantes, mediante 2 servicios gratuitos: El servicio de cuidado diurno y el servicio de acompañamiento a familias.

Misión

Lideramos el diseño e implementación de servicios pertinentes y de calidad para la atención integral de la primera infancia, contribuyendo a desarrollar al máximo las potencialidades de las niñas y niños menores de 3 años de edad, en particular en zonas de pobreza y pobreza extrema.

Visión

Brindar servicios para la atención integral de calidad y pertinente a niñas y niños menores de 3 años en zonas de pobreza y pobreza extrema, que permitan cultivar y guiar cuidadosamente su potencial intelectual, emocional, social y moral; guiado con una perspectiva de interculturalidad, equidad, derechos y ciudadanía; y con el sustento de la cogestión con la comunidad.

V. Etapas del plan

a. Etapa de sensibilización. Mediante la sensibilización se le da a conocer a las facilitadoras el valor de renovar conocimientos. Por lo que, en esta etapa se deberá contar con el personal idóneo, el cual deberá tener las habilidades y técnicas que le permitan desarrollar de manera eficiente la sensibilización del plan.

b. Etapa de establecimiento del plan. En esta etapa es fundamental que las facilitadoras se sientan comprometidas con los objetivos, visión, misión y los valores de la institución. En ese contexto, la capacitación busca que el colaborador fortalezca sus competencias en el desempeño de su profesión

y sus funciones, todo ello con el propósito de consolidar los principales enfoques sobre gestión.

c. Etapa de establecimiento del plan. En esta etapa es fundamental que las facilitadoras se sientan comprometidas con los objetivos, visión, misión y los valores de la institución. En ese contexto, la capacitación busca que el colaborador fortalezca sus competencias en el desempeño de su profesión y sus funciones, todo ello con el propósito de consolidar los principales enfoques sobre gestión.

d. Etapa de evaluación y seguimiento. En esta etapa el jefe territorial evaluará los resultados obtenidos en cada una de las etapas anteriores y los cambios producidos en las facilitadoras, es decir se evalúa si lo aprendido por los colaboradores se aplica en el puesto de trabajo y que este aprendizaje se vea reflejado en términos de eficacia en el cumplimiento de los indicadores de gestión. De no haberse logrado los resultados esperados, se analizarán las debilidades y se realizará retroalimentación a los participantes.

VI. Desarrollo estratégico

Estrategia 1: Tipos de capacitación.

Tabla 1: Tipos de capacitación.

Tipo	Resultados esperados	Acciones	Responsable
Capacitación preventiva	Adquirir conocimientos y actitudes	1 taller "Fortaleciendo mis capacidades"	Capacitador externo
	Mejorar el trabajo en equipo	1 taller "Trabajo en equipo"	Capacitador externo
Capacitación correctiva	Evaluar los resultados.	1 Reunión "Evaluando mis actividades"	Jefe de Unidad Territorial y facilitadoras

Estrategia 2: Niveles de capacitación.

Tabla 2: Niveles de capacitación.

Tipo	Resultados esperados	Acciones	Responsable
Nivel Básico	Adquirir conocimientos, información y actitudes esenciales para el desarrollo de competencias.	1 taller "Fortaleciendo mis capacidades"	Capacitador externo
Nivel Intermedio	Ampliar conocimientos y perfeccionar actitudes con relación al desarrollo de competencias.	1 taller "Fortaleciendo mis capacidades"	Capacitador externo

VII. Matriz de plan de mejora

Tabla 3: Matriz de plan de mejora

Actividad	Resultados esperados	Acciones	Fecha	Responsable
Capacitación preventiva	Mejorar las competencias de las facilitadoras del Programa Cuna Más Condorcanqui - Bagua.	Evaluar las competencias de las facilitadoras	Fecha de inicio: 04/10/2021 Fecha de término: 23/10/2021	- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo
Capacitación correctiva	Optimizar el cumplimiento de los indicadores de gestión	Evaluar los resultados y actividades de las facilitadoras	Fecha de inicio: 04/10/2021 Fecha de término: 23/10/2021	- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo
Nivel Básico	Adquirir conocimientos, información y actitudes esenciales para el desarrollo de competencias.	Evaluar las competencias de las facilitadoras.	Fecha de inicio: 25/10/2021 Fecha de término: 13/11/2021	- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo
Nivel Intermedio	Ampliar conocimientos y perfeccionar actitudes con relación al desarrollo de competencias.	Evaluar las competencias de las facilitadoras.	Fecha de inicio: 25/10/2021 Fecha de término: 13/11/2021	- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo.

VIII. Presupuesto de plan de intervención.

Tabla 4: Presupuesto de plan de intervención.

Estrategia	Actividad/ acción	Descripción del Gasto	Cant.	Unidad de medida	Costo unitario S/.	Costo total S/.	Rubro presupuestal	Total S/.
Capacitación preventiva	Desarrollar un taller "Fortaleciendo mis capacidades" Desarrollar un taller "Trabajo en equipo"	Capacitador externo	1		2000	2000	Recursos ordinarios	2000.00
		Equipo de sonido	1	Unidad	250	250		250.00
		Pizarra acrílica	1	Unidad	250	250		250.00
		Cartulinas	10	Unidades	0.5	5		5.00
		Lapiceros	22	Unidades	0.5	11		11.00
		Cuadernos	22	Unidades	3.5	77		77.00
		Plumones	10	Unidades	2.5	25		25.00
		Papel bond	100	Unidades	0.05	5		5.00
		Impresiones	22	Anillados	2.5	55		55.00
		Papel sábana	10	Unidades	0.5	5		5.00
		Refrigerios	31	Unidades	5	155		155.00
Almuerzo	31	Unidades	15	465	465.00			
Capacitación correctiva	Desarrollar una Reunión "Evaluando mis actividades"	Jefe de Unidad Territorial	1		0	0	Recursos ordinarios	0
		Equipo de sonido	1	Unidad	250	250		250.00
		Impresiones	22	Unidades	0.1	2.2		2.20
		Plumones	10	Unidades	2.5	25		25.00
		Papel sábana	10	Unidades	0.5	5		5.00
		Refrigerio	31	Unidades	5	155		155.00
Capacitación nivel básico	Desarrollar un taller "Fortaleciendo mis capacidades"	Capacitador externo	1		2000	2000	Recursos ordinarios	2000.00
		Equipo de sonido	1	Unidad	250	250		250.00
		Cartulinas	10	Unidades	0.5	5		5.00
		Plumones	10	Unidades	2.5	25		25.00
		Papel bond	100	Unidades	0.05	5		5.00
		Impresiones	22	Anillados	2.5	55		55.00
		Papel sábana	10	Unidades	0.5	5		5.00
		Refrigerio	31	Unidades	5	155		155.00
		Almuerzo	31	Unidades	15	465		465.00
Capacitación nivel intermedio	Desarrollar un taller	Capacitador externo	1		2000	2000	Recursos ordinarios	2000.00
		Equipo de sonido	1	Unidad	250	250		250.00

"Fortaleciendo mis capacidades"	Papel bond	100	Unidades	0.05	5		5.00
	Cartulinas	10	Unidades	0.5	5		5.00
	Impresiones	22	Unidades	0.1	2.2		2.20
	Plumones	10	Unidades	2.5	25		25.00
	Papel sábana	10	Unidades	0.5	5		5.00
	Almuerzo	31	Unidades	15	465		465.00
	Refrigerios	31	Unidades	5	155		155.00
Total							S/ 9, 617.40

IX. Cronograma del plan de capacitación

Tabla 5: Cronograma del plan de capacitación

Actividad	Año 2021												Responsables
	Setiembre				Octubre				Noviembre				
	Semana				Semana				Semana				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Presentación del plan de capacitación													Investigador y jefe de Unidad Territorial.
Análisis de los beneficios del Plan de capacitación													Jefe de Unidad Territorial.
Aprobación del plan de capacitación													Jefe de Unidad Territorial.
Contratación del Capacitador externo													Jefe de Unidad Territorial.
Sensibilización del plan de capacitación													- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo
Desarrollo del plan de Capacitación													Capacitador externo
Seguimiento y control													- Jefe de Unidad Territorial. - Capacitador externo
Retroalimentación													Capacitador externo

REFERENCIAS

- Agencia Andina de Noticias. (19 de Mayo de 2019). Cuna Más: 526 varones participan como facilitadores en desarrollo de menores.
- Alarcón, M. (2012). *Gestión por competencias y análisis de impacto en el servicio andaluz de salud*. Granada, España: Universidad de Granada.
- Alcántara, S., & Pintado, L. (2018). *El coaching como herramienta para mejorar las competencias laborales de los colaboradores de King Kong Lambayeque S.C.R.L. 2017*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 1-13.
- Alles, M. (2013). *Rol del jefe: Cómo ser un buen jefe*. Ediciones Granica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Juan Carlos Martínez Coll.
- Amurrio, F. (2021). Evaluation model of learning by competences at the Domingo Savio Private University – Headquarters Sucre. *Fides Et Ratio*, 21(21), 61 - 85.
- Angulo, N., Calvanapón, F., & Malpica, V. (2017). Compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del hospital regional docente de cajamarca, año 2016. *Cientifi-K*, 5(1), 18-24.
- Araujo, J., & Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Taragona: Publicaciones URV.
- Arbaiza, L. (06 de Febrero de 2017). Compromiso laboral. *El Peruano*.
- Bader, A. (2014). *LOTSE Coaching - una forma muy eficaz de entrenamiento individual y grupal para el crecimiento personal*. Tredition.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL(1), 14-23.
- Bayón, F. (2018). *Coaching mañana: Teoría general del coaching II*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Bermúdez, C., Olry, A., & García, L. (2018). Identificación de indicadores de buenas prácticas en gestión clínica y sanitaria. *Journal of Healthcare Quality Research*, 33(2), 109-118.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo Empresarial*. México: RED TERCER MILENIO S.C.

- Braga, H., & Moreira, J. (2014). Management Indicators and Measurement of Innovation: Review of the Literature. *Business Management Dynamics*, 3(10), 55 - 58.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M., & Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277.
- Carbini, A. (2015). *¿Y Si Cambio Yo?: "Coaching Como Herramienta De Cambio"*. Palibrio.
- Carrasco, J. (2013). Indicadores de gestión: Cómo usarlos para mejorar los resultados. *Gaceta Business: Gaceta de optometría y óptica oftálmica*, 479, 62-66.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., & Fernández, B. (2020). LABOR COMPETENCIES AND PROFESSIONAL TRAINING OF INITIAL EDUCATION TEACHERS IN THE DISTRICT OF LURIGANCHO IN PERU. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Cavero, D., Cruzado, V., & Cuadra, G. (2017). Effects of social programs on indigent population health: evidence from results-based budgeting's impact evaluations to social programs in Peru. *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*, 34(3).
- Contreras, F., Olaya, J., & Matos, F. (2017). *Gestión por procesos, Indicadores y Estándares para Unidades de Información* (Vol. 1). Lima - Perú: BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERU.
- Cotrina, E., & Gutiérrez, M. (2018). *Eficacia del Coaching para el fortalecimiento del liderazgo en enfermería*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Cuna Mas. (2020). *Programa Nacional Cuna Más: Funcionarios de Cuna Más son capacitados para evaluar y certificar competencias de cuidadores comunitarios de Atención Integral a niñas y niños*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/cunamas/noticias/187351>
- Chirinos, D., & Vela, J. (2017). *Compromiso Organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Deming, E. (2012). *Calidad, productividad y competitividad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Diario Gestión. (01 de Julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Diario Gestión*.

- Díaz, G. (2018). *Coaching en la gestión del talento humano de una universidad privada de Lima 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Domínguez, M., Medina, A., & López, E. (2018). Desarrollo de competencias en el primer curso de universidad: estudio de caso. *Publicaciones*, 48(1), 39-62.
- Durán, J. (2018). *Evaluación de los niveles de compromiso organizacional y propuesta de intervención para el Cluster Ecuador & Perú de Boehringer Ingelheim para el año 2017 – 2018*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Fernandez, V. (2013). *Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España*. España: OmniaScience.
- Galea, A. (2017). *Coaching Organizacional para la formación de equipos de alto desempeño. Caso: dirección de escuela de la facultad de odontología de la universidad de Carabobo*. Bárbula, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Goldvarg, D., & Perel, N. (2016). *Mentor Coaching en Acción: Feedback efectivo para un Coaching exitoso*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Ignacio De los Ríos, D. (2012). Learning Model and Competences Certification in the Project Management Scope: an Empirical Application in a Sustainable Development Context. *Procedia-Social and Behavioral Science Journal*, 46, 1297-1305.
- Imaña, L. (18 de Febrero de 2019). El coaching genera un retorno de más de 500% en las organizaciones. *Andina Agencia Peruana de Noticias*.
- Jarufe, S. (2017). *relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para cecinas Fanda*. Chile: Universidad de Concepción.
- Jiménez, A. (2016). *Propuesta de un sistema de indicadores para la intervención socioeducativa y la gestión en los centros de día de menores en la comunidad Valenciana*. España: Universidad de Valencia.
- Kytmanov, A., Noskov, M., Safonov, K., Savelyeva, M., & Shershneva, V. (2016). Competency-based Learning in Higher Mathematics Education as a Cluster of Efficient Approaches. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 30(56), 1113-1126.

- La Rosa, G., Guerrero, D., & Martínez-Almela, J. (2012). Professional competences: Intellectual. *Pantouvakis*, 618-625.
- Larraín, A. (2017). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de salas*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Lizarte, E., & Fernández, M. (2018). Competencias profesionales del Educador Social: Comparación de las percepciones de estudiantes de grado y profesionales en activo. *Publicaciones*, 48(2), 257–277.
- López, J., Sánchez, M., Altopiedi, M., & Oliva, N. (2018). Formación de directivos escolares mediante un programa basado en el coaching grupal, la retroalimentación y el análisis de la práctica. *Profesorado*, 22(1), 481-500.
- Lussier, R. N. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4 ed.). México: Cengage Learning Editores S.A.
- Melgarejo, S. (2018). *Compromiso organizacional de los servidores CAS y nombrados de la Oficina General de Recursos Humanos del Minedu-2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E., & Mostajo, P. (2015). Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de monitoreo, evaluación y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo. Un aporte para las decisiones basadas en evidencias. *Anales de la Facultad de Medicina*, 76, 67-76.
- Núñez, L., Giordano, M., Menacho, I., Uribe, Y., & Rodríguez, L. (2019). Administrative competences in the quality of service in educational institutions of the initial level. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 9(1).
- Núñez, L., Yangaly, J., Huaita, D., Vásquez, M., & Rivera, O. (2020). Factors Associated With the Development of Research Skills in Graduate Students. *International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)*, 12(1), 359-369.
- Pacora, T. (2018). *Indicadores de competencias laborales y su efecto en la productividad de los colaboradores del Banco de la Nación Chiclayo, 2017*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Palomino, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (8 ed.). Madrid: ESIC.

- Pamos, A. (2016). *Diseño y validación de un cuestionario de evaluación de competencias con soporte informático*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Pinto, I., Brunstein, J., Martins, A., Desidério, P., & Sobrinho, C. (2016). SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURE SOCIAL ENTREPRENEURSHIP AND SKILLS DEVELOPMENT: AN ANALYSIS OF THE PAST 10 YEARS. *International Journal of Innovation*, 4(1).
- Polonia, A., & Santos, M. (2020). Desarrollo de competencias desde la perspectiva de los profesores universitarios: estudio en representaciones sociales. *Educação e Pesquisa*, 46.
- Ponce, D., & Ponte, N. (2016). *Sistematización de la intervención educativa del Programa Integral de Nutrición 2009-2011 en el Distrito de Santiago de Chocorvos, Provincia de Huaytará, Región Huancavelica : El rol del facilitador*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Portal del Estado Peruano. (2020). *Programa Nacional Cuna Más ¿Que hacemos?* Obtenido de <https://www.gob.pe/4342-programa-nacional-cuna-mas-que-hacemos>
- Pretel, K. (2019). *Factores que estarían contribuyendo a que algunas madres no estén motivadas en llevar a sus hijos a los centros de Cuna Más en el distrito de Socos, en Ayacucho y formar parte de los servicios que ofrece este programa durante el 2013*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ramos, I; Vera, F; Castro, E; Rosado, Z; Arregui, C; Macías, Y. (2019). Las competencias genéricas y específicas en la formación de recursos humanos de ciencias. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.(2).
- Reis, L., Loiola, E., & Guedes, S. (2016). Aprendizagem de competências, suporte à transferência de aprendizagem e desempenho docente: evidências de validação de escala e teste de relações. *Organizações & Sociedade*, 23(78), 438 - 459.
- Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 22(1), 127 - 138.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México D.F.: Pearson Educación.

- Rodríguez del Solar, N. (2014). Didactic strategies for the development of fundamental competencies of the peruvian professional. *Investigación Educativa*.
- Rodríguez, M. (2014). Management Indicators Strategic Management in University. *Scientific e-journal of Human Sciences*, 27(9), 31 - 46.
- Rojas, E. (2017). *Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ronquillo, J. L. (2006). *Administración básica de la empresa familiar* (1 ed.). México: Panorama Editorial.
- Salazar, W. (2015). Exploring Communicative Competence Development in an EFLT Classroom at Cursos libres. *Zona Próxima*(23), 88-103.
- Saltos, K. (2016). *Efectos del Coaching Laboral aplicado a todos los niveles jerárquicos de las PYMES del sector industrial de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Samalvides, E. (2017). The new public management and the application of management indicators in the provincial municipalities of the southern macro region, 2014. *Veritas et Scientia*, 6(1), 600 - 606.
- Sandoval, M. (2018). *“Indicadores de Gestión y su impacto en la captación de socios. Cámara de Comercio, Jaén 2017”*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Segovia, S. (2012). Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile. *Sapiens Research*, 2, 23-30.
- Silva, J. A. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3 Ciencias, Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Silva, K., & Madeira, J. (2015). Indicadores de gestão em conflito com indicadores de qualidade? lições econômicas para a gestão universitária. *Revista GUAL*, 8(4), 237 - 258.
- Suárez, A. (2014). *¿Qué es el Coaching?* (Vol. 1). Bestseller.
- Suclupe, E. (2020). *“Aplicación del Programa De Capacitación Para Fortalecer Las Competencias Laborales De Los Trabajadores De Subgerencia De*

- Desarrollo Económico y Social De La Municipalidad Distrital De Santa Rosa".*
Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Tena, A., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 12-19.
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- UNICEF. (2019). *Estado Mundial de la Infancia 2019: Niños, alimentos y nutrición crecer bien en un mundo en transformación*. Nueva York.
- Uribe, M., & Reinoso, J. (2014). *Sistema de Indicadores de Gestión* (1 ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Whitmore, J. (2016). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Paidós - Grupo Planeta Spain.
- Zambrano, E., Prieto, A., & Castillo, R. (2015). Maintenance management indicators in public institutions of higher education of Cabimas municipality. *Telos*, 17(3), 495-511.

ANEXOS

Anexo N° 01. Matriz de operacionalidad

Tabla 1: Operacionalización de la variable Desarrollo de competencias

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento de recolección de datos	Niveles y rango
	Conceptual	Operacional				
Variable 1: Desarrollo de competencias	Conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que debe tener un individuo para ejercer apropiadamente sus funciones de planificación, organización del trabajo, dotación, la compensación y desarrollo de capacidades en el proceso de gestión de recursos humanos en el departamento y sistemas de ME (Miranda, et al., 2015).	Conformado por conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar adecuadamente la planificación, organización del trabajo, el desarrollo de capacidades y la compensación en el proceso de gestión de Monitoreo y Evaluación.	Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> • Organiza los procesos de recolección de datos. • Recolecta datos utilizando herramientas de recojo de información acorde con los indicadores establecidos. • Verifica la calidad del dato obtenido según los criterios preestablecidos. • Procesa los datos en función de las necesidades de análisis. • Organiza la información en función a los objetivos del Plan / Programa / Proyecto / Política. • Elabora reportes de monitoreo proporcionando recomendaciones según los diversos usuarios 	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de evaluación de facilitadoras	Malo [47-61]
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña el plan de evaluaciones acorde a las necesidades y usuarios del Plan/ Programa / Proyecto / Política. • Según el diseño de la evaluación, elabora instrumentos de recojo de información válidos y confiables. • Recolecta datos aplicando técnicas apropiadas con estándares de control y calidad. • Categoriza la información de la evaluación acorde a las preguntas, objetivos y tipo de evaluación. • Identifica hallazgos significativos en función a los objetivos y a las preguntas de la evaluación. • Redacta las conclusiones comparando y sintetizando las evidencias con juicios de valor y mérito. • Formula recomendaciones de acuerdo a los objetivos de evaluación, al contexto institucional, e incorpora las perspectivas de los usuarios. • Elabora el informe final de la evaluación según estándares adoptados por la entidad. • Evalúa el diseño y el informe final de la evaluación aplicando los estándares adoptados por la entidad. 		Regular [62-69] Bueno [70-75]

Tomado y adaptado de: *Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de ME y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo.* (Miranda, E, Torres, A, Rotondo, E, & Mostajo, Patricia, 2015, p.72).

Tabla 2: Operacionalización de la variable Indicadores de gestión

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Técnica e Instrumento de recolección de datos	Niveles y rango
	Conceptual	Operacional				
Variable 2: Indicadores de gestión	Mide y evalúa el desempeño de una empresa frente a sus objetivos, teniendo en cuenta responsabilidades con los colaboradores, comunidad, accionistas, proveedores, clientes, gobierno, etc. Por lo tanto, los indicadores de gestión pretenden mejorar continuamente los resultados de la organización ya que lo que no se mide con datos y hechos no se puede mejorar (Uribe & Reinoso, 2014)	Los indicadores de gestión expresan de manera cuantitativa y cualitativa el cumplimiento y comportamiento de un proceso, que al ser cotejado con datos relevantes pueden mostrar una variación, cuya magnitud llevan a tomar acciones preventivas o correctivas.	Evidencia de Competencias específicas	<ul style="list-style-type: none"> Implementación recomendaciones del monitoreo de acuerdo a los objetivos del Plan / Programa / Proyecto / Política. Diseña el plan de uso para las recomendaciones de la evaluación según usuarios Elabora el plan gestión y uso de evidencias, según usuarios. Aplica estrategias de comunicación y facilitación de resultados y de evidencias utilizando tecnologías de información según usuario. 	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de evaluación de facilitadoras	Malo [37-43]
			Evidencia de Competencias claves	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para acompañar y propiciar espacios para el aprendizaje significativo (útil para el cambio). Desarrollo profesional y autodesarrollo del talento: Búsqueda del aprendizaje continuo, mantenerse actualizado y poder incorporar nuevos conocimientos a su área de trabajo para obtener mejores resultados. Escucha activa: Capacidad de entender el juicio de la otra persona. Comportamiento guiado por principios y valores éticos: respeta a las personas y políticas organizacionales de acuerdo a los valores morales. Práctica de valores participativos y democráticos: Aplica perspectivas y enfoques incluyentes y no discriminatorias. Negociación: Capacidad para persuadir a otras personas, utilizando argumentos honestos basados en evidencias. Liderazgo de equipos: Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, lograr y mantener un clima de trabajo armónico y desarrollar el talento. 		Regular [44-50] Bueno [51-55]

Tomado y adaptado de: *Perfil de competencias del profesional que cumple funciones de ME y gestión de evidencias de programas y proyectos de desarrollo* (Miranda, E, Torres, A, Rotondo, E, & Mostajo, Patricia, 2015, p.72).

Anexo N° 02. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Desarrollo de competencias

El presente cuestionario se realiza con fines académicos, por lo tanto se mantendrá total confidencialidad de los datos, cuya finalidad es conocer las competencias de los colaboradores de Cuna Más, Condorcanqui - Bagua, por lo que, se le recomienda leer detenidamente cada una de los enunciados que a continuación se detallan y marque la respuesta que más se adecua a la realidad, teniendo en cuenta la valoración del siguiente cuadro:

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

N°	Pregunta	Calificación				
		1	2	3	4	5
Monitoreo						
1	Organiza el proceso de recolección de datos en función al instrumento de recolección.					
2	Recolecta datos utilizando instrumentos/herramientas de recojo de información acorde con los indicadores establecidos.					
3	Verifica la calidad del dato recolectado de acuerdo a los criterios preestablecidos.					
4	Procesa los datos en función de las necesidades de análisis.					
5	Organiza la información en función a los objetivos del Plan / Programa / Proyecto / Política.					
6	Elabora reportes de monitoreo proporcionando recomendaciones según los diversos usuarios					
Evaluación						
7	Diseña el plan de evaluaciones de acuerdo a las necesidades y usuarios del Plan/ Programa / Proyecto / Política.					
8	Elabora instrumentos de recojo de información válidos y confiables según el diseño de la evaluación.					
9	Recolecta la información aplicando técnicas apropiadas con estándares de control y calidad.					
10	Categoriza la información de la evaluación de acuerdo a las preguntas, objetivos y tipo de evaluación.					
11	Identifica los hallazgos significativos en función a la pregunta y objetivos de la evaluación.					
12	Redacta las conclusiones sintetizando y comparando las evidencias con juicios de valor y mérito.					
13	Formula recomendaciones de acuerdo al contexto institucional, a los objetivos de evaluación, incorporando la perspectiva de los usuarios.					
14	Elabora el informe final de la evaluación según estándares adoptados por la institución.					
15	Evalúa el diseño y el informe final de una evaluación aplicando estándares adoptados por la institución.					

Fuente: Elaboración Propia

Cuestionario: Indicadores de gestión

El presente cuestionario se realiza con fines académicos, por lo tanto se mantendrá total confidencialidad de los datos, cuya finalidad es conocer el nivel de los indicadores de gestión de Cuna Más, Condorcanqui - Bagua, por lo que, se le recomienda leer detenidamente cada una de las preguntas que a continuación se detallan y marque la respuesta que más se adecua a la realidad, teniendo en cuenta la valoración del siguiente cuadro:

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

N°	Pregunta	Calificación				
		1	2	3	4	5
Competencias específicas						
1	Gestiona la implementación de las recomendaciones del monitoreo de acuerdo a los objetivos del Plan / Programa / Proyecto / Política.					
2	Diseña un plan de uso de las recomendaciones de la evaluación según usuarios					
3	Elabora el plan de uso y gestión de evidencias, según usuarios.					
4	Aplica estrategias de facilitación y comunicación de resultados y de evidencias utilizando tecnologías de información y comunicación según usuario.					
Competencias claves						
5	Acompaña y propicia espacios para el aprendizaje significativo (útil para el cambio).					
6	Busca mantenerse actualizado para poder incorporar nuevos conocimientos a su área					
7	Practica la escucha activa, con capacidad de entender el juicio del otro con respeto y apertura.					
8	Respecto al comportamiento guiado por valores y principios éticos: tiene la capacidad de sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales, respetando a las personas y políticas organizacionales					
9	Practica valores democráticos y participativos para aplicar enfoques y perspectivas incluyentes y no discriminatorias.					
10	Persuade a otras personas, utilizando argumentos honestos y basados en evidencias, acercando posiciones de las partes interesadas.					
11	Asegura una adecuada conducción de personas, desarrolla el talento, logra y mantiene un clima de trabajo armónico.					

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 03. Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TITULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de competencias de los colaboradores de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C
12	X		X		X		X		X		C
13	X		X		X		X		X		C
14	X		X		X		X		X		C
15	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Luzbela Alejandria Estela

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Caja Trujillo

Especialista en el área : Administrador

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos

FIRMA DEL EVALUADOR
Lic. Luzbela Alejandria Estela

DNI: 42518679

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TITULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de los indicadores de gestión de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Luzbela Alejandria Estela

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Caja Trujillo

Especialista en el área : Administrador

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos

FIRMA DEL EVALUADOR
Lic. Luzbela Alejandria Estela
DNI: 42518679

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TITULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de competencias de los colaboradores de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C
12	X		X		X		X		X		C
13	X		X		X		X		X		C
14	X		X		X		X		X		C
15	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Gaby Marili Villalobos Guerrero

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Empresa Transporte Servicios Delgado E.I.R.L


Especialista en el área : Administrador

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos


FIRMA DEL EVALUADOR
Lic. Gaby M. Villalobos Guerrero
DNI: 42614960

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TITULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de los indicadores de gestión de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems.		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Gaby Marili Villalobos Guerrero

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Empresa transporte Servicio Delgado E.I.R.L.

Especialista en el área : Administrador

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos


FIRMA DEL EVALUADOR
Lic. Gaby M. Villalobos Guerrero
DNI: 42614960

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TITULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de competencias de los colaboradores de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° Ítems	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los ítems		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Facilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C
12	X		X		X		X		X		C
13	X		X		X		X		X		C
14	X		X		X		X		X		C
15	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Juan Carlos Cajusol Bances

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Centro de Salud Morro Solar

Especialista en el área : Contabilidad

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos



Lic. Adm. Juan Carlos Cajusol Bances
C.R. 97422
JURADO REGISTRADO

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN:

Propuesta de desarrollo de competencias para mejorar indicadores de gestión en facilitadoras Cuna más Condorcanqui Bagua 2021

AUTOR (A): Juan Bruno Mestanza Inga

TÍTULO DE INSTRUMENTO

Encuesta para conocer el nivel de los indicadores de gestión de Cuna Más Condorcanqui Bagua 2021

CRITERIOS:

(C): CORRECTO – (I): INCORRECTO – (D): DEJAR – (M): MODIFICAR – E: ELIMINAR

N° Items	Presentación		Ortografía, redacción clara y precisa con los items		Congruencia de las variables con los objetivos		Relevancia		Factibilidad		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X		C
2	X		X		X		X		X		C
3 ^a	X		X		X		X		X		C
4	X		X		X		X		X		C
5	X		X		X		X		X		C
6	X		X		X		X		X		C
7	X		X		X		X		X		C
8	X		X		X		X		X		C
9	X		X		X		X		X		C
10	X		X		X		X		X		C
11	X		X		X		X		X		C

Fecha: 19 de abril del 2021

EVALUADOR : Lic. Adm. Juan Carlos Cajusol Bancos

Profesión : Administrador

Centro Laboral : Centro de Salud Morro Sotar

Especialista en el área : Contabilidad

OBSERVACIONES:

El instrumento de recojo de información es aplicable

SUGERENCIAS:

Para futuras investigaciones, programar otros instrumentos cualitativos


 INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CUNA MÁS"
 CENTRO DE SALUD MORRO SOTAR
 Lic. Adm. Juan Carlos Cajusol Bancos
 C.A.B. 27439
 JEFE DE CONTABILIDAD

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 04. Carta de Autorización de la empresa

"Año de la universalización de la salud"

OFICIO N° 01-2020-JBMI

Señor (a): Richer García Díaz.
Puesto: Jefe de Unidad Territorial Amazonas.
Institución: Programa Nacional Cuna Mas.
Dirección: Jr. Utcubamba N° 621.
Presente o Distrito: Bagua Capital.

Asunto: Autorización para realizar trabajo de investigación

De mi consideración:

Es sumamente grato dirigirme a usted. Para saludarle y la vez hacer de su conocimiento que mi persona está en I X ciclo de Administración de empresas en la Universidad Privada Cesar Vallejo y solicito a su despacho la autorización para realizar trabajo de investigación en dicha institución.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Bagua 02 de setiembre del 2020



Juan Bruno Mestanza Inga
DNI 42907620



Anexo 05. Tablas de resultados

Tabla 3: Nivel de competencias de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021.

Niveles	Rangos	Nº	Porcentaje
Malo	47 - 61	9	30.00%
Regular	62 - 69	14	46.67%
Bueno	70 - 75	7	23.33%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas a las facilitadoras del programa Cuna Más – Condorcanqui Bagua, 2021.

Elaboración: Propia

Tabla 4: Nivel de los indicadores de gestión de las facilitadoras del programa Cuna Más en Condorcanqui Bagua, 2021

Niveles	Rangos	Nº	Porcentaje
Malo	37 - 43	9	30.00%
Regular	44 - 50	16	53.33%
Bueno	51 - 55	5	16.67%
Total		30	100%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas a las facilitadoras del programa Cuna Más – Condorcanqui Bagua, 2021.

Elaboración: Propia

Tabla 5: Dimensiones de la Variable Desarrollo de competencias

Valoración	Monitoreo	Evaluación
Malo	36.7%	40.0%
Regular	43.3%	36.7%
Bueno	20.0%	23.3%
Total	100%	100%

Fuente: Base de datos de las encuestas aplicadas a las facilitadoras del programa Cuna Más – Condorcanqui Bagua, 2021.

Elaboración: Propia

Tabla 6: Niveles y rangos de la variable desarrollo de competencias

Niveles	Rangos
Malo	47 - 61
Regular	62 - 69
Bueno	70 - 75

Fuente: Base de datos elaborado por el autor – SPS Versión 24

Tabla 7: Niveles y rangos de la variable indicadores de gestión

Niveles	Rangos
Malo	37 - 43
Regular	44 - 50
Bueno	51 - 55

Fuente: Base de datos elaborado por el autor – SPS Versión 24

Tabla 8: Confiabilidad de la variable Desarrollo de Competencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.870	15

Fuente: Base de datos elaborado por el autor – SPS Versión 24

Tabla 9: Confiabilidad de la variable Indicadores de Gestión

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.790	11

Fuente: Base de datos elaborado por el autor – SPS Versión 24