



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias gerenciales y la responsabilidad social  
gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la  
Región San Martín, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Huamán Rojas, Suxan Cheyenna ([orcid.org/0000-0002-5434-8497](https://orcid.org/0000-0002-5434-8497))

**ASESOR:**

DR. Morales Salazar, Pedro Otoniel ([orcid.org/0000-0002-9242-3881](https://orcid.org/0000-0002-9242-3881))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

## Dedicatoria

En primer lugar, esta tesis la dedico a Dios por permitirme llegar hasta aquí, por brindarme la vida y salud para estar cumpliendo una meta más en mi vida

También se la dedico a mis padres por todo su apoyo incondicional por cada consejo, enseñanzas, valores que siempre me brindan día a día y son ejemplo a seguir.

Finalmente, la dedico a mi abuelita que desde el cielo me cuida y me protege, fruto de nobles virtudes, enseñanzas y valores que los mantendré conmigo el resto de mi vida.

## **Agradecimiento**

A todos mis grandes docentes de esta maestría quienes impartieron sus conocimientos y experiencias para seguir perfeccionándome y consolidar mi vocación de servicio.

En especial, a mi asesor, Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel por el asesoramiento constante que me ha brindado para que esta investigación se vea cristalizada y, de esta manera, continuar con otras investigaciones.

A los trabajadores de una Corte Superior de Justicia por su valioso tiempo para la recolección de datos les agradezco desde el fondo de mi corazón.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población, muestra, unidad de análisis .....	24
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos .....	28
3.6. Método de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS .....	31
V. DISCUSIÓN.....	47
VI. CONCLUSIONES .....	55
VII. RECOMENDACIONES.....	57
REFERENCIAS .....	58
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Número de personal administrativo según las diferentes áreas de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.....	25
<b>Tabla 2:</b> Comparación de los puntajes obtenidos de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022.....	31
<b>Tabla 3:</b> Diferenciación de competencias gerenciales y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022. ....	33
<b>Tabla 4:</b> Nivel de Responsabilidad social Gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022. ....	34
<b>Tabla 5:</b> Prueba de Kolmogorov-smirnov de la puntuación de las variables competencias gerenciales, responsabilidad social gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores, de una Corte Superior de Justicia,2022.....	36
<b>Tabla 6:</b> Prevalencia entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.....	37
<b>Tabla 7:</b> Tabla de contingencia de la dimensión manejo de personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ...	38
<b>Tabla 8.</b> Tabla de contingencia de la dimensión manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ...	39
<b>Tabla 9:</b> Tabla de contingencia de la dimensión manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ...	40
<b>Tabla 10:</b> Tabla de contingencia de la dimensión manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ...	41
<b>Tabla 11:</b> Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión sostenibilidad social según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.....	42

<b>Tabla 12:</b> Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión económica de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ..	43
<b>Tabla 13:</b> Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión ambiental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ..	44
<b>Tabla 14:</b> Resumen de las hipótesis .....	46

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> Comparación de los puntajes obtenidos de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022.....	32
<b>Figura 2:</b> Nivel de competencias gerenciales y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022. ....	34
<b>Figura 3:</b> Nivel de Responsabilidad social Gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022. ....	35
<b>Figura 4:</b> Diagrama de dispersión entre competencia gerencial con la responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ....	47
<b>Figura 5:</b> Diagrama de dispersión entre manejo interpersonal con la responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. ....	48
<b>Figura 6:</b> Diagrama de dispersión de las competencias gerenciales con la sostenibilidad social en los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.....	49

## Resumen

En el presente estudio se tiene como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. La investigación se realizó a través de un enfoque cuantitativo, mediante el diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, realizado con una muestra de 57 trabajadores. Instrumentos validados por tres expertos y confiables a través del método Alfa de Cronbach. Se concluyó en base a los resultados encontrados que indican que existe una relación directa y significativa entre competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022, en virtud a lo que se encontró el Rho de Spearman de 0,312 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.018 que es menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0.05$ ). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación directa y significativa entre las variables, esto es cuando mientras sube las competencias gerenciales, también lo hace la responsabilidad social gubernamental.

**Palabras clave:** Competencias Gerenciales, Responsabilidad Social Gubernamental.



## **Abstract**

The objective of this study is to determine the relationship between managerial competencies and governmental social responsibility in a Superior Court of Justice of the San Martín Region, 2022. The research was carried out through a quantitative approach, using a non-experimental design, cross-sectional and descriptive correlational, carried out with a sample of 57 workers. Instruments validated by three experts and reliable through the Cronbach's Alpha method. It was concluded based on the results found that indicate that there is a direct and significant relationship between managerial competencies and governmental social responsibility in a Superior Court of Justice of the San Martín Region, 2022, by virtue of what was found by Spearman's Rho of 0.312 (low positive), with a degree of significance of 0.018, which is less than the 5% standard significance ( $P < 0.05$ ). Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, that is, there is a direct and significant relationship between the variables, this is when while managerial skills rise, so does government social responsibility.

**Keywords:** Management Competencies, Governmental Social Responsibility.

## I. INTRODUCCIÓN

Enmarco al aspecto social, nos menciona que es de importancia que los gerentes deben poner en práctica sus capacidades, responsabilidades gubernamentales, así permitirá un buen desempeño en sus actividades y una mejora de calidad en el servicio público para los ciudadanos. Para los gerentes exitosos, desde el análisis constructivo el tema de competitividad de organizaciones en el mundo, por el tema de competencias gerenciales, cada día ganan más terreno, que es demostrable en cada rol de las personas en desempeñarse exitosamente siendo competente en situaciones cambiantes.

Por otra parte, al referirnos a la responsabilidad social gubernamental y pandemia COVID-19, en relación al uso de protocolos sanitarios propuestos por el gobierno nacional se ha cumplido con responsabilidad el aislamiento social, el uso de mascarillas entre otros, por motivo que el Estado de manera voluntaria busca la armonización en la colectividad social y ambiental, debido en donde toman la iniciativa de no cuidar el medio ambiente con los protocolos y la debida seguridad en la prestación de servicios se tomará medidas saludables.

Por supuesto el Estado debe demostrar más interés por parte de las empresas, que deben comprometerse en temas de obligación de la sociedad gubernamental y cumplir en garantizar el beneficio de carácter de existencia de los habitantes.

Nos indica la Asociación Colombiana de Facultades en Administración sobre competencias gerenciales que existe tanto genéricas como específicas, es por ello que es una acción que viene más allá del conocimiento y la práctica como son los principios del ser humano, habilidades de comunicación, criterios y la ética en relación a sus funciones por parte de la gerencia. Para Willians, citado por Escarrá (2002), establece que los gerentes en diferentes áreas donde realizan sus obligaciones como funcionarios, deben poseer habilidades con respecto a la inteligencia interpersonal para obtener lo mejor de cada uno, donde se menciona tener una buena comunicación para así evitar conflictos.

Sin embargo, en México las instituciones autónomas del Municipio Mara mencionan que dicho gerente debe poseer las competencias básicas, conductuales y funcionales, desde temprana edad desarrolle y que permanezca, sepa reconocer y resolver los problemas de manera eficiente teniendo las capacidades técnicas y habilidades para desarrollar la labor encomendada en cumplir con sus metas. Dichos trabajadores están identificados para el cambio de una organización debido que están motivados en su cambio personal (Palmar y Valero 2015).

La sociedad impulsa cambios en relación a las competencias gerenciales el fomentar capacidades innovadoras, destrezas el hacer nuevas estrategias para conseguir una visión asertiva frente al cambio.

En la actualidad, las instituciones públicas dentro de la responsabilidad gubernamental deben tener el Estado un cambio radical, no solo en cumplir con sus obligaciones como gobierno que tiene con los ciudadanos debe buscar calidad de vida y desarrollo para la sociedad.

La Responsabilidad Social Gubernamental se basa en el aspecto ético para todas las personas tomen decisiones favorables. En tal sentido la Responsabilidad Social Gubernamental los gobiernos deben poseer las habilidades en responder los problemas frente a los ciudadanos en satisfacer su calidad de vida.

A nivel nacional, el Estado es el único responsable que debe velar por el Perú, por tener una variedad de actividades que es su obligación ya sea por el jefe o por un ministro donde existe políticas que deben ser cumplidas. Por ello es el ejemplo de responder actos propios tanto la sociedad como las empresas privadas.

Sin embargo, muchas veces las instituciones públicas no fortalecen una buena gestión pública, no garantiza al ciudadano en relación a la educación, salud. El autor Loza (2010) menciona en un trabajo realizado en el Perú existe pocos cargos de confianza en el Estado, alto soborno debido la insatisfacción en la responsabilidad social y calidad en instituciones.

Por otro lado, La RSG lleva a los grupos vulnerables en difundir programas sociales, leyes, decretos que existe en la sociedad, así los gobiernos implementen en tener una actitud positiva y adecuada para los ciudadanos visionen una percepción de mejora.

Por lo tanto, es de suma importancia en el sector público desarrollar habilidades profesionales y personales permite planificar, estructural, proyectar para alcanzar los objetivos que permita desempeñarse con éxito la función pública frente a ventajas competitivas en el Estado.

A nivel Regional, los gerentes en las diferentes entidades públicas carecen de sus habilidades, destrezas, cualidades y conocimientos debido a que tienen miedo en demostrar sus competencias al momento que realizan sus funciones en sus áreas de trabajo. Es muy esencial que tengan desarrollado las competencias gerenciales porque favorecerá el buen desempeño laboral, una buena toma de decisiones, una comunicación fluida, un buen liderazgo que permitirá fortalecimiento organizacional y una participación activa para brindar buenos resultados.

A nivel institucional, se ha evidenciado la falta de comunicación, falta de motivación que se encuentra en los colaboradores la carencia de competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental deben mejorar sus capacidades, deben ser responsables en poner en práctica, manejarlas de manera eficiente y eficaz que se pretende así mostrar un capital humano con metas propuestas para el bien de la organización y de uno mismo.

Este tipo de estudio su propósito es investigar la relación que exista entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

Responsabilidad social gubernamental gran resultado las competencias gerenciales las organizaciones frente a las habilidades, actitudes, comportamientos del ser humano que permite tomar decisiones con honestidad en beneficio para la sociedad.

Gestión pública en nuestro país, al igual que en el resto del mundo, lo principal es brindar un servicio de calidad, realizando un buen trabajo en equipo, siendo

eficientes, teniendo una capacidad de respuesta frente a los conflictos para así lograr la inclusión e igualdad. Es necesario que las instituciones públicas desarrollen las competencias gerenciales así facilitará un ambiente agradable donde todos se sientan a gusto y comprometidos.

El problema general nace conforme a la realidad problemática, por lo tanto, es necesario formular la investigación donde se plantea la interrogante: ¿Qué relación existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022?, y como problemas específicos son:

P1 ¿Cuál es el nivel de competencias gerenciales y sus dimensiones en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022?

P2 ¿Cuál es el nivel de responsabilidad social gubernamental y sus dimensiones en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022?

P3 ¿Cuál es la relación entre manejo de personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022?

P4: ¿Cuál es la relación entre manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

P5: ¿Cuál es la relación entre manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

P6: ¿Cuál es la relación entre manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

P7: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad social en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

P8 ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad económica en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

P9: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad ambiental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022?

Respecto *justificación teórica* el estudio servirá para futuras investigaciones que apuesten en función a este asunto, precisando que la responsabilidad social gubernamental su rol principal es de buscar la satisfacción y el bienestar del ciudadano o usuario ofreciendo servicios de calidad.

La *justificación metodológica* del presente estudio se realizará un enfoque cuantitativo que permitirá describir y comprobar los resultados obtenidos a través de la muestra encuestada, mostrando su validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

La *justificación práctica*, busca determinar que las competencias gerenciales son importantes para la responsabilidad social gubernamental, mediante una encuesta realizada a los trabajadores, donde se dará a conocer cuáles son los principales indicadores que causan los problemas de la falta de competencias y el no asumir con mucha responsabilidad social la comodidad de la población en cubrir las necesidades. De acuerdo a esta problemática es ahí donde el gerente de diferentes áreas administrativas indicará las medidas correspondientes para que logré ser más competitivo en lo laboral.

Además, tiene *conveniencia* en perfeccionar o reconocer una dificultad de carácter relevante para desarrollar las capacidades gerenciales y servirá para detallar problemas. Sin embargo, este trabajo ayudará a los jefes de los diferentes espacios administrativos a tomar decisiones acertadas en favor del trabajador y la organización para el logro de un servicio público eficiente, eficaz para la comunidad.

Finalmente, la *relevancia social* de la investigación permitirá tener conocimientos a cerca de estos temas que se tomarán las teorías, lineamientos para así conocer dichas competencias gerenciales que son de suma importancia para el

sector público que deben ser aplicados en el ámbito profesional y laboral. Además, se logre determinar la relación que tiene con la responsabilidad social gubernamental.

Para enmarcar rumbo la investigación es necesario plantear el objetivo general del estudio que fue formulado con la siguiente preposición: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. Como objetivos específicos se tienen los siguientes:

O1: Identificar el nivel de competencias gerenciales y sus dimensiones en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O2: identificar el nivel de responsabilidad social gubernamental y sus dimensiones en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

O3: Establecer la relación entre manejo de personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O4: Establecer la relación entre manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O5: Establecer la relación entre manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O6: Establecer la relación entre manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O7: Establecer la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad social en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O8: Establecer la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad económica en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

O9: Establecer la relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad ambiental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

Finalmente, la hipótesis general de la investigación es: Existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022. La hipótesis nula es: No existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

Y como **hipótesis específicas** son los siguientes:

H1: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo de personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

H2: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

H3: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

H4: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

H5: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad social en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

H6: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad económica en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.



H7: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad ambiental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se detalla de estas variables de investigación los antecedentes en tesis y artículos científicos del nivel internacional, nacional, regional de los diferentes autores que se detalla a continuación:

Concerniente *al nivel internacional* se tiene a Hernán (2021), Universidad de estudiantes, cuyo objetivo general precisar las habilidades gerenciales y profesionales requeridas en la gestión de universidades tiempo de Covid-19, Tipo de estudio enfoque descriptivo, Diseño no experimental, muestra 32 escritos, técnica entrevista de diarios instrumento, concluyó que en una gerencia las principales competencias que deben desarrollarse es el diálogo, empatía, motivación, adaptabilidad, creatividad, innovación, habilidades tecnológicas y digitales. Que a su vez influyen positivamente para el beneficio de los profesionales.

Las competencias gerenciales hoy en día es de suma importancia que debe poseer los gerentes en una determinada institución ya sean técnicas, profesionales, y personales que además define la eficaz en el desempeño de sus labores facilitando el uso de los recursos eficiente.

Los autores Mézquita, Ríos & Sánchez (2020), Universidad de Guanajuato, la finalidad general de distinguir el efecto de la responsabilidad social del gobierno municipal, tipo de estudio cuantitativo, diseño de estudio de corte transversal, muestra 60 encuestados, se aplicó encuesta, como instrumento se tuvo cuestionario, validación por expertos en el juicio, confiabilidad por alfa de Cronbach, concluyó que en la dimensión respecto al medio ambiente y de los bienes públicos se da de manera negativa con la ciudadanía que otorga el gobierno con respecto a los roles de la responsabilidad social .

La responsabilidad social gubernamental es un factor fundamental donde las autoridades deben saber administrar los recursos públicos que las instituciones públicas poseen para que puedan velar con su bienestar en beneficio de la sociedad.

Según los autores Sánchez, Ríos y Correio (2019), Universidad de Guanajuato, cuyo objetivo general fue analizar la causa del compromiso gobierno social en villaflores gobierno de calidad cultura, tipo de estudio enfoque cuantitativo, diseño correlacional, muestra considerada un total de 60 habitantes de la ciudad de Villaflores, Chiapas, técnica fue la encuesta e instrumento cuestionario, validado por grandes maestros en el tema. Confiabilidad Pearson, concluyó la existencia en relación a la responsabilidad social gubernamental tiene un índice de correlacional más bajo por parte del ciudadano, debido a que no hay mucho compromiso por presentar desacuerdos en brindar servicio de calidad.

Este estudio permitirá ver si las entidades públicas se preocupan en buscar un beneficio de modo facultativo con el progreso de la humanidad y medioambiente.

El autor Pereda (2018), Universidad Nacional Córdoba, dentro del objetivo general fue efectuar un estudio de indagación de las habilidades directivas de los funcionarios del sector estatal de la provincia de Córdoba, tipo estudio enfoque cuantitativo, diseño explorativo descriptivo, muestra 22 empleados de las diferentes entidades públicas, técnica fue la encuesta e instrumento cuestionario, aprobado por grandes técnicos en el tema, confiabilidad de spearman, los resultados del estudio fueron negativamente las habilidades en las cinco áreas por parte de los ciudadanos, concluyó que habilidades administrativas permiten manejar adecuadamente sus funciones de manera responsable a los jefes que desarrollan sus competencias tendrán un buen desenvolvimiento a largo plazo en sus actividades.

Este estudio permitirá determinar las destrezas que cada gerente y trabajador en una organización desarrolla.

Núñez et al.(2018), Universidad del Zulia, cuyo objetivo general fue determinar de las competencias gerenciales y profesionales su influencia la normativa presupuestaria promoviendo el cierre de brecha servidor público, tipo de estudio enfoque cuantitativo, diseño causal, muestra trabajadores de la Ugel, técnica encuesta e instrumento cuestionario, validado por grandes expertos en tema, confiabilidad chi cuadrado, los resultados del estudio fueron que las

competencias profesionales influyen positivamente en la gestión presupuestaria, concluyó en la modernización del Estado estudiada en el Perú, las habilidades profesionales influyen positivamente, así habrá un cambio en asumir procesos de sensibilización que será una acción para agradar el servicio público que ofrece el estado.

Esta variable habilidades del gerente en las instituciones públicas, dicho antecedente tiene una conclusión que es muy esencial ya que depende del perfil de cada trabajador influyendo de una manera positiva ser capaz de realizar sus funciones de manera eficaz se podrá llegar al éxito en el crecimiento profesional.

Respecto a los precedentes *nacionales* se tiene a la tesis del autor Lino (2020), Universidad César Vallejo, su propósito de mostrar la correlación en la variable habilidades gerenciales entre el compromiso organizacional en una entidad pública. tipo de estudio descriptivo, diseño transversal no empírico, muestra 70 colaboradores, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, obtuvo una positiva correlación, validado por expertos, confiabilidad de 0,598 moderado spearman, los resultados del estudio fueron que existe una correlación directa, concluyó dentro de capacidades gerenciales y el compromiso institucional existe una relación porque con desarrollo de capacidades intelectuales, profesionales uno mismo se compromete en lograr con las metas propuestas en dichas instituciones.

En toda organización sea pública privada o estatal los trabajadores deben tener perfil de sus competencias desarrolladas como los conocimientos, habilidades, criterios, toma de decisiones para abordar con éxito su puesto de trabajo y a la vez deben comprometerse por la organización para el cumplimiento de sus metas.

Valencia (2018), Universidad César Vallejo, cuya finalidad fue decidir el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales, tipo estudio descriptivo en aplicar a sus dimensiones, modelo de sección transversal no experimental en un determinado periodo, cantidad 40 profesionales de enfermería, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, la validación por expertos al tema, la confiabilidad por Spearman, concluyó que

es de importancia recalcar la práctica de actitudes de los profesionales porque ayuda al crecimiento y desarrollo para ser exitosos en cualquier campo laboral.

Este antecedente es de mucha importancia porque aportará conocimientos a futuras investigaciones y a la vez es una variable de mi tema de investigación ayudará a contrastar con los resultados que obtenga.

La tesis del autor Ybañez (2018), Universidad César Vallejo, principal objetivo general fue diseño descriptivo, no experimental y transversal, muestra 323 usuarios, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, validación por expertos, moderado confiabilidad de 0,555 Spearman, concluyó que en dichas variables de estudio existe una correlación lineal y positiva.

Esta investigación aporta para ver si dicha variable se relaciona con la otra y fue elegido para más adelante con mis resultados contrastar lo que menciona dicho autor.

Leonidas (2017), Universidad César Vallejo, cuyo objetivo general analizar la responsabilidad social empresarial en la percepción existente respecto a las áreas y sub áreas de las autoridades en la ciudad de San Martín de Porres, diseño no experimental transversal con investigación descriptivo, muestra de 110 personas, técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, autorizado por grandes expertos en el tema, confiabilidad por Spearman, los resultados del estudio fueron un poco aceptable en cuanto a la responsabilidad social, concluyó que un 58.18% de los encuestados de la gerencia de servicios públicos no es favorable la responsabilidad social.

Dicho antecedente tiene una conclusión donde la responsabilidad social es poco aceptable en el sector público eso ayudará cuales son los factores y las causas a que se debe al poco interés en los programas sociales.

El autor Cubas (2017), Universidad César Vallejo. tipo de estudio descriptivo, cuyo fue proponer un modelo de competencias gerenciales como objetivo general, diseño descriptivo-propositiva, muestra 37 trabajadores, técnica fue la encuesta e instrumento cuestionario, validado a través por juicio experto, los resultados del estudio fueron deficiencia en generar desarrollo de competencias en trabajo en equipo, calidad del servicio, concluyó que la gestión

en propuestas de modelos de competencias gerenciales, que los directivos, gerentes deben aportar.

Esta variable de competencias gerenciales es muy esencial estudiar y aplicarlo en la investigación para la ayuda de los profesionales y gerentes en dicha organización a tener habilidades desarrolladas para solucionar con calidad y tomar decisiones acertadas que lleve al éxito de la institución.

Respecto a los *antecedentes regionales* se tiene a la tesis del autor Contreras (2020), Universidad César Vallejo, cuyo finalidad principal fue las destrezas gerenciales y la calidad del trabajo en determinar dicha relación de las jurisdicciones de la provincia de San Martín, tipo de investigación básica, diseño de correlación no empírica, muestra 134 colaboradores, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, validez se realizó mediante la trayectoria en el tema de juicio de expertos, confiabilidad se aplicó técnica pilotaje, los resultados con del coeficiente de spearman de 0.524 existe una relación significativa y por ente obtuvo una conclusión que la relación entre la variable habilidades de la provincia de San Martín, 2020 con los resultados obtenidos mediante coeficiente estadístico de Rho Spearman al ser el valor de significancia menor que 0.01, se dio por concluido que entre las habilidades directivas existe una relación significativa y el desempeño profesional de los administradores universitarios de la provincia de San Martín, 2020.

Es una investigación relevante que aportará mucho conocimientos más claro y preciso para realizar de manera satisfactoria y cumplir con todos mis objetivos planteados.

Isuiza (2019), Universidad César Vallejo, tiene como objetivo común presentar una propuesta metodológica sobre habilidades directivas para mejorar la gestión administrativa en la mencionada institución, análisis de estudio descriptivo-final, método no experimental, muestra de 60 administradores, técnica de encuesta y herramienta de cuestionario, ha sido validado por destacados expertos en relación al tema de investigación se aplicó técnica pilotaje, los resultados del estudio fueron que las habilidades gerenciales es regular debido a la mala organización de las entidades, concluyó que el 48% fue medio, con un 37% y el 15% alto el nivel de habilidades gerenciales.

Un antecedente aportará mucho para mi investigación para ver los resultados en los gerentes que competencias tienen más desarrolladas ya que hoy en día las organizaciones buscan profesionales con un perfil de saber tomar decisiones, tener una buena comunicación con los demás y sobre todo un buen desempeño de manera eficiente y eficaz.

Romero (2019), de la Universidad César Vallejo, tiene su fin común mostrar correlación de la responsabilidad social y la calidad institucional de los colaboradores del Municipio Morales, tipo de estudio básica, no experimental, transversal y descriptivo, muestra 113 colaboradores, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, validez por expertos en gestión pública, confiabilidad alfa de Cronbach, los resultados del estudio fueron el nivel medio de responsabilidad al no mostrar los buenos valores, actitudes que guían el accionar, concluyó por medio de los resultados del coeficiente de Rho Spearman al ser menor al 0.05 da por terminar que existe entre las variables de estudio una relación significativa.

Este estudio de variable es importante porque permitirá la confiabilidad y la veracidad de los resultados a la vez es un antecedente que me proporcionará un alcancé para contrastar con mis resultados en mi investigación.

La autora Cabrera (2018), Universidad César Vallejo, cuyo objetivo común dar cuenta de la relación de competencias directivas y el desempeño laboral entre los empleados de la unidad de gestión educativa, Estudio de diseño descriptivo correlacional, no empírico, mostrando 56 colaboradores de la unidad administradora educación, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, valor de la opinión de expertos en la materia, confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach, los datos del estudio fueron la deficiencia en mostrar las habilidades gerenciales el autoconocimiento, manejo de estrés, relaciones interpersonales, etc. Concluyó con coeficiente de correlación de  $r = 0.853$ , constatando un 72.76 % las habilidades gerenciales inciden en el desempeño laboral. Entonces hay una relación entre las variables.

Esta variable habilidades gerenciales hoy en día se conoce como competencias gerenciales es muy esencial estudiar y aplicarlo en la investigación para la ayuda de los profesionales y gerentes en dicha organización.

Canales (2017), Universidad César Vallejo, finalidad general de esclarecer la correlación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral en los servidores públicos de la Provincia de Lamas, el tipo de investigación descriptiva, diseño descriptivo, agencia correlación, arrojando 34 colaboradores de las distintas áreas, se aplicó una encuesta y por lo tanto el instrumento fue validado por los representantes expertos, dichas variables se midió la confiabilidad por medio de alfa Cronbach, los resultados del estudio fueron que se presenta en dicha municipalidad sus habilidades son deficientes en función a su labor, concluyó que se ha demostrado una relación aceptable estadística ( $r = 0.570$ ,  $p = 0.00$ ), con respecto al objetivo general aceptando la hipótesis alterna que hace referencia que existe relación positiva y que hace notar que se ha influenciado el 32% en el desempeño de los colaboradores.

Este estudio permitirá determinar si dicha variable tiene relación con la otra variable en la cual será probada por los diferentes métodos de confiabilidad, por eso este antecedente me dará muchos aportes.

Ahora se considera el marco conceptual para darle consistencia teórica y práctica a la investigación e iniciamos con la variable competencias gerenciales. Los autores Martínez y Echeverría (2009) sostienen que para describir competencias gerenciales se trata de conocimientos, actitudes y habilidades que frente a ello son.

Para Hellriegel y Slocum (2002) las competencias gerenciales “posee cada persona actitudes, habilidades, conocimientos y comportamientos adecuados en su puesto de trabajo” (p.4). Sin embargo, los gerentes son los encargados de tomar decisiones en planear, organizar, dirigir y controlar los objetivos, metas, sueños trazados.

Las competencias gerenciales facilitan la solución a los problemas de manera eficiente dentro de una organización.

Dentro de las competencias gerenciales uno de los modelos en el ámbito de América, es el autor Arbaiza (2011) que está conformado por las siguientes: Manejo personal, acción, entorno e interpersonal que vienen hacer dimensiones.



Como primer indicador dimensión de manejo personal es saber manejar estrés personal frente a situaciones adversas, donde funcionarios sepan controlar sus emociones.

Como segundo indicador está el desarrollo de autoconocimiento, como trabajador de la organización debe mostrar respeto hacia los demás.

Dentro de acción, que viene hacer las habilidades que uno tiene en saber organizarse y planificar actividades de manera responsable. Como primer Indicador se tiene la habilidad para organizarse, consta donde los funcionarios públicos deben dar prioridad a sus funciones encomendadas de manera inmediata frente aquellas que pueden posponerse. Segundo indicador la habilidad para solucionar problemas, dónde los trabajadores tienen la iniciativa de sobrellevar los inconvenientes que se presenta en el entorno laboral de una manera eficiente, eficaz y tomando buenas decisiones para el beneficio de la organización.

Además, se tiene a la dimensión de manejo de entorno, están sujetadas al ámbito laboral. Como Indicador se tiene la capacidad de manejo de conflictos, que es el desarrollo de los comportamientos frente a los demás cuando tienen problemas personales en su ambiente laboral en la cual tienden a escuchar, analizar para dar fin al problema así generar un clima laboral positivo. Además, se tiene otro indicador que es el ambiente de apoyo, donde los unos y otros se apoyan constantemente con el fin de cumplir con sus objetivos, metas en dicho ambiente laboral.

Por último, está la dimensión de manejo interpersonal, que comprende las necesidades propias y las de los demás. Como Indicador está la capacidad de comunicación de apoyo, los trabajadores tienen un buen diálogo para dar un mensaje a que se dialogue cumpliendo con los valores, sin poner en riesgo la comunicación pasiva. Y también la habilidad de impulsarse, consta donde trabajadores por iniciativa propia se dan un impulso para lograr con sus metas y a la vez motiva a los demás en tener un buen rendimiento laboral de manera eficiente y eficaz (Arbaiza, 2011).

El autor Barriga (2004) nos dice para ser buenos gerentes líderes se debe realizar cosas positivas a favor de la gestión pública demostrando nuestra ética profesional del funcionario público.

El autor Arbaiza (2012), menciona los siguientes modelos en relación a las competencias gerenciales son los siguientes:

Modelo conductual, se basa a la eficacia, productividad del funcionario como resultado lleva alcance de metas siempre visionando en los plazos para beneficio grato.

Modelo cognitivo, abarca las inteligencias múltiples y la capacidad intelectual en resolver problemas con el manejo de documentos en tomar decisiones acertadas.

Modelo humanista, hay la participación idónea en la respuesta frente a los problemas y la creación de un buen clima laboral de fraternidad. Que existe en el proceso en una organización.

Modelo estratégico, donde estas personas tienen una visión prospectiva positiva en el futuro, la organización recalca los criterios propios de un pensamiento bueno en que las cosas se debe buscar nuevas formas.

Martin y Staines (1994) El énfasis dado a la identificación de atributos personales. Balance apropiado para descubrir nuevas competencias resumen en el debate en tres cuestiones básicas: la aprobación del uso de competencias en contexto generales y específicos.

De igual importante son las competencias gerenciales en los sectores públicos ya que los funcionarios deben demostrar sin miedo sus facultades, destrezas, aptitudes frente a sus funciones para el logro de sus metas.

Dentro de la norma legal relacionado al perfil del servidor público se debe considerar una serie de principios, valores y normas que es de gran utilidad para reclutar y seleccionar al personal para que aborde con éxito el puesto.

Pessoaia y Odelius (2018), en su teoría de las competencias gerenciales menciona que es fundamental el cambio de comportamiento el saber identificar

y evaluar la capacidad intelectual, aprendizaje, organizacional y gestión por competencias en referencia al ejercicio de una determinada tarea, dicha organización busca sobre todo que el individuo contribuya con la satisfacción personal en el logro de sus objetivos.

Mohammed (2012), en su teoría sobre competencias gerenciales corresponden a los niveles de responsabilidad en aplicar de manera eficiente, eficaz el uso de conocimientos, habilidades técnicas, humanas, sociales por ente se obtiene el logro individual, en tener la capacidad de identificar, evaluar situaciones no agradables dentro de la organización en una determinada actividad que uno realiza durante el día.

En referencia a la normativa relacionada al tema de análisis, se tiene, según la Ley N.º 0149-2021 de la contraloría general de la república hace referencia con la finalidad que en el Estado haya buenos funcionarios públicos que debe cumplir un perfil estandarizado como requisito mínimo y que sea establecido por las propias entidades, el cual debe contener competencias, habilidades y experiencia, además los funcionarios públicos deben ser idóneos para que puedan tomar buenas decisiones.

Continuando con el marco conceptual para darle consistencia teórica y práctica a la investigación e iniciamos con la variable responsabilidad social gubernamental.

Para el autor Londoño (2011, p. 63) entender sobre la responsabilidad social gubernamental en exactitud las dimensiones sociales, económicas y ambientales, que se va saber sobre la cultura y el rendimiento mediante las autoridades como las municipalidades quienes son ellos los encargados de velar por su distrito en cumplir con todo lo que anhelan.

Dentro de la dimensión de responsabilidad social gubernamental conforma la sostenibilidad social se tiene los siguientes indicadores por el autor (Londoño, 2011).

El proceso de elegir varias opciones mediante la toma de decisiones: Es la autoridad como los gobernantes que debe tener actitud en luchar constantemente lo que quiero lograr y así conseguir el éxito. Y además el logro

de metas comunes: que son cualidades propias, estables de cada persona que sirve para cumplir con esfuerzo y sacrificio los sueños en conseguir algo.

Como segunda dimensión se tiene la sostenibilidad económica: comprende la calidad que presenta las empresas en ayudar en tomar conciencia es por ello que trabajan conjuntamente con el fin de resaltar beneficios en la sociedad. (Londoño, 2011, p. 63).

Primer indicador el crecimiento económico: se relaciona al gasto público que se refleja en las entidades.

Segundo indicador la calidad en administración: Es lo que se consigue a base de principios en mejorar las necesidades de las personas y llegar a cumplir los objetivos organizacionales.

Como tercera dimensión: Está la sostenibilidad ambiental, que se relaciona con los valores, virtudes y conciencia referente a lo público y privado en concordancia con cuidado del medio ambiente que deben velar. Londoño (2011, p.63).

Primer indicador la conciencia cívica: se pretende tener paz, armonía en el trabajo que la convivencia los unos a los otros sean agradable para el logro de una buena relación sana con todos los miembros que conforman en una organización.

Segundo indicador los valores éticos: define que el ser humano destaca sus cualidades, su personalidad con total libertad y dignidad frente a una actividad o ambiente que desea realizar.

Vélez et al. (2016) refiere que la responsabilidad social gubernamental debe realizar de manera transparente cualquier documentación y que debe dicha información debe tener acceso la sociedad asegurando la calidad de vida a lo menos en ofrecer sus servicios públicos como privados.

Rodríguez (2008) define que la RSG como la capacidad de dar respuesta frente a las actividades que suelen realizar.

para poner en ejecución la responsabilidad social gubernamental nos muestra que tener un comportamiento ético en la toma de decisiones atribuyendo un buen dialogo y convivencias positivas para toda la naturaleza humana.

Vélez y cano (2016) indica que la responsabilidad social gubernamental

Está dirigida a las sociedades y a su vez repercutan al entorno social que se rigen en leyes, decretos y programas sociales.

El estado que asegurar la mejoría de vida es responsable y la satisfacción de la sociedad (Vélez y Cano, 2016), esto quiere decir que se debe tener una gestión transparente en brindar buenos servicios.

En efecto la responsabilidad social gubernamental busca el desarrollo confortable de satisfacer el bienestar social, debería ser ejemplo en la prestación de servicios de como integrar practicas socialmente responsables en beneficio de la sociedad asegurando su éxito en todas las organizaciones.

Cardona y Agudelo (2005) en relación a la responsabilidad social de las entidades gubernamentales juega un papel importante en el ámbito interno en las actividades que se realizan, en el personal que forman parte en su organización y además en parte externa con las actividades de cada individuo.

Es importante responsabilidad social gubernamental en el ISO 26000.pertinente a nivel mundial ofrece una orientación armonizada, comunicación de compromisos en todo tipo de grupos de interés ayudará en mejorar las prácticas con el esfuerzo en trabajar cada vez más por una sociedad en un determinado fin en común.

La responsabilidad social gubernamental, surge por problemas ambientales, sociales, sin embargo, muy pocos gobiernos han participado y no han logrado alcanzar el reconocimiento (Cano & Vélez, 2016)

Según el MEF (2021) como parte de la responsabilidad social gubernamental dentro de las políticas plantea programas sociales donde la población tiene acceso.

Dentro de los paradigmas del enfoque de investigación se tiene al autor filosofo Popper (1997) con el positivismo y el pospositivismo que considera que no

existe otra razón natural que el que proviene de acontecimientos reales que han sido constatado.

Dentro de las teorías de responsabilidad social gubernamental los autores Martín, Blanco González, & Prado Román (2010), menciona acciones que cambian los objetivos, recursos, ventajas competitivas, competencias. En dichas organizaciones deben tener el modelo de legitimidad es decir en reflejar sus bienes y servicios donde los ciudadanos accedan al uso de recursos que va a permitir alcanzar con los objetivos planteados logrando un crecimiento.

En el aspecto normativo se tiene ISO 26000 certifica ética para todo tipo de organizaciones con la sostenibilidad ambiental en la responsabilidad social gubernamental que juega un papel relevante en maximizar desarrollo sostenible.

Por Korhonen (2002), quien señaló que la teoría sobre la RSG, abarca un equilibrio y desarrollo económico, social, ambiental, sobre la base de principios vinculando el interés público y el bienestar social.

Por Preston y Post (1975) en su teoría de la idea de responsabilidad social gubernamental surge en relación con el gobierno y la sociedad como preámbulo que el gobierno establezca políticas, en el proceso de resolver los problemas en la organización. O siga las líneas de acción de las recompensas para alcanzar los grandes sueños y valores de la empresa.

En paralelo al marco normativo que constituye sobre el trabajo, nuestro ordenamiento jurídico cuenta con un importante conjunto de leyes específicas, tales como: sobre derechos de los trabajadores, acceso al empleo, promoción del empleo, promoción de las personas con discapacidad, acción social, género y diversidad cultural, conciliación familiar y laboral, calidad del trabajo, negociación colectiva, regulación sindical y resolución de conflictos, etc. Pueden ser la base de referencia de muchas iniciativas en los ISOS de responsabilidad social por parte de los gobiernos.

### **III.METODOLOGÍA**

Los métodos aplicados para la investigación el deductivo, porque se afirma el comportamiento de las variables y las hipótesis, con las cuales se busca aceptar o rechazar. Como señalan los grandes autores Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 6), emplea el raciocinio deductivo que inicia con la parte teórica y las hipótesis.

En la tesis se desarrolló método descriptivo se inició con la realidad problemática, luego se hizo el planteamiento del problema, la justificación teórica, metodológica, practica, conveniencia, relevancia social y con la formulación de los objetivos, se planteó las hipótesis que se buscará la aceptación o el rechazo.

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1.Tipo de investigación**

Según su finalidad:

Investigación básica, se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación, además no está encaminado a resolver problemas inmediatos. (Landeau, 2007)

Según su carácter:

Investigación descriptiva, se busca especificar características importantes y rasgos de cualquier fenómeno que se analice en un tiempo determinado, sin que estos sean modificados o alterados.

Según su naturaleza:

Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Según alcance temporal:

Investigación transversal, son aquellos en los que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

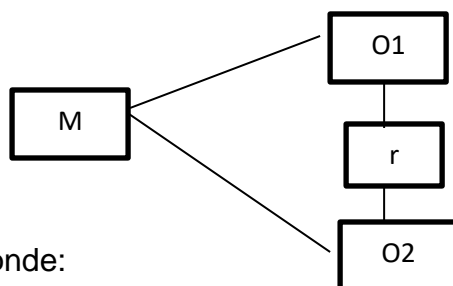
Según la orientación que asume:

Investigación orientada a la aplicación, encaminada a adquirir conocimientos para dar respuesta a problemas específicos.

### 3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, transversal y descriptivo correlacional.

La información se recopiló mediante la observación sin intervenir en las variables de estudio. Las investigaciones no experimentales, no llevan a cabo ningún experimento porque no se van a manipular las variables, se observará en su contexto natural, para luego analizar detalladamente (soto, 2014).



Dónde:

M= Muestra: Trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín.

O1= Variable 1: Competencias gerenciales.

O2=Variable 2: Responsabilidad social gubernamental

r= Relación de las variables de estudio

## 3.2. Variables y operacionalización

### 3.2.1. Variables

Por tal motivo se tiene las siguientes variables en este estudio:

**Variable1:** Competencias gerenciales



Definición conceptual: La competencia es la colección de conductas adecuada en las tareas y funciones de su trabajo que la persona desempeña de manera favorable (Woodruffle (1993, p. 29).

Definición Operacional: Las competencias gerenciales para los servidores del Estado influye de manera buena el tener un perfil competente en relación a conocimientos en diferentes temas, el estar en constante capacitaciones para tomar buenas decisiones frente a los problemas de la organización y tener una visión al futuro.

**Variable 2:** Responsabilidad social gubernamental

Definición conceptual: RSG es la capacidad de respuesta inmediata que tienen las organizaciones gubernamentales frente a las necesidades (Vélez, Romero, Cano y Lara 2016).

Definición Operacional: responsabilidad social gubernamental declara que la ley está escrita en cumplir en principios morales en responder a las familias, al pueblo, comunidades por el bienestar y el crecimiento sostenible del país.

**3.2.2. Operacionalización de variables**

Ver anexo 1.

**3.3. Población, muestra, unidad de análisis**

**3.3.1. Población**

Los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín que estuvo conformado por 57 trabajadores, información recopilada del área de personal, en el año 2021.

**Tabla 1**

*Número de personal administrativo según las diferentes áreas de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022*

<b>Áreas Administrativas</b>	<b>Total de Administrativos</b>	<b>Contrato</b>
Gerencia de Administración Distrital	4	CAS
Área de Trámite documentario y archivo	2	Locación
Área unidad administrativa y finanzas	3	D.L N° 728
Área de personal	4	CAS
Área de bienestar social	2	Locación
Área de logística	4	CAS
Área de contabilidad	2	CAS
Área de tesorería	3	CAS
Área de infraestructura	2	CAS
Área de informática	3	CAS
Área de seguridad	2	CAS
Área de unidad de planeamiento y desarrollo	8	D.L N° 728
Área de unidad de servicios judiciales	18	D.L N° 728
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	

**Nota:** Información brindada por el área de personal

### **Criterios de inclusión**

Estuvo incluido al personal de las áreas administrativas de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín.

### **Criterios de exclusión**

Estuvo excluido el personal de las salas superiores y juzgados de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín.

### **3.3.2. Muestra**

En este caso estuvo conformado por los 57 trabajadores porque es una muestra pequeña y es accesible.

Ramírez (2017), señalo que la muestra censal es todo aquello establecido con pocos individuos para realizar el cuestionario.

### **3.3.3. Unidad de análisis**

Un trabajador de una Corte superior de justicia de San Martin, 2022, aceptaron participar en la investigación voluntariamente.

## **3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnica de recolección de datos**

Para medir la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental se utilizará la técnica de la encuesta.

Según los autores Moisés, Palomino y Federal (2019), nos dice para medir las variables de una investigación científica es mediante la encuesta con el fin de lograr resultados de los datos acerca del propósito de estudio.

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

En una Corte superior de justicia de la Región San Martin se aplicó a los trabajadores como instrumento el cuestionario.

El autor Tafur (2018), señala que es un instrumento esencial el cuestionario, porque se recoge datos principales del estudio y que sirve para probar las hipótesis planteadas en la elaboración de una tesis (p.226).

#### Cuestionario 1: Competencias gerenciales

Se aplicó para la dimensión manejo de personal 5 ítems, dimensión manejo de acción 5 ítems, dimensión manejo de entorno 5 ítems y la dimensión manejo interpersonal 5 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

#### Cuestionario 2: Responsabilidad social gubernamental

Para la dimensión sostenibilidad social se aplicó 7 ítems, dimensión económica 7 ítems y la dimensión ambiental de 6 ítems, con un total de 20 ítems.

### **3.4.3. Validez de instrumentos de recolección de datos**

El instrumento fue validado por tres grandes expertos en gestión pública que estuvo a cargo de profesionales con grado de maestro, doctorado entre otros, registrado en SUNEDU.

Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles González

Dr. Diber Pérez Rodríguez

Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

Para el instrumento Competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental mediante la prueba Aiken se obtuvo como resultado 1, quiere decir que la validez por los 3 jueces es aceptable.

### **3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, el cual se calculó mediante la aplicación de una encuesta piloto a 10 trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín. Para la variable competencias gerenciales se obtuvo como resultado 0.801 y para la variable responsabilidad social gubernamental se obtuvo una alfa de Cronbach de 0.967, quiere decir que estos instrumentos son confiables.

### **Dimensiones de la Variable: Competencias gerenciales**

**Manejo personal:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,645$ , la confiabilidad es considerado nivel aceptable.

**Manejo de acción:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,697$ , la confiabilidad es considerado nivel aceptable.

**Manejo de entorno:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,759$ , la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable.

**Manejo interpersonal:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,766$  la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable.

### **Dimensiones de la variable: Responsabilidad social gubernamental**

**Sostenibilidad social:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,922$ , la confiabilidad es considerado nivel bueno.

**Sostenibilidad económica:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,864$ , la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable.

**Sostenibilidad ambiental:** Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,945$ , la confiabilidad es considerado nivel bueno.

## **3.5. Procedimientos**

En la recopilación de la información cuantitativa se consideró la siguiente manera:

Se elaboró dos cuestionarios, para la variable 1 y variable 2, a su vez fueron validado por tres expertos, se midió la confiabilidad de alfa de Cronbach, Se solicito la debida autorización de una Corte superior de justicia para la aplicación de las encuestas a los trabajadores, en el transcurso se hizo

hincapié el motivo y razón del cuestionario, además se les informó que la encuesta es anónima y la información obtenida es catalogada como confidencial y reservada, Se incidió mucho, en la objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas de los encuestados.

Se agradeció a los trabajadores, que apoyaron en la encuesta.

Además, con los resultados obtenidos se trabajó en el programa SPSS V26 para contrastar las hipótesis y dar respuesta a los objetivos planteados.

Finalmente se presentó el informe para que sea sometido ante jurados designados de la escuela de posgrado luego obtener su respectiva sustentación y reconocimiento.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En los resultados presentados se recolecto información por medio del cuestionario y con el apoyo del programa SPSS v26 se pudo ordenar, procesar y presentar la información mediante tablas de frecuencia y figuras estadísticas, que posteriormente fueron interpretados dando respuestas a los objetivos de la investigación.

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogrow-smirnov al ser menor a 30 la muestra, como resultados se obtuvo el nivel de significancia que son mayor o menor a 0.05, se concluyó que todos los datos son no paramétricos.

posterior, con el contraste de hipótesis, a través de la interpretación estadística utilizando el coeficiente de correlación de Spearman y Tau-b de Kendall, el cual logro determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martin.

Este coeficiente, se utiliza para estudios en que ambas variables están uniformadas en una escala ordinal, de ese modo, los sujetos de estudios pueden ser ordenados mediante rangos (Hernández et al.,2014).

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante en el proceso de investigación se ha considerado los siguientes valores éticos que se respetó las fuentes de autores mencionados en la

investigación, que va garantizar de la información la veracidad y la recopilación de datos tal como se encuentra sin alteración alguna. Se va considerar los criterios éticos propuestos por la asociación de Psicología Americana (APA).

Además, se tendrá en consideración a los criterios morales estipulados en los siguientes artículos el código de ética en investigación:

El principio de probidad donde durante toda la investigación se debe actuar con honestidad. Esto indica los resultados obtenidos se va presentar de manera digna los resultados y evitar la manipulación de variables.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

De cada instrumento, fue recolectado los datos mediante cuestionarios con 40 ítems y sus respectivas alternativas de respuesta con escala Likert, además fueron analizados en base a los objetivos planteados en la investigación y fue elaborada a partir de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental. Por ello se establecieron dimensiones e indicadores. Se consideró Rho Spearman y Tau-b de Kendall, con la finalidad de determinar la relación de las variables. Se aplicó a través de la encuesta asistida en el lugar de la investigación a los trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

Los datos se tabularon en el programa estadístico SPSS V26, donde se hizo un análisis de tablas y figuras. A continuación, se presentan los resultados:

**Tabla 2**

*Comparación de los puntajes obtenidos de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022*

NIVELES	COMPETENCIAS GERENCIALES		RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL	
	F	%	F	%
Muy deficiente	0	0	0	0
Deficiente	0	0	1	1.7
Regular	8	14.0	14	24.6
Eficiente	37	64.9	31	54.4
Muy eficiente	12	21.1	11	19.3
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

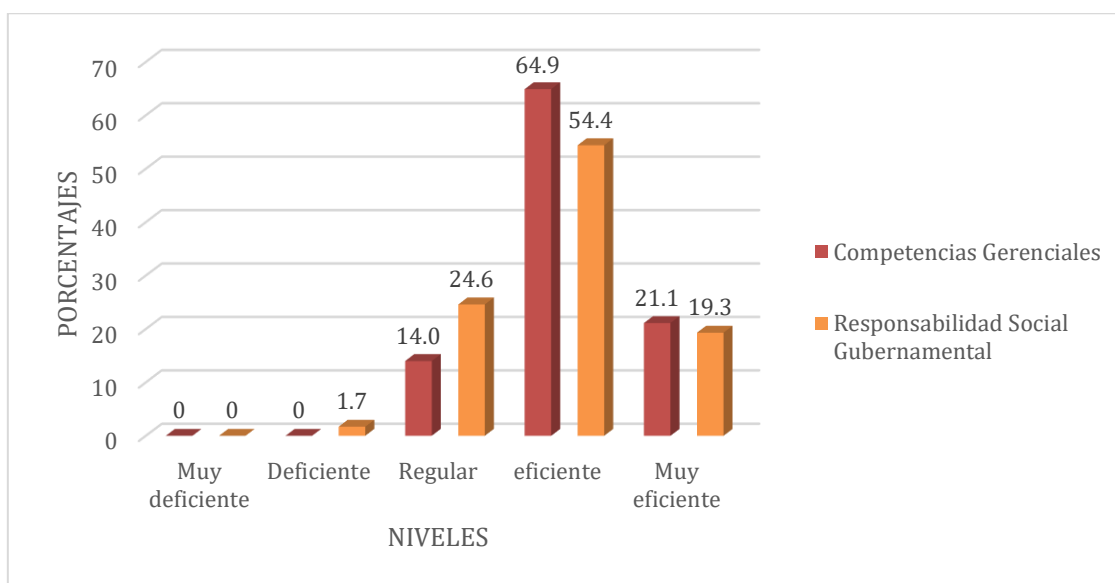
**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022



### Interpretación:

En la tabla 2, se puede observar que el nivel que predomina en la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la muestra encuestada, es el nivel eficiente con un 64.9%, seguido del nivel muy eficiente 21.1% y el nivel regular con 14.0%. En cambio, con la variable competencias gerenciales el nivel que predomina ligeramente es eficiente con un 54.4%, seguido muy eficiente 19.3%, regular 24.6% y muy deficiente 1.7%.

**Figura 1:** Comparación de los puntajes obtenidos de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022



**Nota:** Tabla 2

**Tabla 3**

*Diferenciación de competencias gerenciales y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022*

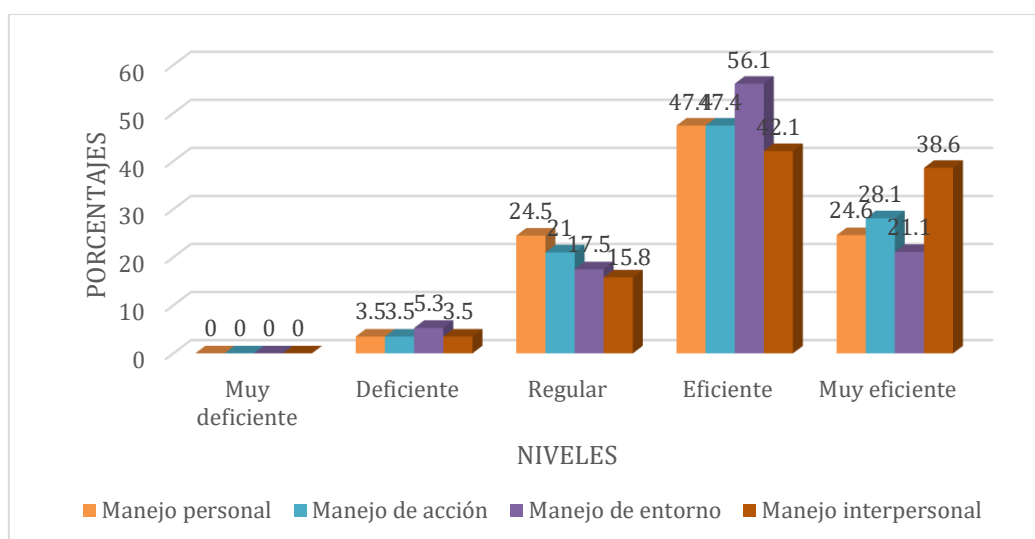
COMPETENCIAS GERENCIALES								
NIVELES	MANEJO DE PERSONAL		MANEJO DE ACCION		MANEJO DE ENTORNO		MANEJO INTERPERSONAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiente	2	3.5	2	3.5	3	5.3	2	3.5
Regular	14	24.5	12	21.0	10	17.5	9	15.8
eficiente	27	47.4	27	47.4	32	56.1	24	42.1
Muy eficiente	14	24.6	16	28.1	12	21.1	22	38.6
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

#### **Interpretación:**

En la tabla 3, se puede observar que en las 4 dimensiones prevalece el nivel bueno y se describe en el orden que sigue: en la dimensión manejo de entorno se encuentra en el nivel eficiente con un 56.1%, seguido con un 47.4% en la dimensión manejo de personal y manejo de acción con un nivel también eficiente, seguido del manejo interpersonal con un 42.1%, quiere decir con un nivel eficiente.

**Figura 2:** Nivel de competencias gerenciales y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022



**Nota:** Tabla 3

**Tabla 4**

*Nivel de Responsabilidad social Gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022*

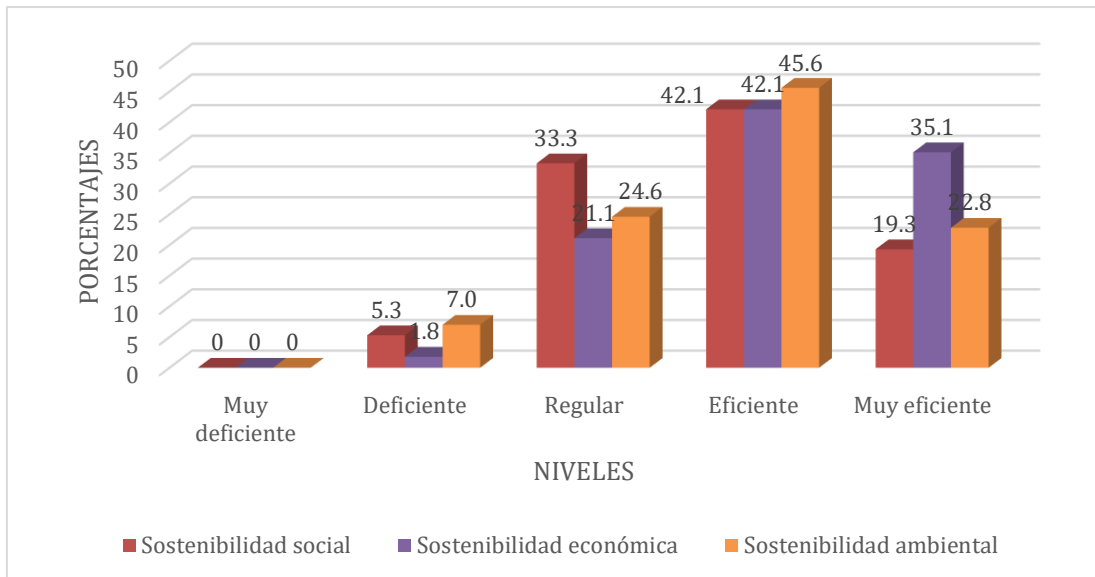
RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL						
NIVELES	SOSTENIBILIDAD SOCIAL		SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA		SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	
	F	%	F	%	F	%
	Muy deficiente	0	0	0	0	0
Deficiente	3	5.3	1	1.8	4	7.0
Regular	19	33.3	12	21.1	14	24.6
Eficiente	24	42.1	24	42.1	26	45.6
Muy eficiente	11	19.3	20	35.1	13	22.8
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Interpretación:**

En la tabla 4, se encuentra las 3 dimensiones de la variable responsabilidad social gubernamental, resalta el nivel eficiente la dimensión sostenibilidad ambiental con 45.6%, en forma similar la dimensión económica y social con un 42.1% tanto en el nivel eficiente, seguido de un 33.3% en nivel regular la sostenibilidad social.

**Figura 3:** Nivel de Responsabilidad social Gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores de una Corte superior de Justicia San Martín periodo 2022



**Nota:** Tabla 4

## 4.2. Prueba de Normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de Kolmogorov-smirnov de la puntuación de las variables competencias gerenciales, responsabilidad social gubernamental y sus dimensiones en los trabajadores, de una Corte Superior de Justicia, 2022*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
		Competencia sgerenciales	Manejo personal	Manejo de acción	Manejo de entorno	Manejo interpersonal	Responsabili dadsocial gubernament al	Sostenibilida dsocial	Sostenibilida d económica	Sostenibilida d ambiental
N		57	57	57	57	57	57	57	57	57
Parámetros normales <sup>ab</sup>	Media	72,86	17,74	18,35	17,89	18,88	70,23	23,68	25,84	20,70
	Desv. Desviación	9,898	3,773	3,725	3,405	3,873	12,617	5,748	4,724	4,844
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,057	,089	,095	,118	,144	,061	,090	,158	,089
	Positivo	,057	,071	,066	,093	,076	,054	,090	,102	,089
	Negativo	-,049	-,089	-,095	-,118	-,144	-,061	-,064	-,158	-,068
Estadístico de prueba		,057	,089	,095	,118	,144	,061	,090	,158	,089
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,045 <sup>c</sup>	,005 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,001 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

### Interpretación:

En la tabla 5 se observa el resultado de la prueba de normalidad Kolmogorov-smirnov de la variable competencias gerenciales y sus dimensiones, demostrándose que el nivel de significancia de dicha prueba los valores son mayores al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ) las dimensiones control de personal, control de acción, mientras los valores son menores al 5% de significancia estándar ( $p < 0.05$ ), las dimensiones manejo de entorno, manejo interpersonal. Seguido la variable responsabilidad social gubernamental con nivel de significancia ( $p > 0.05$ ), las dimensiones sostenibilidad social, sostenibilidad ambiental, sin embargo, con nivel significancia estándar ( $p < 0.05$ ) se tiene a la dimensión económica. Se concluye que todos los datos son no paramétricos, y usaremos las distribuciones estadísticas de prueba Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

### 4.3. Contratación de hipótesis general

**H1:** Existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

**H0:** No existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

**Tabla 6**

*Prevalencia entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

COMPETENCIAS GERENCIALES		RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N°	0	0	3	5	0	8
	%	0.0%	0.0%	5.3%	8.8%	0.0%	14.0%
Eficiente	N°	1	0	10	21	5	37
	%	1.8%	0.0%	17.5%	36.8%	8.8%	64.9%
Muy Eficiente	N°	0	0	1	5	6	12
	%	0.0%	0.0%	1.8%	8.8	10.5%	21.1%
Total	N°	1	0	14	31	11	57
	%	1.7%	0.0%	24.6%	54.4%	19.3%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.003      Sig. P = 0.018 < 0.05      Rho de Spearman = 0.312

#### Interpretación:

Se visualiza en la Tabla 6 un 36.8.% consideran como eficiente las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental; mientras que el 8.8% de los usuarios consultados estiman un nivel regular en ambas variables. El valor de Tau-b de Kendall es 0.003; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman se

obtuvo el coeficiente de 0,312, (positiva baja), con un grado de significancia de 0.018, mostrándose que es menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0.05$ ), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir existe relación directa y significativa entre las variables.

### 4.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas

H<sub>1</sub>: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Tabla 7**

*Tabla de contingencia de la dimensión manejo de personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL		MANEJO DE PERSONAL					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.8%
Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N°	0	0	5	8	1	14
	%	0.0%	0.0%	8.8%	14.0%	1.8%	24.6%
Eficiente	N°	0	2	6	15	8	31
	%	3.5%	0.0%	10.5%	26.3%	14.0%	54.4%
Muy Eficiente	N°	0	0	3	3	5	11
	%	0.0%	0.0%	5.3%	5.3%	8.8%	19.2%
Total	N°	0	2	14	27	14	57
	%	0.0%	3.5%	24.6%	47.4%	24.6%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.115      Sig. P = 0.060 > 0.05      Rho de Spearman = 0.250

### Interpretación:

La tabla 7 se observa que el 26.3% de la muestra participante consideran como eficiente la responsabilidad social gubernamental y manejo personal, Sin embargo,

el 14.0% precisan un nivel regular entre la variable y la dimensión de competencias gerenciales. El valor de Tau-b de Kendall es 0.115, en cuanto al análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,250, (positiva baja), con un grado de significancia de 0.060, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, no existe relación significativa entre la dimensión manejo de entorno con la responsabilidad social gubernamental. Por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación directa y significativa entre la variable y la dimensión.

H<sub>2</sub>: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia de la dimensión manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL		MANEJO DE ACCION					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	5.3%	1.8%
Regular	N°	0	0	2	9	3	14
	%	0.0%	0.0%	3.5%	15.8%	5.3%	24.6%
Eficiente	N°	0	2	8	15	6	31
	%	0.0%	3.5%	14.0%	26.3%	10.5%	54.4%
Muy Eficiente	N°	0	0	2	3	6	11
	%	0.0%	0.0%	3.5%	5.3%	10.5%	19.2%
Total	N°	0	2	12	28	15	57
	%	0.0%	3.5%	21.1%	49.1%	26.3%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.446      Sig. P = 0.130 > 0.05      Rho de Spearman = 0.203



### Interpretación:

La tabla 8 se observa que el 26.3% consideran como eficiente la responsabilidad social y manejo de acción, mientras que el 15.8% regular. El valor de Tau-b de Kendall es 0.446, por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,203 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.130, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, no existe relación significativa entre la dimensión manejo de acción con la responsabilidad social gubernamental.

H<sub>3</sub>: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

### Tabla 9

*Tabla de contingencia de la dimensión manejo de entorno de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL		MANEJO DE ENTORNO				Muy Eficiente	Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente		
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	2	1	3
	%	0.0%	0.0%	0.0%	3.5%	1.8%	5.3%
Regular	N°	0	0	1	6	3	10
	%	0.0%	0.0%	1.8%	10.5%	5.3%	17.5%
Eficiente	N°	0	0	12	17	3	32
	%	0.0%	0.0%	21.1%	29.8%	5.3%	56.1%
Muy Eficiente	N°	0	1	0	6	4	12
	%	0.0%	1.8%	0.0%	10.5%	7.0%	21.1%
Total	N°	0	1	14	31	11	57
	%	0.0%	1.8%	24.6%	54.4%	19.2%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.631      Sig. P = 0.797 > 0.05      Rho de Spearman = 0.035

### Interpretación:

La tabla 9 se visualiza el 29.8% consideran como eficiente la responsabilidad social y manejo de personal, mientras que el 21.1.% eficiente. El valor de Tau-b de Kendall es 0.797, en cuanto a la correlación de la dimensión manejo de entorno y responsabilidad social gubernamental por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,305 (positiva baja), con una sig.de 0.797, mostrándose que es superior al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, estos valores indican que no existe relación significativa entre la dimensión manejo de entorno con la responsabilidad social gubernamental.

H4: Existe relación directa significativa entre la dimensión manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia de la dimensión manejo interpersonal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL		MANEJO INTERPERSONAL					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	2	1	0	3
	%	0.0%	0.0%	3.5%	1.8%	0.0%	5.3%
Regular	N°	0	1	2	5	0	8
	%	0.0%	1.8%	3.5%	8.8%	0.0%	14.0%
Eficiente	N°	0	0	6	15	3	24
	%	0.0%	0.0%	10.5%	26.3%	5.3%	42.1%
Muy Eficiente	N°	0	0	4	10	8	22
	%	0.0%	0.0%	7.0%	17.5%	14.0%	38.6%
Total	N°	0	1	14	31	11	57
	%	0.0%	1.8%	24.6%	54.4%	19.2%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.004      Sig. P = 0.005 < 0.01      Rho de Spearman = 0.368

### Interpretación:

La tabla 10 se visualiza de la muestra encuestada el 26.3 y 10.5 % consideran eficiente la dimensión manejo interpersonal y responsabilidad social gubernamental, mientras que el 8.8 nivel regular. El valor de Tau-b de Kendall es 0.004; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.368 (correlación positiva baja), con una sig. de correlación de 0.005 que es inferior al 1% de sig. estándar ( $P < 0,01$ ); por lo que, si se logra dar aceptación a la hipótesis de la investigación del investigador, estos valores indican que existe una relación positiva entre la dimensión manejo interpersonal con la responsabilidad social gubernamental.

H<sub>5</sub>: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad social en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión sostenibilidad social según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.*

COMPETENCIAS GERENCIALES	SOSTENIBILIDAD SOCIAL					Total
	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N°	0	0	4	4	8
	%	0.0%	0.0%	7.0%	7.0%	14.0%
Eficiente	N°	0	3	13	17	37
	%	0.0%	5.3%	22.8%	29.8%	64.9%
Muy Eficiente	N°	0	0	1	5	6
	%	0.0%	0.0%	1.8%	8.8%	10.5%
Total	N°	0	3	18	26	57
	%	0.0%	5.3%	31.6%	45.6%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.001      Sig. P = 0.009 < 0.01      Rho de Spearman = 0.342

### Interpretación:

Se muestra en la tabla 11 de los encuestados el 29.8 y 22.8 % consideran eficiente las competencias gerenciales y sostenibilidad social, mientras que el 10.5 muy eficiente. El valor de Tau-b de Kendall es 0.001; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,342 (positiva baja), con una sig. de 0.009 inferior al 1% de sig. estándar ( $P < 0,01$ ); sin embargo, se logra dar aceptación a la hipótesis de la investigación del investigador, demostrándose que la dimensión sostenibilidad social existe relación directa significativa en las competencias gerenciales.

H<sub>6</sub>: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad económica en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Tabla 12**

*Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión económica de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

COMPETENCIAS GERENCIALES	SOSTENIBILIDAD ECONOMICA					Total
	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N°	0	1	1	5	1
	%	0.0%	0.0%	7.0%	7.0%	0.0%
Eficiente	N°	0	0	9	16	12
	%	0.0%	5.3%	22.8%	29.8%	7.0%
Muy Eficiente	N°	0	0	1	4	7
	%	0.0%	0.0%	1.8%	8.8%	10.5%
Total	N°	0	1	11	25	20
	%	0.0%	5.3%	31.6%	45.6%	17.5%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.021      Sig. P = 0.066 > 0.05      Rho de Spearman = 0.245

## Interpretación

La tabla 12 se observa de los encuestados el 29.8% y el 22.8% consideran eficiente la sostenibilidad económica y competencias gerenciales, mientras el 10.5% muy eficiente. Por consiguiente, el valor de Tau-b de Kendall es 0.021; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,245 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.066, mostrándose que es mayor al 5% de sig. ( $p > 0.05$ ), por ende, se acepta la hipótesis nula y tiende rechazar la hipótesis alterna, entonces no existe relación significativa entre la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental con la dimensión sostenibilidad económica.

H<sub>7</sub>: Existe relación directa significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad ambiental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental de la dimensión ambiental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022*

COMPETENCIAS GERENCIALES		SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Muy Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Deficiente	N°	0	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Regular	N°	0	1	1	4	2	8
	%	0.0%	1.8%	1.8%	8.8%	3.5%	14.0%
Eficiente	N°	0	3	11	17	6	37
	%	0.0%	5.3%	19.3%	29.8%	10.5%	64.9%
Muy Eficiente	N°	0	0	2	5	5	12
	%	0.0%	0.0%	3.5%	8.8%	8.8%	21.1%
Total	N°	0	4	14	26	13	57
	%	0.0%	7.0%	24.6%	45.6%	22.8%	100.0%

**Nota:** Instrumentos aplicados a los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = 0.248      Sig. P = 0.418 > 0.05      Rho de Spearman = 0.109

**Interpretación:**

La tabla 13 se observa el 29.8% y el 19.3% de la muestra consideran eficiente la sostenibilidad ambiental y competencias gerenciales, mientras el 10.5% eficiente. el valor de Tau-b de Kendall es 0.248 por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,109 (positiva muy baja), con un grado de significancia de 0.418, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ), por ende, se acepta la hipótesis nula y tiende rechazar la hipótesis alterna, entonces no existe relación significativa entre la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental con la dimensión sostenibilidad ambiental.

**Tabla 14**

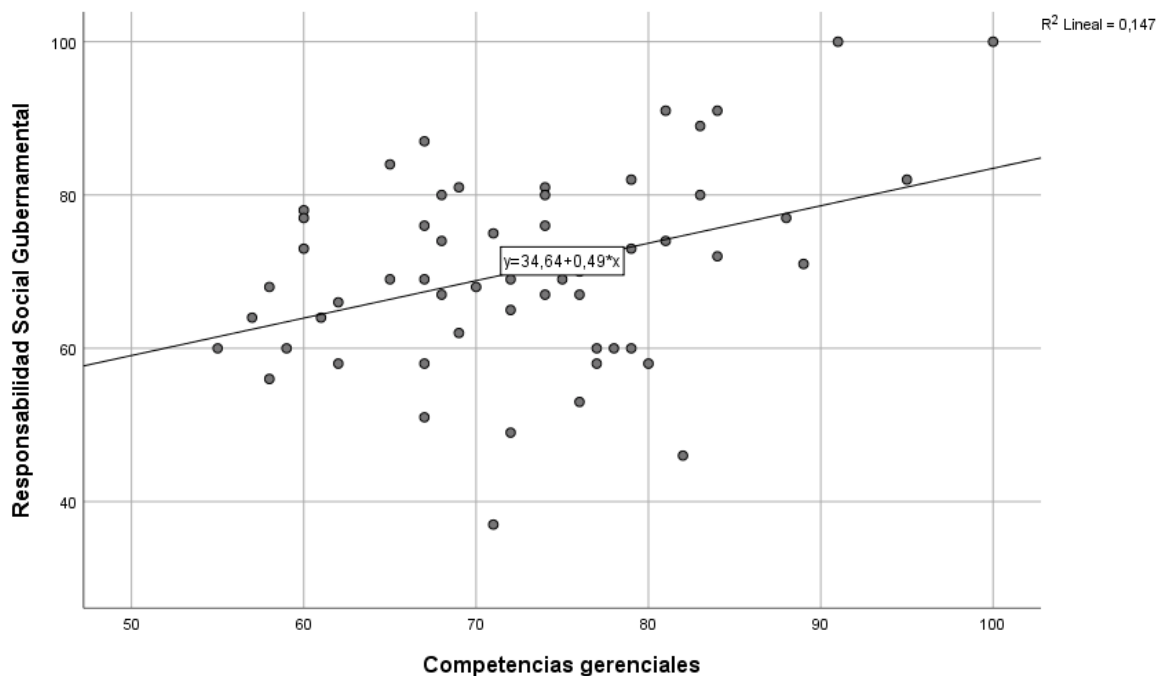
*Resumen de las hipótesis*

RELACIÓN DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental	0.003	0.312 (positiva baja)	0.018<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es directa y muy significativa
<b>Relación de las dimensiones de la variable competencias gerenciales con la variable responsabilidad social gubernamental</b>					
Dimensión manejo personal – <b>responsabilidad social gubernamental</b>	0.115	0.250 (positiva baja)	0.060>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación directa significativa
Dimensión manejo de acción – <b>responsabilidad social gubernamental</b>	0.446	0.203 (positiva baja)	0.130>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación directa significativa
Dimensión manejo de entorno- <b>responsabilidad social gubernamental</b>	0.631	0.035 (positiva baja)	0.797>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación directa significativa
Dimensión manejo interpersonal- <b>responsabilidad social gubernamental</b>	0.004	0.368 (positiva baja)	0.005<0.01	Se rechaza la Ho	Existe relación directa significativa
<b>Relación de la variable competencias gerenciales con las dimensiones de la variable responsabilidad social gubernamental</b>					
<b>Competencias gerenciales</b> - Dimensión sostenibilidad social	0.001	0.342 (positiva baja)	0.009<0.01	Se rechaza la Ho	Existe relación directa significativa
<b>Competencias gerenciales</b> - Dimensión sostenibilidad económica	0.021	0.245 (positiva baja)	0.066>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación directa significativa
<b>Competencias gerenciales</b> - Dimensión sostenibilidad ambiental	0.248	0.109 (positiva baja)	0.418>0.05	Se acepta la Ho	No existe relación significativa

**Nota:** tabla 6-13

#### 4.2.4. Diagramas y dispersión de puntos regresión lineal

**Figura 4:** Diagrama de dispersión entre competencia gerencial con la responsabilidad social gubernamental de los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022



**Nota:** Base de datos del SPSS V.26

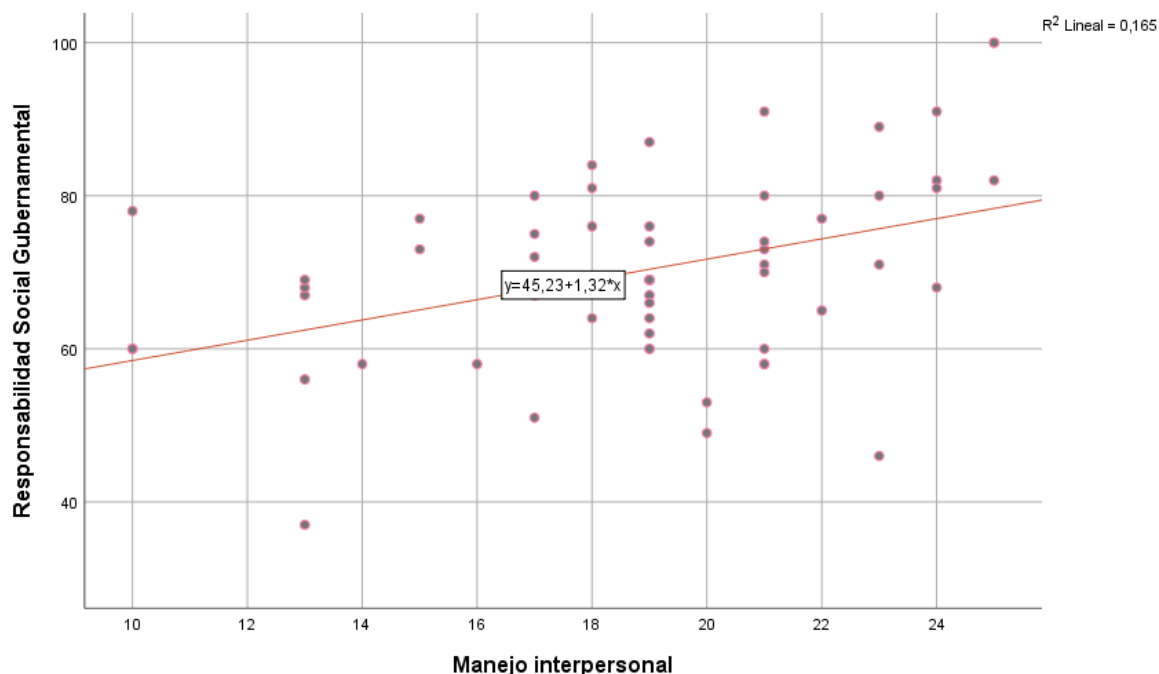
#### Interpretación:

Según la figura 4, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta a los puntos es la recta  $y=34,64+0,49x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2= 0.147$ , se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que las competencias gerenciales se explica en un 14.7% a la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia, en tanto la diferencia es 85.3 %y el resto de porcentaje se explicará por otros factores.

La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, es decir mientras sube las competencias gerenciales también lo hace la responsabilidad social gubernamental en consecuencia aumentará 0.49.



**Figura 5:** Diagrama de dispersión entre manejo interpersonal con la responsabilidad social gubernamental según los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022



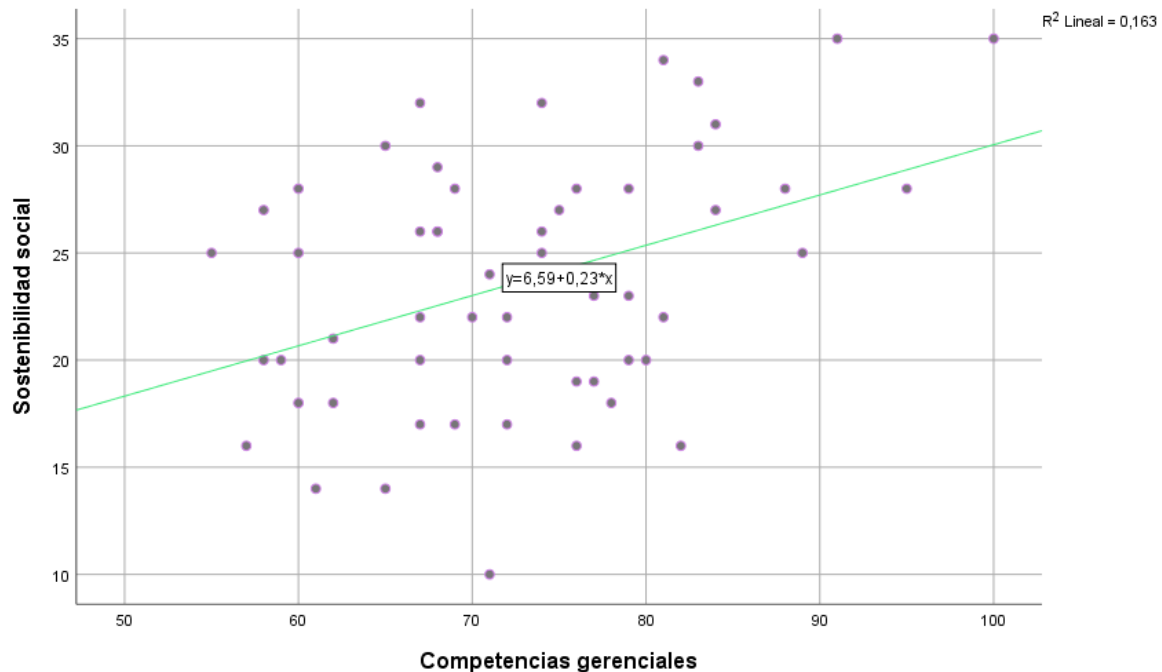
**Nota:** Base de datos del SPSS V.26

### Interpretación:

Según la figura 5, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta a los puntos es la recta  $y=45,23+1,32x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2= 0.165$ , se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que el manejo interpersonal se explica en un 16.5% a la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia, en tanto la diferencia es 83.5 %y el resto de porcentaje se explicará por otros factores.

La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, es decir mientras sube las competencias gerenciales también lo hace la responsabilidad social gubernamental en consecuencia aumentará 1.32.

**Figura 6:** Diagrama de dispersión de las competencias gerenciales con la sostenibilidad social en los trabajadores en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022



**Nota:** Base de datos del SPSS V.26

**Interpretación:**

Según la figura 6, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor se ajusta a los puntos es la recta  $y=6,59+0,23x$ , con un coeficiente de determinación de  $R^2= 0.163$ , se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que las competencias gerenciales se explica en un 16.3% a la sostenibilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia, en tanto la diferencia es 83.7 %y el resto de porcentaje se explicará por otros factores.

La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, es decir mientras sube las competencias gerenciales también lo hace la responsabilidad social gubernamental en consecuencia aumentará 0.23.

## V. DISCUSIONES

Según el objetivo general, determinar la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022, los resultados obtenidos en la tabla 5 se evidencia con el análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,312, con un grado de significancia de 0.018, mostrándose que entre las variables existe una relación directa y significativa, datos que al ser comparado con lo encontrado por Hernán (2021) en su tesis concluyó que el desarrollo de las competencias gerenciales influye positivamente para el beneficio de los profesionales, además Pessoa y Odelius (2018), en su teoría de las competencias gerenciales menciona que es fundamental el cambio de comportamiento el saber identificar y evaluar la capacidad intelectual, aprendizaje, organizacional y gestión por competencias en referencia al ejercicio de una determinada tarea, dicha organización busca sobre todo que el individuo contribuya de manera eficiente el logro de los objetivos.

En los resultados correspondientes al objetivo 1 y tabla 2, donde se muestra es el nivel eficiente con un 64.9%, seguido del nivel muy eficiente 21.1% y el nivel regular con 14.0%. En contraste con la variable competencias gerenciales el nivel que predomina ligeramente es eficiente con un 54.4%, seguido muy eficiente 19.3%, regular 24.6% y muy deficiente 1.7%, lo cual es confirmado en la tesis Nuñez et al. (2018) concluyó que las competencias profesionales influyen positivamente en la gestión presupuestaria promoviendo el cierre de brecha servidor público, por otro lado Hellriegel y Slocum (2002) las competencias gerenciales “posee cada persona actitudes, habilidades, conocimientos y comportamientos adecuados en su puesto de trabajo” (p.4). Sin embargo, los gerentes son los encargados de tomar decisiones en planear, organizar, dirigir y controlar los objetivos, metas, sueños trazados.

Dentro del objetivo 2 y tabla 3, el nivel de responsabilidad social gubernamental en sus dimensiones se puede observar que en las 4 dimensiones prevalece el nivel bueno y se describe en el orden que sigue: en la dimensión manejo de entorno se encuentra en el nivel eficiente con un 56.1%, seguido con un 47.4%

en la dimensión manejo de personal y manejo de acción con un nivel también eficiente, seguido del manejo interpersonal con un 42.1%, quiere decir con un nivel eficiente, en la tesis de Romero (2019) concluyo el nivel medio de responsabilidad al no mostrar los buenos valores, actitudes que guían el accionar, con estos resultados se puede inferir una relación significativa entre las variables de estudio mediante el coeficiente de correlación de spearman un valor de 0.582 con una significación bilateral de 0,000. Por otro lado, el autor Mohammed (2012), en su teoría sobre competencias gerenciales corresponden a los niveles de responsabilidad en aplicar de manera eficiente, eficaz los recursos por medio de las habilidades técnicas, humanas, sociales por ente se obtiene el logro individual, en tener la capacidad de identificar, evaluar situaciones no agradables dentro de la organización en una determinada actividad que uno realiza durante el día.

Al contrastar con los resultados del objetivo 3 y tabla 7, se observa el 26.3% de consideran como eficiente la responsabilidad social gubernamental y manejo personal, Sin embargo, el 14.0% precisan un nivel regular entre la variable y la dimensión de competencias gerenciales. El valor de Tau-b de Kendall es 0.115, en cuanto al análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,250, (positiva baja), con un grado de significancia de 0.060, mostrándose que es mayor al 5% de sig. estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, no existe relación significativa entre la dimensión manejo de entorno con la responsabilidad social gubernamental. Por ende, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación directa y significativa entre la variable y la dimensión, datos que al ser comparado con lo encontrado por el autor Pereda (2018) en su investigación quien concluyó que fueron negativamente las habilidades en las cinco áreas al no saber manejar y tener control en sus emociones con los ciudadanos, además autor Arbaiza (2011) en su dimensión manejo personal, nos menciona es saber manejar estrés personal frente a situaciones adversas, donde funcionarios sepan controlar sus emociones.

Dentro del objetivo 4 y tabla 8, se observa que el 26.3% consideran como eficiente la responsabilidad social y manejo de acción, mientras que el 15.8% regular. El valor de Tau-b de Kendall es 0.446, por medio del análisis

estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,203 (positiva baja), con un grado de sig. de 0.130, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, no existe relación significativa entre la dimensión manejo de acción con la responsabilidad social gubernamental. Lo cual es confirmado en la tesis de Cubas (2017), los resultados del estudio fueron deficiencia en generar desarrollo de competencias en trabajo en equipo, calidad del servicio. Por tanto, se puede concluir que, los gerentes deben aportar propuestas de modelos de competencias gerenciales para una buena organización en sus funciones. Además, el autor Arbaiza (2011) en su dimensión manejo de acción nos recalca en saber organizarse y planificar las actividades de manera responsable.

Se destaca del objetivo 5 y tabla 9, se observa que el 29.8% consideran como eficiente la responsabilidad social y manejo de personal, mientras que el 21.1.% eficiente. El valor de Tau-b de Kendall es 0.797, en cuanto a la correlación de la dimensión manejo de entorno y responsabilidad social gubernamental por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,305 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.797, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $P > 0.05$ ), en otras palabras, no existe relación significativa entre la dimensión manejo de entorno con la responsabilidad social gubernamental, lo cual es confirmado en la tesis de Canales (2017), los resultados del estudio fueron que se presenta en dicha municipalidad sus habilidades son deficientes en función a su labor. Por otro lado, Arbaiza (2011), se tiene a la dimensión de manejo de entorno, están sujetadas al ámbito laboral, a la capacidad de manejo de conflictos, al comportamiento frente a los demás cuando tienen problemas personales en su ambiente laboral en la cual tienden a escuchar, analizar para dar fin al problema así generar un clima laboral positivo.

Correspondiente al objetivo 6 y tabla 10, se visualiza de la muestra encuestada el 26.3 y 10.5 % consideran eficiente la dimensión manejo interpersonal y responsabilidad social gubernamental, mientras que el 8.8 regular. El valor de Tau-b de Kendall es 0.004; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman es 0.368 (correlación positiva baja), con una sig. de correlación de

0.005 que es inferior al 1% de sig. estándar ( $P < 0,01$ ); por lo que, si se logra dar aceptación a la hipótesis de la investigación del investigador, es decir existe una relación significativa entre la dimensión manejo interpersonal con la responsabilidad social gubernamental, lo cual es comparado con el autor Lino (2020), obtuvo una positiva correlación, mediante en Rho Spearman de 0,598 moderado, los resultados del estudio fueron que existe una relación significativa en el desarrollo en las capacidades gerenciales, intelectuales, profesionales y el compromiso institucional. Por otro lado, Arbaiza (2011), en la dimensión de manejo interpersonal comprende las necesidades propias y las de los demás en relación a la capacidad de comunicación de apoyo, cumpliendo con los valores, sin poner en riesgo la comunicación pasiva.

Se destaca la correlación del objetivo 7 y tabla 11, se observa de la muestra encuestada el 29.8 y 22.8 % consideran eficiente las competencias gerenciales y sostenibilidad social, mientras que el 10.5 muy eficiente. El valor de Tau-b de Kendall es 0.001; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,342 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.009 que es inferior al 1% de sig. estándar ( $P < 0,01$ ); sin embargo, se logra dar aceptación a la hipótesis de la investigación del investigador, demostrándose que la dimensión sostenibilidad social existe relación directa significativa en las competencias gerenciales. Resultados que al ser comparado con lo encontrado por Ybañez (2018), en su tesis concluyó que la responsabilidad social y la imagen institucional existe una correlación lineal y positiva. Con estos resultados se puede inferir que dicha variable tiene relación con su dimensión. Por otro lado, Londoño (2011) en la dimensión sostenibilidad social indica el logro de metas comunes mediante el esfuerzo en conseguir lo que uno anhela en su vida profesional, pero sabiendo tomar buenas decisiones.

La tabla 12 se observa de los encuestados el 29.8% y el 22.8% consideran eficiente la sostenibilidad económica y competencias gerenciales, mientras el 10.5% muy eficiente. Por consiguiente el valor de Tau-b de Kendall es 0.021; en cuanto el valor del coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,245 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.066, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ), por ende, se acepta la hipótesis nula y tiende rechazar la hipótesis alterna, entonces no existe relación significativa entre la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental con la dimensión sostenibilidad económica. Como indica autor Londoño (2011) comprende la calidad que presenta las empresas en ayudar en tomar conciencia es por ello que trabajan conjuntamente con el fin de resaltar beneficios en la sociedad. Por otra parte, es importante señalar que ámbito laboral en el sector público los trabajadores realizan su labor cada uno por su lado sin darse cuenta en dar una buena calidad en brindar su servicio en beneficio para la población.

Finalmente, otra dimensión importante que nos ha permitido medir la correlación de la sostenibilidad ambiental y las competencias gerenciales esto lo podemos apreciar en la tabla 13, donde se observa el 29.8% y el 19.3% de la muestra consideran eficiente la sostenibilidad ambiental y competencias gerenciales, mientras el 10.5% eficiente. el valor de Tau-b de Kendall es 0.248 por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,109 (positiva muy baja), con un grado de significancia de 0.418, mostrándose que es mayor al 5% de significancia estándar ( $p > 0.05$ ), por ende, se acepta la hipótesis nula y tiende rechazar la hipótesis alterna, entonces no existe relación significativa entre la variable competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental con la dimensión sostenibilidad ambiental, datos que al ser comparados con lo encontrado por Los autores Mézquita, Ríos & Sánchez (2020), concluyó que en la dimensión respecto al medio ambiente y de los bienes públicos se da de manera negativa con la ciudadanía que otorga el gobierno con respecto a los roles de la responsabilidad social.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según los resultados encontrados se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental, el valor de Tau-b de Kendall es 0.003, debido a que el análisis estadístico del coeficiente Rho Spearman 0,312, con un grado de sig. de 0.018, mostrándose que es menor al 5% de sig. estándar ( $P < 0.05$ ), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto existe relación directa y significativa entre las variables.
2. El nivel que impera las competencias gerenciales respecto a sus dimensiones manejo de entorno es eficiente con un 56.1%, seguido con un 47.4% en la dimensión manejo de personal y manejo de acción con un nivel también eficiente, seguido del manejo interpersonal con un 42.1%, quiere decir con un nivel eficiente, en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.
3. El nivel de responsabilidad social gubernamental respecto a sus dimensiones impera el nivel eficiente que los describimos: la dimensión sostenibilidad ambiental con 45.6% en nivel eficiente, en forma similar la dimensión económica y social con un 42.1% tanto en el nivel eficiente.
4. Respecto a la dimensión manejo personal de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental no existe relación, debido que no hay un mejor manejo de estrés en cuanto a sus actividades desarrolladas.
5. Con la dimensión manejo de acción de las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental no existe relación, debido que no poseen esa competencia desarrollada en saber solucionar los problemas de manera eficiente y eficaz.
6. Con manejo de entorno y responsabilidad social gubernamental se concluyó que no existe una relación, todo esto debido a la falta de apoyo mutuo, y a la carencia de manejar los conflictos laborales.
7. Manejo interpersonal y responsabilidad social gubernamental existe una relación debido a una buena comunicación, se percibe una motivación intrínseca y extrínseca para el logro de metas comunes.



8. Dentro de competencias gerenciales y su dimensión sostenibilidad social de la variable responsabilidad social gubernamental, se concluyó que si existe una relación por medio del análisis estadístico Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,342 (positiva baja), con un grado de significancia de 0.009.
9. La relación entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a sostenibilidad económica, como resultado no existe relación, debido una Corte superior de Justicia de la Región San Martín, no se preocupa en dar más expectativas de calidad de vida frente a las necesidades de los ciudadanos.
10. Entre las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental en cuanto a la dimensión sostenibilidad ambiental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, no existe relación significativa directa, según los resultados estadísticos de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,109 (positiva muy baja), con un grado de sig. de 0.418, mostrándose mayor al 5% de sig. estándar ( $p > 0.05$ ), debido que no hay participación e interés por el medio ambiente.

## VII. RECOMENDACIONES

- A los gerentes y sub gerentes de las principales áreas funcionales de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, en promover talleres sobre competencias gerenciales para el buen desarrollo, manejo y control con el fin de identificar los principales conflictos que viene afectando el crecimiento profesional en el logro de las metas planteadas por dicha organización.
- A cada gerente de área administrativa de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, en promover charlas sobre manejo de estrés, manejo de conflictos, solución de problemas, apoyo mutuo, para así incrementar el nivel de competencias gerenciales.
- A los funcionarios públicos de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín en realizar actividades donde se involucren en dar mayor responsabilidad social gubernamental e interés por el medio ambiente y por los valores éticos institucionales.
- Se recomienda a las futuras investigaciones de la escuela de post grado enfatizar mejor la relación de las variables responsabilidad social gubernamental orientando nuevos indicadores que incluyan en las dimensiones de las variables.

## REFERENCIAS

- Aguilar, A. (2013). *Panorama de la Responsabilidad Social*. 3 a ed. México: Mc Graw-Hill.
- Arbaiza (2011). *Competencias gerenciales* 3a ed. Perú: Grupo editor.
- Barriga, C. (2004). *Objetivos versus Competencias: una oposición imposible*. 2a ed. Perú: Grupo editor.
- Benavides, R. (2002). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. 4 ed. Colombia: McGraw Hill.
- Cabrera (2018). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local, Moyobamba*, 2018. Universidad César Vallejo.  
Moyobamba.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29584>.
- Cajiga C. (2018, 1 de mayo). *Obtenido del concepto de Responsabilidad Social Empresarial*.[https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf).
- Canales (2017). *Habilidades gerenciales y su relación con el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Lamas, San Martín*, 2017. Universidad César Vallejo. Lamas.
- Cancino, C., Morales, D., y Aparragues, M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial*. 2 a ed. Chile: Universidad.
- Cardona y Agudelo (2005). *Responsabilidad social de las entidades gubernamentales*. 1 a ed. Venezuela: Universidad.
- Castro, L., Fossi, L., Waldemar., G, y Vera, L. (2013). *Competencias gerenciales y gestión de los proyectos educativos*. 25 (8),91-108, <http://www.revistaorbis.org.ve>
- Centrarse, J. (2018). *¿Qué es RSE?*, <http://centrarse.org>
- Contreras (2020). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades*, provincia San Martín, Universidad César Vallejo. Tarapoto.

- Cubas (2017). *Competencias gerenciales para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Jaén*, departamento de Cajamarca, Universidad César Vallejo. Jaén.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits: The New York Times Magazine*, 32(13), 122– 126. [https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-540-70818-6_1)
- Gilli, J. (2016). *La responsabilidad social en la enseñanza de los futuros administradores*. 4 a ed. Argentina. Grupo editor Navarra.
- González, O., Hinojo, F., & López, J. (2017,01 de abril). *Competencias gerenciales de los administradores y su área metropolitana Colombia*. <http://www.revista.uclm.es/index.php/ensayos>
- Group, H. (2008). *Las competencias claves para una gestión integrada de los recursos humanos*. 2 a ed. España. Deusto.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. 9 a ed. México. Thompson Editores.
- Hernán (2021). *Competencias gerenciales y profesionales en instituciones universitarias en tiempos de covid-2019*, 45 (1), 247-273. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=fb59131d-82c0-48e4-9e3e-34f7831ed416%40redis>
- ISO 26000:2010 (2010). *Modelo que proporciona las guías para el desarrollo de la Responsabilidad Social en cualquier Organización*. Recuperado de <https://www.globalstd.com/pdf/rs>
- Izuiza (2019). *Propuesta metodológica de habilidades gerenciales para la mejora de la gestión administrativa de la Municipalidad de Morales*, Provincia de San Martín, Universidad César Vallejo. Tarapoto.
- Krugman, P., Wells, R., & Graddy, K. (2016). *Fundamentos de economía* 3 a ed. España: Reverté.
- Leonidas (2017). *Responsabilidad social empresarial de la gerencia servicios públicos*, Universidad César vallejo. Lima.

- Lino (2020). *Habilidades gerenciales y compromiso organizacional de una entidad pública*, Universidad César Vallejo. Lima.
- Lisenia, K., Clementina, K., y Augusto, D. (2020). *Revista dilemas contemporáneos en la educación política y valores*. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., y Zapata, A. (2013). *Formación en competencias gerenciales: Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración*. <http://www.elservir.es/estudios-gerenciales>
- Londoño (2011). *Responsabilidad social gubernamental* 1 a ed. México: Grupo Alfaomega.
- Loza (2010). *Responsabilidad social gubernamental significa incrementar el bienestar social de manera sostenible*. Universidad de San Agustín de Arequipa.
- Martin y Staines (1994). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes*. 2 a ed. Colombia: Ecoe ediciones.
- Martínez, A., Pilar, H y Echeverría, R. (2009). *Formación basada en competencias*. 1 a ed. España: Muralla.
- Martín, Blanco González, & Prado Román (2010). *Teorías de la responsabilidad social gubernamental* 2 a ed. España: Reverté.
- Mazurkiewich, I. (2019). *Competencias gerenciales de gestión de proyectos en la pequeña y mediana empresa*. <http://revistanegotium.org.ve>
- Mézquita, Ríos & Sánchez (2020). *Responsabilidad social del gobierno municipal con el medio ambiente y los servicios públicos: percepción ciudadana*, 7(1), 1-19. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=fb59131d-82c0-48e4-9e3e-34f7831ed416%40redis>
- Mohammed (2012). *Competencias gerenciales*. 2 da ed. Colombia: Ecoe ediciones.
- Navarro, F. (2013). *Responsabilidad Social Corporativa*. 2a ed. México: Grupo Alfaomega.

- Núñez, L. (2014). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. 6 ed. Venezuela: Universidad Nacional.
- Sánchez, I., Sánchez, J., & Pinedo, A. (2020). *Competencias gerenciales: Factor de éxito en empresas de servicios públicos*, 15(2),74-90. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n2.6716>
- Ortiz, M., Vicedo, A., González, S., y Recino, U. (2015). *Las múltiples definiciones del término competencia y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas*. 7a ed. Santa Clara: Edumecentro.
- Palmar y Valero (2015). *Competencias, calidad y educación superior*. 2 da ed. Bogotá: Magisterio.
- Pereda (2018). *Estudio de las habilidades directivas en el sector público de la provincia de Córdoba*, Universidad Nacional de Córdoba. Argentina.
- Pessoa y Odellius (2018). *Teorías de las competencias gerenciales*. 1ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Raufflet, E. (2010). *Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible*. 3a ed. México: Trillas.
- Ruíz, C. (2014). *Responsabilidad social pública y calidad democrática*. 1a ed. Perú: San Marcos.
- Rodríguez, A. (2008). *Responsabilidad social y calidad de vida en el trabajo social*. 2a ed. Barcelona: Planeta.
- Romero (2019). *Responsabilidad social y calidad en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Morales San Martín*, 2019, Universidad César Vallejo. Tarapoto.
- Sánchez, Ríos y Correio (2019). *La responsabilidad gubernamental y su influencia en el gobierno municipal de Villaflores, Chiapas*, 4(2), 1-21. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=fb59131d-82c0-48e49e3e34f7831ed416%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbG1lZlZQ%3d%3d#AN=141285585&db=a9h>

Valencia (2018). *Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería*, Universidad César vallejo. Lima.

Vélez et al. (2016). *Concepto responsabilidad social gubernamental*. 1 a ed. Perú: San Marcos.

Willians, citado por Escarrá (2002). *Desarrollo de habilidades directivas*. 8 va ed. México: Pearson Educación.

Ybañez (2018). *Responsabilidad social y la imagen institucional*, Universidad César Vallejo. Lima.

**ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

**Matriz de operacionalización de la variable competencias gerenciales**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable1  Competencias gerenciales	Son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que dicha persona debe poseer para ser efectiva en un amplio puesto de trabajo y en distintas clases de organizaciones. Hellriegel y Slocum (2002, p. 4)	Influye de manera buena al tener un perfil competente, los instrumentos se estructuraron considerando las dimensiones planteadas por el autor.  La muestra participante es de 57 trabajadores y para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento cuestionario de 20 items. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con los trabajos previos.	Manejo de personal	Manejo del estrés personal	Tipo Likert ordinal  <b>Alternativas de respuesta:</b>  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre  <b>Niveles de escala:</b> Muy deficiente 0-20 Deficiente 21-40 Regular 41-60 Eficiente 61-80 Muy eficiente 81-100
				Desarrollo del autoconocimiento	
			Manejo de acción	Habilidad para organizarse	
				Habilidad para solucionar problemas	
			Manejo de entorno	Capacidad de manejo de conflictos	
				Ambiente de apoyo	
			Manejo interpersonal	Capacidad de comunicación de apoyo	
				Capacidad de motivación	

*Nota:* Elaboración Propia



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2:</b>  Responsabilidad Social gubernamental	La capacidad de respuesta que tienen las organizaciones gubernamental es frente a las necesidades Vélez et al. (2016)	La responsabilidad social gubernamental declara que la ley está escrita en cumplir en principios morales, los instrumentos se estructuraron considerando las dimensiones planteadas por el autor. La muestra participante es de 57 trabajadores y para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento cuestionario de 20 items. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística cuyos datos se ingresarán al sistema SPSS V26; para ser contrastados con los trabajos previos.	Sostenibilidad social	Toma de decisiones	Tipo likert ordinal  <b>Alternativas de respuesta:</b>  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre  <b>Niveles de escala:</b>  Muy deficiente 0-20 Deficiente 21-40 Regular 41-60 Eficiente 61-80 Muy eficiente 81-100
				Logro de metas comunes	
			Sostenibilidad económica	Crecimiento económico	
				Calidad en administración	
			Sostenibilidad ambiental	Conciencia cívica	
				Valores éticos	

Nota: Elaboración Propia

## Anexo 2: Matriz de puntuaciones de las variables competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental

### a) Matriz de puntuación de la variable competencias gerenciales

Muestra	Manejo del Personal		Manejo de Acción		Manejo de Entorno		Manejo interpersonal	
	Sub total	Nivel	sub total	Nivel	Sub total	Nivel	Sub total	Nivel
1	21	Muy eficiente	21	Muy eficiente	18	Eficiente	21	Muy eficiente
2	17	Eficiente	20	Eficiente	19	Eficiente	21	Muy eficiente
3	19	Eficiente	20	Eficiente	20	Eficiente	21	Muy eficiente
4	21	Muy eficiente	18	Eficiente	19	Eficiente	21	Muy eficiente
5	25	Muy eficiente	25	Muy eficiente	25	Muy eficiente	25	Muy eficiente
6	24	Muy eficiente	23	Muy eficiente	19	Eficiente	23	Muy eficiente
7	20	Eficiente	21	Muy eficiente	19	Eficiente	24	Muy eficiente
8	24	Muy eficiente	23	Muy eficiente	24	Muy eficiente	24	Muy eficiente
9	19	Eficiente	20	Eficiente	20	Eficiente	23	Muy eficiente
10	25	Muy eficiente	25	Muy eficiente	17	Eficiente	17	Eficiente
11	13	Regular	14	Regular	18	Eficiente	24	Muy eficiente
12	17	Eficiente	19	Eficiente	24	Muy eficiente	23	Muy eficiente
13	16	Eficiente	25	Eficiente	25	Muy eficiente	25	Muy eficiente
14	11	Regular	21	Muy eficiente	19	Eficiente	16	Eficiente
15	21	Muy eficiente	20	Eficiente	15	Regular	18	Eficiente
16	18	Eficiente	18	Eficiente	20	Eficiente	21	Muy eficiente
17	15	Regular	19	Eficiente	16	Eficiente	17	Eficiente
18	18	Eficiente	20	Eficiente	12	Regular	22	Muy eficiente
19	24	Muy eficiente	14	Regular	22	Muy eficiente	23	Muy eficiente
20	19	Eficiente	25	Muy eficiente	10	deficiente	25	Muy eficiente
21	23	Muy eficiente	23	Muy eficiente	15	Regular	13	Regular
22	15	Regular	17	Eficiente	16	Eficiente	14	Regular
23	22	Muy eficiente	22	Muy eficiente	16	Eficiente	19	Eficiente
24	13	Regular	10	deficiente	19	Eficiente	19	Eficiente
25	21	Muy eficiente	14	Regular	10	deficiente	13	Regular
26	18	Eficiente	14	Regular	13	Regular	13	Regular
27	22	Muy eficiente	19	Eficiente	13	Regular	17	Eficiente
28	21	Muy eficiente	24	Muy eficiente	21	Muy eficiente	22	Muy eficiente
29	20	Eficiente	17	Eficiente	21	Muy eficiente	13	Regular
30	13	Regular	20	Eficiente	18	Eficiente	17	Eficiente
31	21	Muy eficiente	22	Muy eficiente	17	Eficiente	21	Muy eficiente
32	19	Eficiente	12	Regular	17	Eficiente	19	Eficiente
33	19	Eficiente	16	Eficiente	15	Regular	10	Regular
34	14	Regular	19	Eficiente	15	Regular	19	Eficiente
35	19	Eficiente	17	Eficiente	21	Muy eficiente	19	Eficiente
36	16	Eficiente	9	deficiente	21	Muy eficiente	24	Muy eficiente
37	10	Deficiente	16	Eficiente	17	Eficiente	19	Eficiente
38	14	Regular	13	Regular	18	Eficiente	10	deficiente
39	19	Eficiente	18	Eficiente	19	Eficiente	20	Eficiente
40	18	Eficiente	20	Eficiente	18	Eficiente	21	Muy eficiente
41	15	Regular	14	Regular	10	deficiente	18	Eficiente
42	16	Eficiente	13	Regular	16	Eficiente	15	Regular
43	17	Eficiente	21	Muy eficiente	21	Muy eficiente	19	Eficiente
44	19	Eficiente	21	Muy eficiente	19	Eficiente	13	Regular
45	18	Eficiente	17	Eficiente	17	Eficiente	20	Eficiente
46	12	Regular	18	Eficiente	18	Eficiente	19	Eficiente
47	13	Regular	17	Eficiente	19	Eficiente	10	deficiente
48	13	Regular	20	Eficiente	14	Regular	18	Eficiente
49	17	Eficiente	15	Regular	19	Eficiente	17	Eficiente
50	12	Regular	17	Eficiente	16	Eficiente	15	Regular
51	19	Eficiente	15	Regular	15	Regular	19	Eficiente
52	18	Eficiente	18	Eficiente	20	Eficiente	19	Eficiente
53	15	Regular	19	Eficiente	19	Eficiente	21	Muy eficiente
54	16	Eficiente	15	Regular	15	Regular	19	Eficiente
55	17	Eficiente	19	Eficiente	19	Eficiente	21	Muy eficiente
56	20	Eficiente	15	Regular	21	Muy eficiente	18	Eficiente
57	10	Deficiente	19	Muy eficiente	21	Muy eficiente	19	Eficiente

**b) Matriz de puntuación de la variable responsabilidad social gubernamental**

Muestra	Sostenibilidad Social		Sostenibilidad Económica		Sostenibilidad Ambiental	
	Sub total	Nivel	Sub total	Nivel	Sub total	Nivel
1	34	Muy eficiente	28	Eficiente	29	Muy eficiente
2	19	Regular	23	Regular	18	Regular
3	20	Regular	24	Eficiente	14	Regular
4	23	Regular	29	Muy eficiente	21	Eficiente
5	35	Muy eficiente	35	Muy eficiente	30	Muy eficiente
6	25	Eficiente	27	Eficiente	19	Eficiente
7	31	Muy eficiente	32	Muy eficiente	28	Muy eficiente
8	28	Eficiente	30	Muy eficiente	24	Eficiente
9	16	Regular	17	Regular	13	Regular
10	27	Eficiente	27	Eficiente	18	Regular
11	28	Eficiente	29	Muy eficiente	24	Eficiente
12	30	Muy eficiente	29	Muy eficiente	21	Eficiente
13	35	Muy eficiente	35	Muy eficiente	30	Muy eficiente
14	20	Regular	24	Eficiente	14	Regular
15	25	Eficiente	32	Muy eficiente	24	Eficiente
16	23	Eficiente	20	Regular	15	Regular
17	17	Regular	17	Regular	17	Regular
18	17	Regular	26	Eficiente	22	Eficiente
19	33	Muy eficiente	29	Muy eficiente	27	Muy eficiente
20	28	Eficiente	30	Muy eficiente	24	Eficiente
21	26	Eficiente	23	Eficiente	18	Regular
22	18	Regular	23	Eficiente	17	Regular
23	20	Regular	23	Eficiente	17	Regular
24	14	Deficiente	29	Muy eficiente	21	Eficiente
25	27	Eficiente	21	Regular	20	Eficiente
26	20	Regular	24	Eficiente	12	Deficiente
27	24	Eficiente	32	Muy eficiente	19	Eficiente
28	28	Muy eficiente	28	Eficiente	21	Eficiente
29	10	Deficiente	17	Regular	10	Deficiente
30	29	Muy eficiente	21	Regular	17	Regular
31	22	Eficiente	29	Muy eficiente	23	Eficiente
32	26	Eficiente	30	Muy eficiente	20	Eficiente
33	25	Eficiente	29	Muy eficiente	24	Eficiente
34	32	Muy eficiente	28	Eficiente	27	Muy eficiente
35	28	Eficiente	18	Regular	21	Eficiente
36	22	Eficiente	27	Eficiente	19	Eficiente
37	21	Regular	24	Eficiente	21	Eficiente
38	25	Eficiente	14	Deficiente	21	Eficiente
39	16	Regular	25	Eficiente	12	Deficiente
40	24	Eficiente	27	Eficiente	20	Eficiente
41	16	Regular	26	Eficiente	22	Eficiente
42	28	Eficiente	24	Eficiente	25	Muy eficiente
43	18	Regular	21	Regular	21	Eficiente
44	22	Eficiente	28	Eficiente	19	Eficiente
45	20	Regular	17	Regular	12	Deficiente
46	22	Eficiente	27	Eficiente	20	Eficiente
47	20	Regular	24	Eficiente	16	Regular
48	30	Muy eficiente	29	Muy eficiente	25	Muy eficiente
49	26	Eficiente	29	Muy eficiente	25	Muy eficiente
50	18	Regular	28	Eficiente	27	Muy eficiente
51	26	Eficiente	30	Muy eficiente	18	Regular
52	27	Eficiente	21	Regular	21	Eficiente
53	24	Eficiente	28	Eficiente	28	Muy eficiente
54	14	Deficiente	30	Muy eficiente	25	Muy eficiente
55	19	Regular	28	Eficiente	23	Eficiente
56	32	Muy eficiente	29	Muy eficiente	15	Regular
57	17	Regular	19	Regular	26	Muy eficiente

### ANEXO 3: VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales en sus dimensiones de los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED



	Tiene la habilidad de saber organizar su tiempo para realizar con calma sus funciones							X	X	X	X	X	
Habilidad para solucionar problemas	Soluciona los problemas de manera creativamente e innovador							Y	X	X	X	X	
	¿Tienes varias alternativas para solucionar los problemas?							X	X	X	X	X	
	Usualmente Ud. Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular							X	X	X	X	X	
<b>DIMENSIÓN 3: Manejo de entorno</b>													
Capacidad de manejo de conflictos	En situaciones de conflictos suele ser asertivo (a)							X	X	X	X	X	
	Tiene la capacidad para resolver los conflictos							X	X	X	X	X	
Ambiente de apoyo	En su ambiente laboral hay apoyo para lograr con los objetivos de la organización							X	X	X	X	X	
	Coopera con los demás sin necesidad de competir							X	X	X	X	X	
	Siente que su compañero de trabajo lo apoya constantemente							X	X	X	X	X	
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo interpersonal</b>													
Capacidad de comunicación de apoyo	Establece buenas relaciones de comunicación en su entorno laboral							X	X	X	X	X	
	Demuestra honestidad en su comunicación evitando afectar las relaciones interpersonales							X	X	X	X	X	
Capacidad de motivación	Tiene la capacidad de motivar a los demás							X	X	X	X	X	
	Demuestra que tiene habilidad de impulsarse para el logro de sus metas							X	X	X	X	X	
	Tiene motivación por parte de sus compañeros de trabajos para seguir creciendo profesionalmente							X	X	X	X	X	

**FIRMA DEL EXPERTO**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA**

**TITULO DE LA TESIS:** Competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en la Corte Superior de Justicia de Moyobamba, Región San Martín – 2021

VARIABLE: Competencias gerenciales																	
DIMENSIÓN 1: Manejo del personal																	
INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA			ADECUACIÓN		COMPRESIÓN	
							A	B	A	B	A	B		A	B	A	B
Manejo del estrés personal	Maneja de manera profesional el estrés tomando en cuenta la administración de su tiempo y la flexibilidad en sus funciones						X		X		X		X				
	Actualmente usted prioriza las tareas en situaciones estresantes						X		X		X		X				
Desarrollo del autoconocimiento	Demuestra desarrollar su autoconocimiento, respetando los valores y principios de la organización						X		X		X		X				
	Tiene la capacidad de controlar las actividades hacia el logro de sus objetivos						X		X		X		X				
	Suele demostrar sus propias fortalezas y debilidades						X		X		X		X				
DIMENSIÓN 2: Manejo de acción																	
Habilidad para organizarse	Se distribuye sus funciones con el tiempo adecuado para un fin determinado						X		X		X		X				

Habilidad para solucionar problemas	Tiene la habilidad de saber organizar su tiempo para realizar con calma sus funciones						X	X	X	X	X		
	Soluciona los problemas de manera creativamente e innovador						X	X	X	X	X		
	¿Tienes varias alternativas para solucionar los problemas?						X	X	X	X	X		
	Usualmente Ud. Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular						X	X	X	X	X		
<b>DIMENSIÓN 3: Manejo de entorno</b>													
Capacidad de manejo de conflictos	En situaciones de conflictos suele ser asertivo (a)						X	X	X	X	X		
	Tiene la capacidad para resolver los conflictos						X	X	X	X	X		
Ambiente de apoyo	En su ambiente laboral hay apoyo para lograr con los objetivos de la organización						X	X	X	X	X		
	Coopera con los demás sin necesidad de competir						X	X	X	X	X		
	Siente que su compañero de trabajo lo apoya constantemente						X	X	X	X	X		
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo interpersonal</b>													
Capacidad de comunicación de apoyo	Establece buenas relaciones de comunicación en su entorno laboral						X	X	X	X	X		
	Demuestra honestidad en su comunicación evitando afectar las relaciones interpersonales						X	X	X	X	X		
Capacidad de motivación	Tiene la capacidad de motivar a los demás						X	X	X	X	X		
	Demuestra que tiene habilidad de impulsarse para el logro de sus metas						X	X	X	X	X		
	Tiene motivación por parte de sus compañeros de trabajos para seguir creciendo profesionalmente						X	X	X	X	X		

  
 \_\_\_\_\_  
**Dionicio Godofredo González González**  
**DNI: 17889722**






	Tiene la habilidad de saber organizar su tiempo para realizar con calma sus funciones						X	X	X	X	X		
Habilidad para solucionar problemas	Soluciona los problemas de manera creativamente e innovador						X	X	X	X	X		
	¿Tienes varias alternativas para solucionar los problemas?						X	X	X	X	X		
	Usualmente Ud. Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular						X	X	X	X	X		
<b>DIMENSIÓN 3: Manejo de entorno</b>													
Capacidad de manejo de conflictos	En situaciones de conflictos suele ser asertivo (a)						X	X	X	X	X		
	Tiene la capacidad para resolver los conflictos						X	X	X	X	X		
Ambiente de apoyo	En su ambiente laboral hay apoyo para lograr con los objetivos de la organización						X	X	X	X	X		
	Coopera con los demás sin necesidad de competir						X	X	X	X	X		
	Siente que su compañero de trabajo lo apoya constantemente						X	X	X	X	X		
<b>DIMENSIÓN 4: Manejo interpersonal</b>													
Capacidad de comunicación de apoyo	Establece buenas relaciones de comunicación en su entorno laboral						X	X	X	X	X		
	Demuestra honestidad en su comunicación evitando afectar las relaciones interpersonales						X	X	X	X	X		
Capacidad de motivación	Tiene la capacidad de motivar a los demás						X	X	X	X	X		
	Demuestra que tiene habilidad de impulsarse para el logro de sus metas						X	X	X	X	X		
	Tiene motivación por parte de sus compañeros de trabajos para seguir creciendo profesionalmente						X	X	X	X	X		

FIRMA DEL EXPERTO

a) Ficha de validación de la variable competencias gerenciales

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ	<b>DNI N°</b>	27148724
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	<b>Teléfono Celular</b>	949708588
<b>Dirección Domiciliaria</b>	TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD / DOCENTE METODÓLOGO		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO 24/05/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	DIONICIO GODOFREDO GONZÁLEZ GONZÁLEZ	<b>DNI N°</b>	17889722
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ATROPOLOGIA SOCIAL	<b>Teléfono Celular</b>	94999118
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CALLE SAN ANDRÉS N°233 DPTO. 301. URB. SAN ANDRÉS -TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>Firma</b>	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO 24/05/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín,2022.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín,2022.		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	DIBER PEREZ RODRIGUEZ	<b>DNI N°</b>	19091348
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Teléfono Celular</b>	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CALLE SAN MARTIN S/N		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO 25/05/2022

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental

de los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

**b) REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

**b) PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.

**c) COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.

**d) ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

**e) COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda: A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED



	La corte superior de justicia promueve constante capacitaciones con el fin de lograr con las metas planteadas								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia reconoce los logros de sus colaboradores								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el cumplimiento de metas para que sus colaboradores trabajen con dedicación								X	X	X	X	X	
<b>DIMENSIÓN 2: Sostenibilidad económica</b>														
Crecimiento económico	La corte superior de justicia entrega puntual las remuneraciones y condiciones de trabajo								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el uso de prácticas económicas que minimice el impacto ambiental responsable								X	X	X	X	X	
Calidad en administración	La corte superior de justicia administra sus recursos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia presta servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia vela por el mejoramiento continuo de sus necesidades de los ciudadanos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve un ambiente de calidad en trabaja conjuntamente en beneficio de la sociedad								X	X	X	X	X	



	La corte superior de justicia presta servicios de calidad que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos							X	X	X	X	X		
<b>DIMENSION 3: Sostenibilidad ambiental</b>														
Conciencia cívica	La corte superior de justicia busca realizar actividades en las que haya participación e interés con el medio ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia busca generar conciencia ambiental en los trabajadores							X	X	X	X	X		
Valores éticos	La corte superior de justicia busca que toda la comunidad pretenda generar valoración y respeto por el ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia genera armonía en la convivencia con todos los miembros							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia se promueve un ambiente que practica los valores éticos institucionales							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia difunde con claridad los valores éticos que guían el accionar de los trabajadores							X	X	X	X	X		

**FIRMA DEL EXPERTO**



	La corte superior de justicia promueve constante capacitaciones con el fin de lograr con las metas planteadas								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia reconoce los logros de sus colaboradores								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el cumplimiento de metas para que sus colaboradores trabajen con dedicación								X	X	X	X	X	
<b>DIMENSIÓN 2: Sostenibilidad económica</b>														
Crecimiento económico	La corte superior de justicia entrega puntual las remuneraciones y condiciones de trabajo								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el uso de prácticas económicas que minimice el impacto ambiental responsable								X	X	X	X	X	
Calidad en administración	La corte superior de justicia administra sus recursos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia presta servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia vela por el mejoramiento continuo de sus necesidades de los ciudadanos								X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve un ambiente de calidad en trabaja conjuntamente en beneficio de la sociedad								X	X	X	X	X	

	La corte superior de justicia presta servicios de calidad que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos							X	X	X	X	X		
<b>DIMENSION 3: Sostenibilidad ambiental</b>														
Conciencia cívica	La corte superior de justicia busca realizar actividades en las que haya participación e interés con el medio ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia busca generar conciencia ambiental en los trabajadores							X	X	X	X	X		
Valores éticos	La corte superior de justicia busca que toda la comunidad pretenda generar valoración y respeto por el ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia genera armonía en la convivencia con todos los miembros							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia se promueve un ambiente que practica los valores éticos institucionales							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia difunde con claridad los valores éticos que guían el accionar de los trabajadores							X	X	X	X	X		

  
 \_\_\_\_\_  
 Dionicio Godofredo González González  
 DNI: 17889722

**FIRMA DEL EXPERTO**




	La corte superior de justicia promueve constante capacitaciones con el fin de lograr con las metas planteadas							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia reconoce los logros de sus colaboradores							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el cumplimiento de metas para que sus colaboradores trabajen con dedicación							X	X	X	X	X	
<b>DIMENSIÓN 2: Sostenibilidad económica</b>													
Crecimiento económico	La corte superior de justicia entrega puntual las remuneraciones y condiciones de trabajo							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve el uso de prácticas económicas que minimice el impacto ambiental responsable							X	X	X	X	X	
Calidad en administración	La corte superior de justicia administra sus recursos							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia presta servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia vela por el mejoramiento continuo de sus necesidades de los ciudadanos							X	X	X	X	X	
	La corte superior de justicia promueve un ambiente de calidad en trabaja conjuntamente en beneficio de la sociedad							X	X	X	X	X	

	La corte superior de justicia presta servicios de calidad que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos							X	X	X	X	X		
<b>DIMENSION 3: Sostenibilidad ambiental</b>														
Conciencia cívica	La corte superior de justicia busca realizar actividades en las que haya participación e interés con el medio ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia busca generar conciencia ambiental en los trabajadores							X	X	X	X	X		
Valores éticos	La corte superior de justicia busca que toda la comunidad pretenda generar valoración y respeto por el ambiente							X	X	X	X	X		
	La corte superior de justicia genera armonía en la convivencia con todos los miembros							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia se promueve un ambiente que practica los valores éticos institucionales							X	X	X	X	X		
	En la corte superior de justicia difunde con claridad los valores éticos que guían el accionar de los trabajadores							X	X	X	X	X		


**FIRMA DEL EXPERTO**

**b) Ficha de validación de la variable responsabilidad social gubernamental**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre responsabilidad social gubernamental		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	LUIS ENRIQUE ALVA PALACIOS GÓMEZ	<b>DNI N°</b>	27148724
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	<b>Teléfono Celular</b>	949708588
<b>Dirección Domiciliaria</b>	TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD / DOCENTE METODOLOGO		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 24/05/2022



<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre responsabilidad social gubernamental		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de la Región San Martín, 2022.		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	DIONICIO GODOFREDO GONZÁLEZ GONZÁLEZ	<b>DNI N°</b>	17889722
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ATROPOLOGIA SOCIAL	<b>Teléfono Celular</b>	949999118
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CALLE SAN ANDRÉS N° 233 DPTO.301 URB.SAN ANDRÉS-TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>Firma</b>	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 24/05/2022

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario sobre responsabilidad social gubernamental		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	La relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	57 trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022		
<b>Nombre y Apellidos del Experto</b>	DIBER PEREZ RODRIGUEZ	<b>DNI N°</b>	19091348
<b>Título Profesional /Especialidad</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	<b>Teléfono Celular</b>	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	CALLE SAN MARTIN S/N		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>Firma</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 25/05/2022

## ANEXO 4: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Datos informativos

Fecha:	
Cargo:	

Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a), soy estudiante de la Universidad César Vallejo y estoy realizando una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales en sus dimensiones de los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Manejo del personal</b>					
1	Maneja de manera profesional el estrés tomando en cuenta la administración de su tiempo y la flexibilidad en sus funciones					
2	Actualmente usted prioriza las tareas en situaciones estresantes					
3	Demuestra desarrollar su autoconocimiento, respetando los valores y principios de la organización					
4	¿Tiene la capacidad de controlar las actividades hacia el logro de sus objetivos?					
5	¿Suele demostrar sus propias fortalezas y debilidades?					
	<b>Dimensión: Manejo de acción</b>					
6	¿Se distribuye sus funciones con el tiempo adecuado para un fin determinado?					
7	¿Tiene la habilidad de saber organizar su tiempo para realizar con calma sus funciones?					
8	¿Soluciona los problemas de manera creativamente e innovador?					
9	¿Tienes varias alternativas para solucionar los problemas?					
10	Usualmente Ud. ¿Se pone en el lugar de otra persona frente a un problema en particular?					

	<b>Dimensión: Manejo de entorno</b>					
11	En situaciones de conflictos suele ser asertivo (a)					
12	¿Tiene la capacidad para resolver los conflictos?					
13	¿En su ambiente laboral hay apoyo para lograr con los objetivos de la organización?					
14	¿Coopera con los demás sin necesidad de competir?					
15	¿Siente que su compañero de trabajo lo apoya constantemente?					
	<b>Dimensión: Manejo interpersonal</b>					
16	¿Establece buenas relaciones mediante una comunicación de apoyo constantemente?					
17	¿Demuestra honestidad en su comunicación evitando afectar las relaciones interpersonales?					
18	¿Tiene la capacidad de motivar a los demás?					
19	¿Demuestra que tiene la habilidad de impulsarse para el logro de sus metas?					
20	¿Tiene motivación por parte de sus compañeros de trabajos para seguir creciendo profesionalmente?					

## ANEXO 5: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL

Datos informativos

Fecha:	
Cargo:	

Instrucciones: Estimado (a) trabajador (a), soy estudiante de la Universidad César Vallejo y estoy realizando una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental de los trabajadores de una Corte superior de la Región San Martín. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Sostenibilidad Social</b>					
1	¿Una Corte Superior de Justicia toma decisiones acertadas frente a las necesidades de los ciudadanos?					
2	¿Una Corte Superior de Justicia difunde con claridad la buena toma de decisiones que guían el accionar a los trabajadores?					
3	¿Una Corte Superior de Justicia utiliza estrategias para tomar buenas decisiones?					
4	¿Una Corte Superior de justicia vela por la comunidad para el logro de las metas comunes?					
5	¿Una Corte Superior de Justicia promueve constantemente capacitaciones con el fin de lograr con las metas planteadas?					
6	¿Una Corte Superior de Justicia reconoce los logros de sus colaboradores?					
7	¿Una Corte Superior de Justicia promueve el cumplimiento de metas para que sus colaboradores trabajen con dedicación?					
	<b>Dimensión: Sostenibilidad Económica</b>					
8	¿Una Corte Superior de Justicia entrega puntual las remuneraciones y condiciones de trabajo?					

9	¿Una Corte Superior de justicia promueve el uso de prácticas económicas que minimice el impacto ambiental responsable?					
10	¿Una Corte superior de Justicia administra sus recursos?					
11	¿Una Corte Superior de justicia presta servicios que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos?					
12	¿Una Corte Superior de justicia vela por el mejoramiento continuo de sus necesidades de los ciudadanos?					
13	¿Una Corte Superior de Justicia promueve un ambiente de calidad en trabajar conjuntamente en beneficio de la sociedad?					
14	¿Una Corte Superior de Justicia presta servicios de calidad que satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos?					
	<b>Dimensión: Sostenibilidad Ambiental</b>					
15	¿Una Corte Superior de justicia busca realizar actividades en las que haya participación e interés con el medio ambiente?					
16	¿Una Corte superior de justicia busca generar conciencia ambiental en los trabajadores?					
17	¿Una Corte Superior de justicia busca que toda la comunidad pretenda generar valoración y respeto por el ambiente?					
18	¿Una Corte Superior de Justicia genera armonía en la convivencia con todos los miembros?					
19	¿En una Corte Superior de Justicia se promueve un ambiente que practica los valores éticos institucionales?					
20	¿En una Corte Superior de Justicia difunde con claridad los valores éticos que guían el accionar de los trabajadores?					

## ANEXO 6: Prueba de v Aiken

### a) variable 1: Competencias gerenciales

ITEMS	CRITERIOS	JUECES			Acuerdos	V Aiken	Decisión	Promedio
		1	2	3				
Item 1	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 2	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 3	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 4	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 5	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 6	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 7	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 8	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	

	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 9</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 10</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 11</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 12</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 13</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 14</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 15</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 16</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 17</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	



	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 18</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 19</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 20</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	

**b) variable 2: Responsabilidad Social Gubernamental**

ITEMS	CRITERIOS	JUECES			Acuerdos	V Aiken	Decisión	Promedio
		1	2	3				
Item 1	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 2	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 3	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 4	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 5	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 6	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 7	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 8	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
Item 9	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00

	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 10</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 11</b>	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 12</b>	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 13</b>	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 14</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 15</b>	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 16</b>	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 17</b>	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	

<b>Item 18</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 19</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	
<b>Item 20</b>	Redacción	1	1	1	3	1.00	Si	1.00
	Pertinencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Coherencia	1	1	1	3	1.00	Si	
	Adecuación	1	1	1	3	1.00	Si	
	Comprensión	1	1	1	3	1.00	Si	

## **Anexo 7: Fichas técnicas de los instrumentos**

### **Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar las competencias gerenciales**

**1. Nombre:**

Cuestionario para determinar la relación de la variable

**2. Autora:**

BR. Suxan Cheyenna Huamán Rojas

**3. Objetivo:**

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

**4. Normas:**

- Es clave que el trabajador de una Corte superior de Justicia, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.

**5. Usuarios (muestra):**

El total de participantes es de trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

**6. Unidad de análisis:**

Un trabajador de una Corte superior de justicia de Moyobamba del año 2021, que aceptaron participar en la investigación voluntariamente.

**7. Modo de aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en 20 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones, y su escala es de uno, dos, tres, cuatro, y cinco puntos por cada ítem.

Los trabajadores de una Corte superior de justicia de Moyobamba, deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

**8. Estructura**

El cuestionario de la variable 1 competencias gerenciales está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: cuatro dimensiones: manejo de personal con 2 indicadores 5 ítems, manejo de acción con 2 indicadores 5 ítems, manejo de entorno con 2 indicadores 5 ítems y manejo interpersonal con 2 indicadores 5 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: competencias gerenciales

Intervalo	Intervalo
0 - 20	Muy deficiente
21 - 40	Deficiente
41 - 60	Regular
61 - 80	Eficiente
81- 100	Muy eficiente

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Intervalo
Manejo personal Manejo entorno Manejo de acción Manejo interpersonal	0 - 5	Muy deficiente
	6-10	Deficiente
	11 - 15	Regular
	16 - 20	Eficiente
	21 - 25	Muy eficiente

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

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

### 10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, usando el coeficiente de v Aiken resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta tal, obteniéndose el promedio de 1.00, siendo la validez excelente. Los 3 expertos conocedores del tema de investigación son:

Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles González, Dr. Diber Pérez Rodríguez, Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad del instrumento, que se les sometió a una prueba piloto de 10 participantes, siendo el resultado:  $\alpha$  0.801 que es una fiabilidad considerada como BUENO.

La fiabilidad de las dimensiones manejo personal: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,645, la confiabilidad es considerado nivel aceptable.

Manejo de acción: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,697, la confiabilidad es considerado nivel aceptable. Manejo de entorno: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,759, la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable. Manejo interpersonal: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,766 la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable.

## **Ficha Técnica 02: Instrumento para evaluar la responsabilidad social gubernamental**

### **1. Nombre:**

Cuestionario para determinar la relación de la variable

### **2. . Autora:**

BR. Suxan Cheyenna Huamán Rojas

### **3. Objetivo:**

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

### **4. Normas:**

Es clave que el trabajador de una Corte superior de Justicia, al contestar, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, para que se pueda captar información real.

### **5. Usuarios (muestra):**

El total de participantes es de trabajadores de una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.

### **6. Unidad de análisis:**

Un trabajador de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022 que aceptaron participar en la investigación voluntariamente.

### **7. Modo de aplicación:**

El presente cuestionario está estructurado en 20 ítems, agrupados en las tres dimensiones, y su escala es de uno, dos, tres, cuatro, y cinco puntos por cada ítem.

Los trabajadores de una Corte superior de justicia de la Región San Martín, deben llenar el cuestionario individualmente, consignando la información de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.



## 8. Estructura

El cuestionario de la variable 2 competencias gerenciales está estructurado tipo escala Likert, en el cual se le presenta cinco alternativas de respuesta de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, a las cuales se les asigna un valor de 1-5, respectivamente. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera: tres dimensiones: sostenibilidad social con 2 indicadores 5 ítems, manejo de acción con 2 indicadores 7 ítems, sostenibilidad económica con 2 indicadores 7 ítems y sostenibilidad ambiental con 2 indicadores 6 ítems, haciendo un total de 20 ítems.

## 9. Escala de medición:

### 9.1. Escala general de la variable: competencias gerenciales

Intervalo	Intervalo
0 - 20	Muy deficiente
21 - 40	Deficiente
41 - 60	Regular
61 - 80	Eficiente
81 - 100	Muy eficiente

### 9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Intervalo
Sostenibilidad social	0 - 7	Muy deficiente
	8-14	Deficiente
	15 - 21	Regular
Sostenibilidad económica	22 - 28	Eficiente
	29 - 35	Muy eficiente

Dimensión	Intervalo	Intervalo
Sostenibilidad ambiental	0 - 6	Muy deficiente
	7-12	Deficiente
	13 - 18	Regular
	19 - 24	Eficiente
	25 - 30	Muy eficiente

### 9.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

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

### 10. Validación y confiabilidad:

La validez del cuestionario se determinó por parte del juicio de 3 expertos conocedores del tema de investigación, usando el coeficiente de  $v$  Aiken resultando en ambos casos preferentemente como validez perfecta tal, obteniéndose el promedio de 1.00, siendo la validez excelente. Los 3 expertos conocedores del tema de investigación son:

Dr. Dionicio Godofredo Gonzáles González, Dr. Diber Pérez Rodríguez, Dr. Luis Enrique Alva Palacios Gómez.

Mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach se midió la confiabilidad del instrumento, que se les sometió a una prueba piloto de 10 participantes, siendo el resultado:  $\alpha$  0.967 que es una fiabilidad considerada como BUENO.

La fiabilidad de las dimensiones sostenibilidad social: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,922, la confiabilidad es considerado nivel bueno. Sostenibilidad económica: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,864, la confiabilidad es considerado nivel muy aceptable. Sostenibilidad ambiental: Alfa de Cronbach:  $\alpha$  =0,945, la confiabilidad es considerado nivel bueno.

## ANEXO 8: CONFIABILIDAD DE CADA INSTRUMENTO

### Escala: Competencias Gerenciales

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	20

### Escala: Responsabilidad Social Gubernamental

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	20

**ANEXO 9: MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PRODUCTO INTEGRADOR FINAL**

**TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Competencias Gerenciales Y la Responsabilidad Social Gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022.**

INTRODUCCIÓN				MARCO TEÓRICO			
PROBLEMA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	ESTUDIOS PREVIOS	TEORÍAS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p><b>GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) ¿Cuál es la relación entre la competencia de manejo personal y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior</p>	<p>La justificación metodológica del presente estudio se realizará un enfoque cuantitativo que permitirá describir y comprobar los resultados obtenidos a través de la muestra encuestada, mostrando su validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. La justificación práctica, se realizará el estudio con el fin de determinar si las competencias</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín -2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) Determinar la relación entre la competencia de manejo personal y la responsabilidad</p>	<p><b>GENERAL:</b> Existe relación entre las competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.</p> <p><b>ESPECÍFICOS:</b> a) Existe relación entre la competencia de manejo personal y la</p>	<p><b>INTERNACIONAL:</b> Pereda (2018), <i>Estudio de las habilidades directivas en el sector público de la provincia de Córdoba</i>, Universidad Nacional de Córdoba. Tipo de estudio enfoque cuantitativo, diseño explorativo descriptivo, muestra 22 empleados de las diferentes entidades públicas, técnica fue la encuesta e instrumento cuestionario, validado por grandes expertos en el tema, confiabilidad de spearman, concluye la circunstancia actual de las asociaciones abiertas solicita la organización de las habilidades administrativas que</p>	<p>Con respecto a la justificación teórica el estudio consideró tres teorías importantes que se relacionan con las competencias gerenciales y responsabilidad social gubernamental. La teoría de Goleman estudia el desarrollo cognitivo y emocional de</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b> <b>COMPETENCIAS GERENCIALES</b>  Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), las competencias gerenciales “son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que dicha persona debe poseer para ser efectiva en un amplio puesto de trabajo y en distintas clases de organizaciones” (p.4).</p>	MANEJO DE PERSONAL
							MANEJO DE ACCION
							MANEJO DE ENTORNO
							MANEJO INTERPERSONAL

<p>de justicia de la Región San Martín, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la competencia de manejo de acción y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la competencia de manejo de entorno y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la competencia de manejo interpersonal y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la</p>	<p>gerenciales son importantes para la responsabilidad social gubernamental, mediante una encuesta realizada a los gerentes de diversas áreas, se dará a conocer los factores que causan el problema de la falta de habilidades y responsabilidad social por parte del gerente. De acuerdo a la problemática el gerente tomará las medidas adecuadas para que logré ser más competitivo.</p> <p>El desarrollo de la investigación permitirá fortalecer el cuerpo de conocimientos sobre tan importantes temas aplicados al sector</p>	<p>social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022. b) Determinar la relación entre la competencia de manejo de acción y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022. c) Determinar la relación entre la competencia de manejo de entorno y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022. d) Determinar la</p>	<p>responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022. b) Existe relación entre la competencia de manejo de acción y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022. c) Existe relación entre la competencia de manejo de entorno y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.</p>	<p>permitan ofrecer y construir un apoyo superior del nacional. Aquellas organizaciones y sustancias abiertas que tengan sus formatos con administradores, jefes, directores de centro y representantes que tengan y manejen legítimamente las aptitudes administrativas e individuales, tienen una posición favorable inconfundible, que en el largo plazo será agresiva.</p> <p><b>NACIONAL:</b> Leonidas (2017), <i>Responsabilidad social empresarial de la gerencia servicios públicos</i>, Universidad César vallejo. Tipo de estudio descriptivo, diseño no experimental de corte transversal, muestra 110 personas, técnica fue la encuesta e instrumento el cuestionario, Validado por grandes expertos en el tema, confiabilidad por spearman, Concluye que los resultados obtenidos</p>	<p>cada individuo. Teoría de William Ouchi, donde señala que toda organización está compuesta por valores, creencias y actitudes, y a su vez están interrelacionadas con un fin en común.</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE: RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL</b></p> <p>Vélez, Romero, Cano y Lara (2016) entienden que la Responsabilidad Social Gubernamental como “la capacidad de respuesta que tienen las organizaciones gubernamentales frente a las necesidades de los ciudadanos.</p>	<p>SOSTENIBILIDAD SOCIAL</p> <p>SOSTENIBILIDAD ECONOMICA</p> <p>SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL</p>
---	---	--	---	--	---	---	--

<p>Región San Martín, 2022?</p>	<p>público para lo cual se tomarán las teorías y lineamientos bases para la aplicación de la teoría y conocer las competencias gerenciales y determinar la relación que tiene con la responsabilidad social gubernamental.</p> <p>Servirá de base para futuras investigaciones que se realicen en función a este tema, tomando en cuenta que en la administración pública se busca la satisfacción del ciudadano o usuario con los servicios que brinda el estado, para ello es necesario conocer experiencias exitosas que</p>	<p>relación entre la competencia de manejo interpersonal y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.</p>	<p>d) Existe relación entre la competencia de manejo interpersonal y la responsabilidad social gubernamental en una Corte superior de justicia de la Región San Martín, 2022.</p>	<p>determinaron la percepción de la Responsabilidad Social Empresarial de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad de San Martín de Porres, porque a través del resultado descriptivo del cuestionario de preguntas se logró apreciar que un 58.18% de los encuestados afirman que la Responsabilidad Social Empresarial tiene un nivel de percepción poco aceptable.</p> <p><b>REGIONAL:</b>  Canales (2017), <i>Habilidades gerenciales y su relación con el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad provincial de Lamas, San Martín, 2017</i>, Universidad César Vallejo. Tipo de estudio descriptivo, diseño descriptivo y correlacional, muestra 34 colaboradores de las distintas áreas, técnica encuesta e instrumento el cuestionario, validez a</p>			
---------------------------------	---	---	---	---	--	--	--

	<p>estimulen a dar cambios significativos en bien de nuestra sociedad que es a quien finalmente nos debemos. Así mismo este trabajo ayudará a los jefes de las diferentes áreas administrativas de una Corte Superior de Justicia de San Martín, a tomar decisiones acertadas en favor del personal y su debida implementación para potenciar el trabajo eficiente como ente público al servicio de los ciudadanos.</p>		<p>juicio de expertos, confiabilidad alfa de Cronbach, concluye Se pudo apreciar que, con respecto al objetivo general existe una aceptable correlación lineal estadística (<math>r = 0.570</math>, <math>p = 0.00</math>), quedando demostrado, una relación moderada, aceptando de esta manera la hipótesis alterna, la cual afirma: existe relación positiva entre las habilidades gerenciales y el desempeño de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Lamas - 2017. Asimismo, mediante cálculo de este coeficiente, ha quedado demostrado que las habilidades gerenciales han influido en el desempeño de los colaboradores solo en 32%, pues se conoce que existen otros factores que también influyen para tal situación.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES

Muestra	DIMENSIONES																									TOTALES
	Manejo del Personal					Sub total	Manejo de Acción					Sub total	Manejo de Entorno					Sub total	Manejo interpersonal					Sub total		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5		Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10		Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15		Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20			
1	5	5	5	5	1	21	5	5	5	5	1	21	4	4	2	4	4	18	4	5	4	5	3	21	81	
2	2	4	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	3	21	77	
3	3	4	4	4	4	19	5	5	4	3	3	20	3	4	4	5	4	20	4	5	4	4	4	21	80	
4	4	3	5	4	5	21	4	4	3	4	3	18	3	4	4	5	3	19	4	4	4	4	5	21	79	
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100	
6	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	4	23	89	
7	4	3	4	5	4	20	5	5	2	4	5	21	3	4	4	4	4	19	5	4	5	5	5	24	84	
8	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	95	
9	3	3	5	3	5	19	5	5	3	4	3	20	3	4	3	5	5	20	5	5	5	5	3	23	82	
10	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	5	3	17	3	5	3	3	3	17	84	
11	3	1	4	3	2	13	1	3	4	2	4	14	4	5	2	3	4	18	4	5	5	5	5	24	69	
12	2	3	4	5	3	17	5	4	5	3	2	19	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	83	
13	5	1	2	3	5	16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	91	
14	1	3	3	1	3	11	5	5	4	3	4	21	5	4	4	4	2	19	2	3	4	5	2	16	67	
15	3	5	4	5	4	21	4	5	4	4	3	20	2	3	4	3	3	15	2	3	4	4	5	18	74	
16	2	1	5	5	5	18	3	5	2	5	3	18	4	4	4	5	3	20	4	5	4	5	3	21	77	
17	2	3	3	4	3	15	4	5	4	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	4	4	3	17	67	
18	2	2	4	5	5	18	4	5	4	3	4	20	1	3	2	3	3	12	4	5	4	5	4	22	72	
19	4	5	5	5	5	24	1	2	5	1	5	14	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	23	83	
20	2	5	3	5	4	19	5	5	5	5	5	25	1	2	2	3	2	10	5	5	5	5	5	25	79	
21	5	3	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23	5	1	3	2	4	15	5	2	1	3	2	13	74	
22	1	3	5	2	4	15	4	4	1	4	4	17	1	3	5	2	5	16	2	2	3	4	3	14	62	
23	5	4	5	5	3	22	5	5	4	4	4	22	4	3	2	4	3	16	3	4	5	5	2	19	79	
24	1	3	4	2	3	13	1	2	3	2	2	10	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	61	
25	5	3	5	5	3	21	5	2	3	1	3	14	2	2	1	3	2	10	1	2	3	5	2	13	58	
26	3	4	5	4	2	18	1	5	2	5	1	14	1	2	3	4	3	13	1	5	3	2	2	13	58	
27	4	5	5	5	3	22	3	5	3	5	3	19	3	3	3	3	1	13	3	5	3	5	1	17	71	
28	5	4	3	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	88	
29	2	4	5	5	4	20	4	2	4	3	4	17	4	4	4	5	4	21	1	3	4	2	3	13	71	
30	1	3	2	3	4	13	4	5	5	2	4	20	4	4	3	4	3	18	3	4	4	3	3	17	68	
31	4	4	4	4	5	21	5	5	3	5	4	22	4	5	2	4	2	17	5	5	5	4	2	21	81	
32	3	3	4	5	4	19	2	2	3	3	2	12	4	2	3	5	3	17	5	4	4	4	2	19	67	
33	3	3	5	4	4	19	2	3	4	4	3	16	3	3	3	3	3	15	1	3	1	2	3	10	60	
34	3	2	2	4	3	14	4	4	4	3	4	19	3	4	3	3	2	15	3	4	4	4	4	19	67	
35	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	5	21	5	4	3	3	4	19	76	
36	3	3	2	4	4	16	1	2	3	2	1	9	5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	70	
37	1	2	3	2	2	10	3	4	2	3	4	16	5	3	4	3	2	17	5	3	4	3	4	19	62	
38	3	2	4	3	2	14	1	4	3	3	2	13	4	5	3	4	2	18	1	2	3	3	1	10	55	
39	4	3	5	3	4	19	2	4	5	3	4	18	2	5	4	3	5	19	4	5	4	3	4	20	76	
40	3	5	4	2	4	18	5	5	3	4	3	20	5	4	3	2	4	18	5	4	5	3	4	21	77	
41	1	3	2	4	5	15	3	2	4	3	2	14	2	2	3	1	2	10	4	2	3	5	4	18	57	
42	2	4	5	3	2	16	3	2	1	3	4	13	5	2	2	4	3	16	5	3	2	3	2	15	60	
43	1	4	5	4	3	17	4	5	3	4	5	21	3	4	5	4	5	21	3	4	4	5	3	19	78	
44	3	4	4	5	3	19	3	4	5	4	5	21	3	4	4	5	3	19	1	2	4	4	2	13	72	
45	4	3	5	2	4	18	3	5	3	2	4	17	3	5	2	3	4	17	3	5	3	4	5	20	72	
46	1	2	2	3	4	12	3	4	5	3	3	18	4	2	3	4	5	18	4	3	5	4	3	19	67	
47	5	2	3	2	1	13	3	4	5	3	2	17	3	4	4	3	5	19	2	3	1	2	2	10	59	
48	3	3	2	2	3	13	4	3	5	4	4	20	2	4	1	4	3	14	4	5	3	2	4	18	65	
49	2	4	5	3	3	17	1	5	3	2	4	15	5	3	4	5	2	19	3	3	4	3	4	17	68	
50	1	2	3	2	4	12	3	2	4	3	5	17	4	3	2	3	4	16	3	3	2	4	3	15	60	
51	4	3	3	4	5	19	2	3	4	1	5	15	3	2	3	4	3	15	4	3	4	5	3	19	68	
52	3	4	3	5	3	18	4	3	4	3	4	18	3	4	3	5	5	20	4	3	4	5	3	19	75	
53	5	3	1	4	2	15	4	3	5	3	4	19	4	5	3	4	3	19	5	3	4	5	4	21	74	
54	2	3	2	5	4	16	3	2	3	4	3	15	3	2	3	4	3	15	3	4	5	3	4	19	65	
55	1	4	5	3	4	17	3	2	5	4	5	19	3	4	5	3	4	19	3	4	5	4	5	21	76	
56	4	4	3	5	4	20	3	2	5	3	2	15	4	5	3	4	5	21	3	4	3	4	4	18	74	
57	2	3	1	1	3	10	4	5	2	5	3	19	5	4	4	5	3	21	3	5	2	4	5	19	69	



VARIABLE: RESPONSABILIDAD SOCIAL GUBERNAMENTAL

Nro°	DIMENSIONES																							TOTALES	
	Sostenibilidad Social								Sostenibilidad Económica								Sostenibilidad Ambiental								
	Item 1	item 2	item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Sub total	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Sub total	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Sub total		
1	5	5	5	5	4	5	5	34	5	1	5	5	4	4	4	28	4	5	5	5	5	5	29	91	
2	3	3	2	3	3	3	2	19	5	3	4	3	2	3	3	23	3	3	3	2	4	3	18	60	
3	3	3	3	3	3	2	3	20	4	2	4	4	4	3	3	24	2	2	2	3	3	2	14	58	
4	3	3	3	4	4	3	3	23	5	4	4	4	4	4	4	29	3	3	3	4	4	4	21	73	
5	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	
6	4	4	3	4	3	3	4	25	5	4	5	3	3	4	3	27	2	3	3	4	4	3	19	71	
7	5	5	3	4	4	5	5	31	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	5	5	5	5	28	91	
8	4	4	4	4	5	3	4	28	5	3	5	4	5	4	4	30	3	2	4	5	5	5	24	82	
9	2	2	4	4	2	1	1	16	4	1	4	2	2	2	2	17	2	1	4	2	2	2	13	46	
10	5	5	3	3	5	3	3	27	5	5	5	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	72	
11	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	81	
12	3	4	4	4	5	5	5	30	5	4	5	4	4	3	4	29	3	2	3	5	4	4	21	80	
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	30	100	
14	3	1	3	3	2	4	4	20	5	3	1	4	4	3	4	24	2	1	1	2	5	3	14	58	
15	3	4	4	5	3	3	3	25	5	4	5	4	4	5	5	32	4	4	4	4	4	4	24	81	
16	3	3	3	4	3	3	3	23	3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	2	3	3	3	15	58	
17	3	2	3	2	3	2	2	17	2	3	2	2	2	3	3	17	2	3	2	4	4	2	17	51	
18	3	3	2	2	3	1	3	17	5	3	3	3	4	5	3	26	3	3	4	3	4	5	22	65	
19	5	5	5	5	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	5	29	4	5	4	4	5	5	27	89	
20	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	82	
21	5	5	4	3	3	3	3	26	4	2	5	2	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18	67	
22	3	2	1	2	2	4	4	18	5	1	5	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	58	
23	3	3	3	3	2	1	5	20	5	2	3	2	3	4	4	23	3	2	3	2	4	3	17	60	
24	1	3	3	3	1	2	1	14	5	3	4	4	4	5	4	29	3	3	3	4	4	4	21	64	
25	5	5	5	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	5	3	3	3	20	68	
26	3	3	3	4	3	2	2	20	5	3	4	3	4	2	3	24	2	2	2	2	2	2	12	56	
27	5	3	4	3	3	3	3	24	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	4	3	3	3	19	75	
28	4	4	4	4	4	4	4	28	5	3	4	4	4	4	4	28	4	3	4	4	3	3	21	77	
29	1	1	1	1	1	2	3	10	4	1	2	3	3	2	2	17	1	1	1	2	3	2	10	37	
30	5	5	4	4	4	3	4	29	5	2	3	1	4	3	3	21	2	2	4	3	3	3	17	67	
31	4	3	4	2	3	3	3	22	5	2	5	3	5	5	4	29	3	3	3	4	5	5	23	74	
32	3	3	4	5	4	3	4	26	5	4	5	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	3	20	76	
33	3	3	4	4	3	4	4	25	5	3	4	4	4	4	5	29	4	4	4	3	4	5	24	78	
34	5	4	5	5	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	5	4	27	87	
35	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	1	3	3	3	2	18	3	3	3	4	4	4	21	67	
36	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	4	5	5	3	4	27	3	3	3	3	3	4	19	68	
37	2	3	3	4	3	2	4	21	3	4	5	3	4	3	2	24	4	5	3	4	3	2	21	66	
38	3	4	5	3	4	3	3	25	1	2	2	3	1	3	2	14	3	4	3	4	3	4	21	60	
39	2	3	2	3	2	3	1	16	5	3	4	3	4	2	4	25	1	3	2	3	2	1	12	53	
40	2	3	3	4	3	4	5	24	3	4	3	5	3	4	5	27	3	3	4	3	3	4	20	71	
41	1	2	3	2	4	3	1	16	4	3	4	3	4	3	5	26	3	4	4	5	3	3	22	64	
42	4	3	5	4	3	4	5	28	2	3	3	4	5	4	3	24	4	5	3	4	4	5	25	77	
43	1	2	3	2	3	3	4	18	3	2	3	5	2	3	3	21	3	4	3	4	3	4	21	60	
44	3	2	3	4	3	4	3	22	4	5	3	3	4	5	4	28	3	4	3	4	2	3	19	69	
45	1	3	4	3	4	2	3	20	1	3	1	3	3	3	3	17	1	2	1	3	3	2	12	49	
46	2	3	2	3	3	4	5	22	5	3	5	4	3	3	4	27	3	4	5	3	3	2	20	69	
47	1	2	3	3	4	3	4	20	3	5	4	3	3	4	2	24	3	2	3	3	2	3	16	60	
48	5	4	4	5	4	3	5	30	5	4	5	4	4	3	4	29	4	5	5	4	4	3	25	84	
49	4	3	5	3	4	3	4	26	5	3	5	4	5	3	4	29	5	4	3	4	4	5	25	80	
50	3	2	3	2	4	2	2	18	3	4	5	3	4	5	4	28	5	4	5	4	5	4	27	73	
51	4	3	3	4	4	5	3	26	4	5	4	5	3	4	5	30	3	3	3	2	3	4	18	74	
52	3	4	3	4	4	5	4	27	3	3	5	2	4	1	3	21	3	4	3	4	3	4	21	69	
53	2	3	3	4	4	5	3	24	4	4	5	5	3	3	4	28	5	5	4	5	4	5	28	80	
54	1	3	2	3	2	1	2	14	5	5	4	5	4	3	4	30	4	5	4	5	4	3	25	69	
55	2	3	2	3	3	2	4	19	3	5	4	4	5	3	4	28	5	4	5	3	4	2	23	70	
56	5	4	4	5	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	3	29	2	3	2	3	1	4	15	76	
57	1	2	2	2	3	3	4	17	1	4	3	4	3	2	2	19	4	5	5	5	4	3	26	62	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Competencias gerenciales y la responsabilidad social gubernamental en una Corte Superior de Justicia de la Región San Martín, 2022", cuyo autor es HUAMAN ROJAS SUXAN CHEYENNA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL <b>DNI:</b> 17910106 <b>ORCID</b> 0000-0002-9242-3881	Firmado digitalmente por: MSALAZARPO el 27-07- 2022 19:22:39

Código documento Trilce: TRI - 0376038