



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
MARKETING ESTRATÉGICO**

TESIS

**“PERCEPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS
GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
INSTITUCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA SEDE CENTRAL DEL PROYECTO ESPECIAL
REGIONAL PASTO GRANDE, AÑO 2022”**

PRESENTADO POR

BACH. YESENIA CONCEPCION CORDOVA PEREZ

ASESORA

DRA. YAJAIRA LIZETH CARRASCO VEGA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Definición del Problema.....	5
1.3 Objetivo de la Investigación.....	6
1.4 Justificación y limitaciones de la Investigación	7
1.5 Operacionalización de las variables	9
1.6 Hipótesis de la investigación.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes	11
2.2 Bases Teóricas.....	16
2.3 Marco Conceptual	25
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	26
3.1 Tipo:	26

3.2 Diseño:	26
3.3 Población y muestra	27
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	32
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	33
4.1 Resultados según la variable de estudio.....	33
4.2 Contratación de hipótesis.....	41
4.3 Comprobación de hipótesis	42
4.4 Discusión de resultados	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1 Conclusiones	49
5.2 Recomendaciones.....	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	9
Tabla 2. Baremos de la variable 1	29
Tabla 3. Baremos de la variable 2	29
Tabla 4. Rango de coeficiente de Alpha de Cronbach	31
Tabla 5. Estadística de fiabilidad de la Variable 1	31
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la Variable 2.....	32
Tabla 7. Dimensiones Variable 1	33
Tabla 8. Variable: Percepción de las Competencias Gerenciales	34
Tabla 9. Dimensiones de la Variable 2	35
Tabla 10. Gestión Institucional	36
Tabla 11. Relación de la variable Percepción de las competencias laborales y la dimensión competencias cognitivas.....	38
Tabla 12. Relación variable gestión institucional y las competencias procedimentales.....	39
Tabla 13. Relación entre la gestión institucional y las competencias actitudinales	39
Tabla 14. Relación entre la percepción de las competencias gerenciales y la gestión institucional.....	40
Tabla 16. Pruebas de Normalidad	41
Tabla 17. Correlaciones de las variables 1 y 2.....	42
Tabla 18. Correlación entre Variable 2 y dimensión competencias cognitivas ...	43
Tabla 19. Correlaciones entre la variable 2 y la dimensión competencias procedimentales.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Los fundamentos filosóficos de las competencias gerenciales.....	18
Figura 2. Modelo de competencias gerenciales	19
Figura 3. Dimensiones Variable 1.....	34
Figura 4. Variable: Percepción de las competencias gerenciales.....	35
Figura 5. Niveles de la Variable Gestión Institucional	36
Figura 6. Nivel de la variable gestión institucional	37

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación que existe entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

Métodos. Estudio de tipo básica, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional. Como Técnica la encuesta y el instrumento, el cuestionario.

Conclusión. Se concluye que, existe relación significativa positiva y alta entre las variables de estudio percepción de las competencias gerenciales y la variable gestión institucional, es decir que a mejores competencias gerenciales, la gestión institucional mejoraría, ésta se debe principalmente a las competencias cognitivas (conocimientos técnicos y profesionales del gerente o funcionario) de la organización, seguida de las procedimentales y actitudinales (habilidades blandas).

Palabras clave: *Percepción, competencias laborales, gestión institucional, personal administrativo.*

ABSTRACT

Objective. Determine the relationship that exists between the perception of managerial competencies and the Institutional Management of the administrative staff of the Headquarters of the Pasto Grande Regional Special Project, Year 2022

Methods. Basic type study, correlational level, quantitative approach, transectional non-experimental design. As Technique the survey and the instrument, the questionnaire.

Conclusion. It is concluded that there is a significant positive and high relationship between the study variables perception of managerial competencies and the institutional management variable, that is to say that with better managerial competencies, institutional management would improve, this is mainly due to cognitive competencies (technical knowledge and professionals of the manager or official) of the organization, followed by the procedural and attitudinal (soft skills).

Keywords: *Perception, labor competencies, institutional management, administrative staff.*

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

El éxito de toda organización se basa en el logro de objetivos, metas y visión con la que toda organización cuenta, sin embargo, este éxito depende particularmente del capital humano que ejerce función en ella, principalmente de aquellos que lideran cada área de dicha organización, tales como los gerentes o también llamados funcionarios.

Es por ello que, tanto gerentes, funcionarios, directores y líderes de una organización, deben contar con habilidades blandas, valores y sólidos conocimientos basados en su experiencia y formación profesional que conlleven a que su equipo pueda llegar a los objetivos institucionales (Gomez, 2014). Sin embargo en muchas ocasiones y en diversos lugares se ha llegado a la conclusión de que los gestores en especial en el sector público deben de ser formados técnica, en habilidades blandas, etc, lo que permitirá que contengan competencias para llegar a los objetivos deseados. Por otra parte, particularmente en el sector público se caracteriza por tener gerentes públicos en favor de acciones políticas como cargos de confianza, lo que perjudica el accionar de la misma institución (El País, 2013).

En países desarrollados, se observa que los gerentes públicos comprometen un gran porcentaje de su vida en tener una educación correcta, tal es así que en Francia, se entrenan durante tres años en la Escuela Nacional de Administración, incluso en países anglosajones, se habla no solo del título profesional sino de una profesión de gobierno, los cuales se caracterizan por ser principalmente jóvenes que obtuvieron becas por parte del estado con títulos universitarios consolidados, con previa experiencia en mandos inferiores y que pueden llegar a ser candidatos potenciales a un postgrado de maestría o doctorado en la gestión pública (Duque, 2006). Sin embargo, en Latinoamérica no presenciamos de esta estrategia de contar con un gestor público cabal, íntegro y profesionalmente preparado para crear organizaciones de acuerdo a las necesidades de su entorno, debido a que encontramos gran parte de países que no se encuentran en las mismas condiciones de los países desarrollados, donde básicamente la capacitación del gerente público es asumida por sus propios medios, donde el posgrado es sustentada por un ente rector universitario que ofrece básicamente conocimientos teóricos en temas de administración, economía, contabilidad, etc. Conocimiento puramente teórico y que no se ajusta a la realidad de la gestión pública aplicada.

Problema donde nuestro país no se encuentra ajeno, ya que la propia normatividad a veces estanca al gestor público que desea innovar en beneficio de la gente, lo que genera problemas al innovar en la gestión pública. Por otra parte, el gerente público debe tener muchas competencias que permitan para lidiar en una institución, incluso en ocasiones comparan al directivo público como una hamburguesa, donde hay presión política y por otra parte presiones de abajo, es ahí donde salen estas competencias innatas que ayudan a lidiar con éstas presiones

(Cortes, 2016). En consecuencia, se cuenta con gestores públicos que pueden tener un gran deseo de innovación, tal vez con las capacidades pero son los bloqueos normativos o el desconocimiento que no permite continuar con su trabajo, además si bien es cierto las acciones y estrategias están elaboradas y definidas ya en sus planes institucionales, sin embargo se sabe que es la presión política lo que obliga a los gerentes públicos a actuar de forma mecánica solo y únicamente en dar gasto completo al presupuesto anual.

Las instituciones públicas realizan un papel interesante y clave para el cumplimiento de las políticas de gobierno, es por ello que el Secretario General de las Naciones Unidas en el 2014 menciona que para contar con una gobernanza eficaz, se debe tener instituciones públicas con participación, inclusividad y responsabilidad ante toda persona (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019). Es decir, son las instituciones públicas las que si bien es cierto son la parte operativa, éstas deben de ir más allá de una actividad mecánica, sino que deben actuar de forma afectiva hacia el ciudadano. Es por ello por lo que para que un país sea económicamente equitativo, sostenible y beneficioso a largo plazo, las instituciones deben tener valores de eficiencia, honestas, actuar con transparencia y ser eficaces y ser confiables, algo que no pasa, ya que de acuerdo a la encuesta nacional de hogares, el 52.7% confía mayormente en la RENIEC, y desconfía más en los partidos políticos 92.7%, seguido del Congreso de la República 89.9% y del Gobierno Regional al que pertenece 80.5% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). En consecuencia debido a la gran desconfianza que por parte de la población respecto a los gobiernos regionales, la opinión sobre la gestión del gobierno regional se ha visto afectada, ya que relacional la capacidad de éste nivel

de gobierno con la eficacia, donde en el primer semestre del presente año, el 65.9% del total de la población encuestada a nivel nacional, manifiesta que los gobiernos regionales tienen una gestión de mala a muy mala (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022); además según departamentos el 59.3% opina que la gestión del gobierno regional de su región es de mala a muy mala, lo que indica que más de la mitad del total de los encuestados tiene una opinión desaprobativa hacia este nivel de gobierno.

De acuerdo a lo antes redactado, el Proyecto Especial Regional Pasto grande, ha no se ha visto ajena a las opiniones dadas por el nivel de gobierno al que pertenece, el cual es el Gobierno Regional Moquegua, tal es así que en el PERPG en muchas ocasiones se ha visto envuelta en problemáticas por el desarrollo de obras, lo que ha generado responsabilidades debido a las inversiones realizadas, es por ello que es el gerente quien determina mediante cargos de confianza a los funcionarios con experiencia en expedientes técnicos, los mismos que deben ser aprobados y ejecutados con la sola finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planificados en sus respectivos instrumentos de gestión, para de ésta forma satisfacer la necesidad pública. Sin embargo, estos cargos de confianza son determinados por la sola presentación del Curriculum Vitae, teniendo una falencia al momento de conocer las competencias del futuro funcionario, el cual considero son importantes para un nivel de gestión institucional alto. Es decir, en la actualidad se percibe un problema de baja capacidad por parte de los funcionarios, no profesional, sino en el desarrollo de habilidades humanas, lo que puede verse afectado el cumplimiento de objetivos y por ende de la gestión institucional.

1.2 Definición del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional en el personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022?

Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias cognitivas y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias procedimentales y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias actitudinales y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022?

1.3 Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.
2. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.
3. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias actitudinales y/o social y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

1.4 Justificación y limitaciones de la Investigación

Teórica

El desarrollo de esta investigación nos permite explorar sobre las teorías que en la actualidad existen, en torno a las competencias gerenciales, es decir, cada dimensión y clasificación con la que puede contar, sus puntos clave y/o modelos existentes, por otra parte nos permite el saber sobre la teoría de la gestión institucional, a través de las diferentes perspectivas de autores reconocidos que se enfocan en mejorar el desarrollo organizacional. En consecuencia, al conocer la existencia de relación o no relación de las variables estudiadas, no servirá como un aporte referencial, ya sea por el propio desarrollo del presente análisis o por la búsqueda de mayor información en consecuencia a ésta investigación.

Metodológica

Respecto a la justificación metodológica, ésta nos aporta patrones o directrices en relación a éstas dos variables de estudio, ya que al desarrollarla se validan y dan confiabilidad a dos instrumentos de medición como los cuestionarios de competencias laborales y de gestión institucional, éstos nos llevarán a que sea un método de medida necesarios para la presente investigación y de futuras investigaciones que consignen tomar como punto de referencia a una de nuestras dos variables.

Práctica

Respecto a la justificación práctica, la presente investigación permitirá conocer los niveles de competencias gerenciales así como los niveles de la gestión institucional en la que actualmente se trabaja, además de conocer si existe o no

relación entre ambas variables y por ende el nivel de relación con el que se cuenta para el presente año, ello nos brindará un punto de partida para cambiar situaciones que perjudiquen al Proyecto Especial Regional Pasto Grande, pudiendo ser consideradas al momento de cambiar la gestión institucional para el siguiente año, lo que permitirá contar con un mejor clima laboral, satisfacción laboral, motivación y/o desempeño a nivel institucional. Finalmente de los resultados, el futuro gobernador Regional de Moquegua, podrá dar análisis y énfasis al reclutamiento de funcionarios públicos, ya que éstos deben cumplir con competencias gerenciales y por ende alcanzar una gestión institucional de calidad.

Limitaciones

Una de las limitaciones es que se encontró una limitación técnica al momento de elaborar la presente investigación, pues, no se presenciaron antecedentes a nivel nacional sobre ambas variables específicamente en Proyectos Especiales como es el de Pasto Grande.

Otra de las limitaciones fue la desconfianza por parte del personal al pensar que los instrumentos de medición llegarían a ser informadas al Gerente del Proyecto.

1.5 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumento	Dimensiones	Indicadores	Ítems				
Variable 1: Percepción de Competencias Gerenciales	La percepción de las competencias gerenciales es la recepción que el servidor público de una determinada institución tiene sobre los conocimientos, habilidades y actitudes del gerente en una institución.	Tiene como definición operacional el recojo de información de la variable percepción de competencias gerenciales en el PERPG mediante un cuestionario con 25 ítems.	Cuestionario de Percepción de Competencias Gerenciales	1. Competencias cognitivas	Normativa de proyectos Tecnológico	1 2-4 5 6				
					2. Competencias procedimentales	Administrativa Seguimiento	7-11 12-14 15			
						Liderazgo Trabajo colaborativo	16-17 18-19			
				3. Competencias actitudinales		Comunicación Capacidad de negociación	20 22-23			
					Iniciativa	24-25				
				Variable 2: Gestión Institucional	La gestión Institucional se define como el trayecto del capital humano de una determinada institución, basándose en el logro de objetivos y metas.	Tiene como definición operacional el recojo de información de la variable de gestión institucional en el PERPG mediante un cuestionario de 21 ítems.	Cuestionario de Gestión Institucional	1. Organización	Gestión	1-3
									Eficacia	4-6
								2. Liderazgo	Eficiencia	7-9
									Compromiso	10-11
								3. Innovación	Confianza	12-14
Comunicación	15-16									
4. Evaluación	Capacitación	17								
	Motivación	18								
Cualitativa	19-20									
Cuantitativa	21									

Nota: Elaboración Propia

1.6 Hipótesis de la investigación

Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

Hipótesis Específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.
2. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.
3. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias actitudinales y/o social y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Respecto a la primera variable tenemos:

Jiménez (2021), en su investigación denominada “*Análisis de habilidades gerenciales en la gestión de proyectos de construcción-Aplicado para residentes y/o directores de obra*”, cuyo objeto fue la de establecer los criterios de buenas prácticas de gestión así como del ejercicio profesional de los residentes de obras como del director del proyecto; bajo una metodología de carácter exploratorio y con enfoque cualitativo, llegando a la conclusión que las habilidades técnicas se presentan destacando entre las habilidades humanas y estratégicas entre los residentes y/o directores, por resaltar su habilidad en el proceso constructivo, por otra parte una de las habilidades mayormente destacadas es la comunicación, cuando se encuentran con personal nuevo o poco entrenado, por otro lado las habilidades estratégicas son de suma importancia al momento de programar la obra, seguida de la coordinación, todo esto permite que el residente y/o director de obra tenga claridad sobre donde ejecutar su obra, finalmente en el aspecto tecnológico la

incorporación tecnológica es baja entre el residente y/o director de obra.
<Finalmente, un ejercicio profesional del residente de obra se basa en tres puntos:
Habilidades duras, el enfoque predictivo y las habilidades blandas.

Respecto a la segunda variable tenemos:

Pozo (2018) en su investigación *“Estudio del modelo de gestión institucional en el Viceministerio del Servicio Público del Ministerio del Trabajo, para el año 2018”*, cuyo objeto fue la de determinar qué modelo de gestión es requerido según las competencias del SENPLADES y la SNAP, según la reforma democrática, la metodología fue de tipo descriptivo, y análisis correlacional bajo un análisis cualitativo, concluyendo que las prácticas óptimas para construir modelos de gestión del privado hacia lo público, se consideren los enfoques de procesos, de negocios y de calidad, por lo que su construcción en el sector público debe ser bajo el modelo CANVAS y con enfoque de calidad.

Nacionales

Referente a la primera variable tenemos:

En primer lugar se cuenta con la investigación de la bachiller Apaza (2017), la misma que para obtener el grado de maestría en gestión pública en la Universidad César Vallejo, escribió la tesis: *“Competencias gerenciales y gestión educativa en la Institución Educativa Perú-Birf República de Bolivia Villa el Salvador, Lima, 2017”*, la misma que tuvo por objeto establecer la relación entre las variables competencias gerenciales y gestión educativa, su realización fue bajo la metodología de diseño no experimental (transeccional), su estadística se basó en la prueba estadística coeficiente de correlación de spearman, llegando a la conclusión

que, existe relación directa y significativa entre estas variables bajo un nivel de correlación de 0,869, es decir que a mejor nivel de competencias gerenciales mejora la calidad de gestión educativa, además, se observa su relación entre la dimensión cognitiva y la variable gestión educativa es una correlación positiva alta, por otro lado, la relación que ejerce entre la dimensión competencias procedimentales y la variable gestión educativa es correlación positiva alta y finalmente la relación que ejerce entre la dimensión competencias actitudinales es correlación positiva moderada.

Como antecedente nacional, la investigadora Quispe (2018) en su investigación: *“Competencias gerenciales y gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Fajardo 2018”*, para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, con el objeto de determinar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión de proyectos de inversión pública, el método utilizado fue mediante un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional, bajo una muestra de 40 unidades; respecto a los resultados se obtuvo que el 52.5% de la totalidad de encuestados manifiesta que en ambas variables su nivel es regular, por otra parte se concluye que la relación entre ambas variables de estudio es elevada .

Por otra parte, la tesis: *“Evaluación de las competencias necesarias para que un director de proyectos innovadores tenga éxito”* realizada por la investigadora Benites, (2019), investigación de la Universidad de Piura para obtener el título de Ingeniería Industrial, la misma que tuvo como objeto el determinar qué competencias son las más importantes para que el director de proyectos tenga éxito, determinando que la competencia más resaltante es la competencia de

comportamiento, la cual es referida a los actos y habilidades del propio director, seguidamente están las competencias técnicas y finalmente las competencias contextuales, las mismas que se caracterizan por la relación del director en una organización.

Respecto a la segunda variable tenemos:

Chuquiarque (2017), mediante la investigación denominada “*Gestión institucional y la calidad de servicio del personal del Centro de Atención Residencial San Antonio-INABIF-2017*”, la misma que tuvo como objetivo el determinar la relación entre las variables de estudio: Gestión Institucional y Calidad de servicio, bajo una metodología de tipo básica, diseño no experimental (transversal), de nivel correlacional; finalmente se concluyó que existe correlación directa y significativa entre las variables y es positiva, es decir que si existe una buena gestión institucional la calidad de servicio hacia el usuario será buena, todo ello según su normatividad.

Castillo (2020), realizó la investigación denominada “*Gestión Institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública, Virú 2019*”, para obtener el grado académico de maestría en administración de la educación, la investigación tuvo como objeto el determinar la existencia de correlación entre las variables: gestión institucional y la actitud laboral, por otra parte la metodología aplicada fue la de diseño no experimental, alcance correlacional, y enfoque cuantitativo; finalmente las conclusiones determinaron lo esperado, que, existe correlación directa y significativa entre ambas variables, lo que se ve demostrado desde que se involucran, la satisfacción y el compromiso del docente.

Por otra parte, Pardo (2018) en su investigación denominada “*Control Interno y Gestión Institucional del Gobierno Regional, 2018*”, cuyo objeto tiene el

determinar si es que la implementación del control interno tiene incidencia en la gestión institucional, su metodología fue descriptiva, explicativa y correlacional, bajo un diseño no experimental (transversal); Finalmente se concluyó que no se demuestra que el control interno este influenciado positivamente en la gestión institucional, por otra parte en la institución existe un deficiente control interno y éste no incide con la gestión administrativa.

Regionales

Referente a la primera variable tenemos:

Como antecedente regional se cuenta con la tesis que tiene como título *“Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata-Moquegua,2019”*, desarrollada Aldana (2021) en la Universidad Privada de Tacna para la Maestría en Gestión y Políticas Pública, la cual tuvo como objeto el determinar su relación entre ambas variables: Competencias gerenciales y cultura organizacional, donde se aplicó una metodología de nivel correlacional, de tipo básica, diseño no experimental (transversal) y bajo una muestra de 152 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata, se obtuvo como conclusión que la relación entre estas dos variables de moderada, lo que indica que esta relación se da si es que la gerencia cumpla con una orientación adecuada de sus resultados, además de enfatizar en una comunicación caracterizada por ser afectiva, bajo una actitud en las mejores condiciones, con trabajo en equipo, innovador, con habilidades de líder y alto sentido de la urgencia; todo ello configura a que el clima organizacional mejore.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Percepción de las competencias gerenciales

2.2.1.1 Definición

Como primer punto se definirá la palabra percibir, la cual según Real Academia Española (2021) tiene como significado el de la captación a través de un sentido, retratos o sensaciones que figuran de lo externo. Es decir la percepción puede definirse como lo observado por una persona en particular sobre su entorno, para el caso el de las competencias gerenciales en su organización.

Por otra parte, la definición de competencias gerenciales se define como las responsabilidades de aquellos que tienen altos mandos, los cuales cuentan con capacidades para dar resolución a situaciones de las actividades diarias de dirección (Gutiérrez, 2009). Es decir, que las competencias gerenciales son las capacidades de cada gerente ante situaciones adversas.

Otra definición es la de tomara como todo un conjunto pero de saberes, habilidades, actitudes, comportamientos de una persona en particular, con la finalidad de que sea efectiva no solo en un puesto sino en diferentes (Hellriegel; Jackson, Susan; Solum, 2009). Es decir, las competencias gerenciales van más allá de los conocimientos profesionales que pueda tener, sino que toma en consideración las habilidades del gerente, además de los comportamientos que éste pueda tener frente a situaciones adversas y los actos que consolidan al gerente al momento de actuar.

Respecto a las competencias gerenciales Alles nos dice que, éstas tienen mayor peso frente a otras, es decir las competencias cambian según la posición jerárquica

Finalmente, de todo lo descrito anteriormente, podemos decir que la percepción de las competencias gerenciales se define como las sensaciones que tienen los demás colaboradores de la entidad frente a los conocimientos, habilidades y actitudes del gerente.

2.2.1.2 Clasificación de las competencias gerenciales

Clasificación de la competencia gerencial según Bédard

Lombana et al. (2014), hace mención de las 4 dimensiones filosóficas propuestas por Bédard, las cuales son: Praxeología, epistemología, axiología y ontología. Estas permiten que se pueda identificar las siguientes competencias de un gerente:

- 1) Competencias saber-hacer
- 2) Competencias del saber
- 3) Competencias de la conducta ética y moral
- 4) Competencias ontológicas

Estas competencias se entienden como un todo, sin embargo, las 4 se relacionan con la ontología, donde la epistemología y la axiología tienen la función de vigilancia, todas al funcionar armoniosamente, ejercen una práctica equilibrada, sin embargo, al tener algún desacuerdo esta se enmarca en un funcionamiento dificultoso, por otra parte, es la praxeología la que sustenta toda la función administrativa.

Figura 1

Los fundamentos filosóficos de las competencias gerenciales



Nota: Tomado de Lombana et al. (2014, p. 304).

Clasificación competencias gerenciales según Hellriegel, Jackson y Slocum

- **Competencia para la comunicación:** Los gerentes deben escuchar y compartir, ya que todo flujo es mediante la comunicación, esto permite fortalecer las bases de una administración de éxito.
- **Competencia multicultural:** Los gerentes son capaces de mejorar la administración si es que están acorde a las tendencias globales.
- **Competencia para la planeación y gestión:** Son los gerentes lo que realizan la planificación para mejorar las organizaciones de los cambios internos y externos, los líderes son los que se tornan en metas y ayudan a resolver problemas.

- **Competencia para la autoadministración:** Identifican sus propias fortalezas, para que puedan desarrollarse todo con liderazgo, motivación y ética.
- **Competencia para la acción estratégica:** Todo gerente es estratega para la organización, ya que para alcanzar metas necesita cursos de acción, por lo que preparan planes de contingencia.
- **Competencia para el trabajo en equipo:** Los gerentes dan un entorno saludable para que en los grupos se creen relaciones de ganar-ganar.

Figura 2

Modelo de competencias gerenciales



Nota: Tomado de Hellriegel, Jackson y Slocum. (2009, p. 5).

2.2.1.3 Características de las competencias gerenciales

El autor (Blanco, 2007) caracteriza a las competencias gerenciales bajo los siguientes puntos:

- **Desarrollo de personas:** Es la capacidad del director en mejorar las capacidades del talento de forma eficaz.
- **Dirección de personas:** Es la comunicación que tiene el director para lograr las metas propia así como las organizacionales.

- **Trabajo en equipo y cooperación:** Es la capacidad del director en ejecutar labores así como hacerlas ejecutar, todo ello mediante la colaboración en equipo.
- **Liderazgo:** El gerente con competencia gerencial es líder de todo el equipo.

2.2.1.4 Dimensiones

Por otra parte, según las definiciones y de lo tomado por la investigadora Apaza (2017), las dimensiones de las competencias gerenciales son:

- **Dimensión de competencias cognitivas:** Referente a la capacidad del gerente en ser analítico, crítico frente a una problemática organizacional.
- **Dimensión de competencias procedimentales:** Capacidad del gerente para saber hacer, donde a través de las estructuras de procedimiento tienen resultados exitosos.
- **Dimensión de competencias actitudinales:** Finalmente tenemos que el gerente debe saber ser y es nada más que los actos del gerente hacia las acciones y percepciones que tiene.

2.2.1.5 Importancia de las competencias gerenciales

Los gerentes permiten que una organización crezca, ésta debe de ir según el tipo de gerente que es, ya que las competencias crecen según su nivel, por otra parte, cada gerente no solo debe poseer una o dos competencias sino que es imperativo contener más de 2 competencias que permitan realizar un trabajo óptimo hacia la organización (Hellriegel; Jackson, Susan; Solum, 2009).

2.2.2 Variable 2: Gestión Institucional

2.2.2.1 Definición de gestión

Para Huayllani (2018) la gestión son los actos para realizar todo un proceso cuya finalidad es de llegar a los objetivos estratégicos planteados en sus instrumentos de gestión, en este proceso hay partes involucradas como los recursos económicos, humanos, además de otros procesos y finalmente los resultados. Por otra parte este proceso forma parte de actividades administrativas, las cuales son primordiales para el logro de objetivos. En consecuencia, es determinante que para llegar a las metas es necesario contratar al equipo capaz, diestro y con conocimientos, además de la experiencia para ser parte de la gestión de una institución.

2.2.2.2 Definición de Gestión Institucional

En lo referente a la gestión institucional, Chuquiarque (2017) la define como la manera de dirigir una determinada organización, para que con sus recursos económicos, el adecuado clima laboral y un personal con capacidades puedan lograr objetivos y así asegurar la misión y visión de la institución.

Por otra parte, en el diario Perú21 (2015), se define a la gestión institucional o pública, como la percepción de ciudadanos sobre la administración de una institución, es decir del manejo de los recursos, además la investigadora Elera (2010) menciona que, si es que la gestión institucional no tiene apoyo del propio estado, esto configura en un personal poco capacitado, lo que propicia que exista una organización ineficaz.

De lo antes mencionado se define a la gestión institucional como la forma de dirigir una organización para una buena administración de sus recursos, pero con factores que sean óptimos para el personal de la organización, ya que si tenemos profesionales capacitados tendremos una organización eficiente.

2.2.2.3 Importancia

La gestión institucional según Blanco y Quesada (como se citó en Zapata, 2021), permite determinar la calidad de desempeño en la organización, donde está inmersa factores como el clima organizacional, liderazgo, procedimientos gubernamentales, todo ello nos configura en un camino para que la institución logre tener dinamismo.

La importancia en una organización de tener un alto nivel de la gestión institucional, en todas las áreas de ésta, nos permite que la institución crezca y sea sostenible, es decir, éste conllevará a su progreso y posicionamiento (Zapata, 2021).

De lo dicho anteriormente, la gestión institucional cobra real importancia porque tiene como finalidad el determinar la calidad de desempeño institucional, además de que con una buena dirección en factores como el clima organizacional, liderazgo y demás factores, podemos tener una institución sostenible, próspera, posicionada y de calidad.

2.2.2.4 Funciones de la Gestión Institucional

Zapata (2021), hace mención a cuatro funciones de la gestión institucional, las cuales son:

Planear: Consiste en armar procedimientos, recursos, acciones y objetivos estratégicamente para llegar a la visión institucional.

Organizar: Es el desarrollo de acciones o actividades dentro de lo planeado, esto lo organizan las autoridades.

Dirigir: Influencia que se tiene del equipo de trabajo para ejecutar las actividades.

Controlar: Referida a seguimiento de las actividades antes durante y después.

2.2.2.5 Ventajas

Las virtudes que otorga una adecuada gestión institucional, según Zapata (2021), son los siguientes puntos:

Crecimiento organizacional: Respuesta medible del esfuerzo en una organización para llegar a sus objetivos estratégicos.

Competitividad organizacional: Capacidad de la organización para conseguir mayor rentabilidad a comparación de sus competidores.

Organización eficaz: Conjunto de habilidades y capacidades para llegar a los objetivos propuestos.

Organización eficiente: Es la capacidad de una organización para utilizar los recursos óptimamente y llegar a objetivos.

Organización productiva: Referida a llegar a resultados, pero con compromiso, optimización de recursos.

2.2.2.6 Dimensiones

Se aplicaron según las dimensiones aplicadas en el instrumento de Chuquiarique (2017):

Organización: Referida al compromiso de los colaboradores para el logro de aspectos estratégicos de la organización, a través de la normatividad propuesta.

Liderazgo: Definida como un elemento compartido no solo por la autoridad sino por todos, lo que permiten llegar a la excelencia institucional.

Innovación: Son los cambios internos de la organización, mediante la actitud, conocimientos, aportes, etc. del líder hacia la mejora de los objetivos institucionales

Evaluación: Finalmente la evaluación son los actos que permiten reflexionar sobre lo ejecutado, cuya finalidad es la de recomendar y a partir de ésta decidir nuevas estrategias, proyectos o actividades para mejorar acciones futuras.

2.3 Marco Conceptual

- **Actitud:** Es el estado de las personas frente a una situación favorable o desfavorable.
- **Capacitación:** Referida al logro de metas y objetivos, por parte de sus colaboradores, a través de sus desempeños, ésta da herramientas necesarias para mejorar a la organización.
- **Cognitivo:** Referido a todo lo concerniente al conocimiento, es decir la búsqueda del conocimiento.
- **Compromiso:** Son las obligaciones en términos de formalidad que se realizan en ambas partes, todo ello con el fin de tener un acuerdo mutuo y beneficioso.
- **Eficacia:** Su definición es la capacidad que tiene una persona o para el caso una organización para conseguir las metas y objetivos propuestos.
- **Eficiencia:** Referente a la capacidad de una organización a conseguir las metas trazadas, pero con el uso óptimo de los recursos que posee, para el caso de los recursos que brinda el estado.
- **Gestión:** Referido a planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar con los instrumentos, recursos necesarios, con eficiencia y eficacia, para el logro de una visión determinada.
- **Liderazgo:** Referido a la guía que ejerce una persona en particular, al que se le da legitimidad y confianza, ésta se distribuye en una organización o grupo de personas.

CAPÍTULO III: MÉTODO

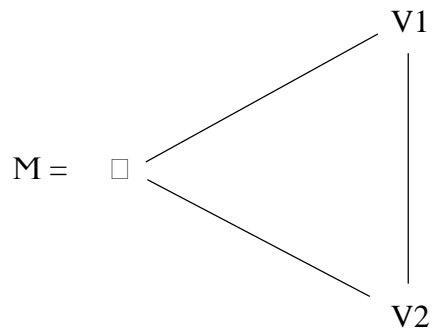
3.1 Tipo:

El tipo de la presente investigación se denomina de tipo básica, pues nos orientará a determinar las relaciones entre las variables competencias gerenciales y su relación con la variable gestión institucional, lo que permitirá dar a la teoría la determinación relacional entre ambas, por otra parte, el nivel de la investigación es correlacional, además el enfoque utilizado fue el cuantitativo Carasco (2010).

3.2 Diseño:

La investigación se caracteriza por ser un trabajo No experimental y transversal, puesto a que no hay ninguna manipulación ni cambio de las variables, por otra parte, se subdivide como transversal, ya que el estudio se realiza en un solo año Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Su presentación se grafica del siguiente modo:



Leyenda:

M = Muestra

V₁ = Percepción de las competencias gerenciales

V₂ = Gestión Institucional

□ = Relación

3.3 Población y muestra

Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos dice que una población es la totalidad de elementos con caracteres parecidos en un punto determinado y tiempo especial, por lo tanto, la población de estudio es de 69 administrativos de la sede central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

Muestra

Debido a que la población es pequeña, tomaremos la totalidad de la población, por lo que no es necesario la aplicación de una muestra, por ser una población finita y manipulable.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas

Para el presente estudio, se utilizará como técnica las encuestas, ya que de acuerdo a lo señalado por Sabino (2009) las técnicas son los mecanismos, medios y sistemas que permiten que se pueda realizar un recojo, permanencia, producción y difusión de data de una investigación en particular, existen muchas técnicas pero de acuerdo a la objetividad de la investigación, se planteó las encuestas a la población que se estudió.

3.4.2 Instrumentos

Además, Sabino (2009) también nos dice que un instrumento es un recurso que ayudan a aproximarse mejor a la realidad que queremos estudiar, en consecuencia, la presente investigación determinó (02) cuestionarios como instrumentos para la recolección de datos, los cuales se mencionan a continuación:

3.4.2.1 Cuestionario de Percepción de competencias gerenciales

Instrumento definido a partir de la investigación de Apaza (2017), el cual fue acomodado según la realidad del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, donde se analizó las dimensiones: Competencias cognitivas, competencias procedimentales y competencias actitudinales. A través del cuestionario de 25 ítems, con una valoración de escala de Likert del 1 al 5, otorgando puntajes según la baremación: Alto, Medio y Bajo.

Tabla 2*Baremos de la variable 1*

Dimensiones/Variable	Niveles		
	Alto	Medio	Bajo
Competencias cognitivas	24-32	15-23	6-14
Competencias procedimentales	35-47	22-34	9-21
Competencias actitudinales	38-51	24-37	10-23
Variable 1: Competencias Gerenciales	93-126	59-92	25-58

Nota: Elaboración Propia

La baremación otorgada se distribuye según las dimensiones para la variable competencias gerenciales. Por lo tanto, nos permitirá definir en qué nivel se encuentra cada dimensión y en qué nivel se encuentra la variable de estudio 1 en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, según la percepción que manifieste el personal administrativo de la institución.

3.4.2.2 Cuestionario de Gestión Institucional

Instrumento definido a partir de la investigación de Chuquiarque (2017), el cual fue acomodado según la realidad del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, donde se analizó las dimensiones: Organización, liderazgo, innovación y evaluación. A través del cuestionario de 21 ítems, con una valoración de escala de Likert del 1 al 5, otorgando puntajes según la baremación: Alto, Medio y Bajo.

Tabla 3*Baremos de la variable 2*

Dimensiones/Variable	Niveles		
	Alto	Medio	Bajo
Organización	35-47	22-34	9-21
Liderazgo	27-36	17-26	7-16
Innovación	8-10	5-7	2-4
Evaluación	13-17	8-12	3-7

Nota: Elaboración Propia

Según esta tabla, los baremos se distribuyen en las distintas dimensiones con las que cuenta la variable: Satisfacción laboral. En consecuencia, ello nos permitió reconocer ordenadamente los niveles por cada dimensión y de la misma variable.

La baremación otorgada se distribuye según las dimensiones para la variable gestión institucional. Por lo tanto, nos permitirá definir en qué nivel se encuentra cada dimensión y en qué nivel se encuentra la variable de estudio 2 en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, según la percepción que manifieste el personal administrativo de la institución.

3.4.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos

3.4.3.1 Validez

Para conseguir la validez de los instrumentos aplicados, se procedió a realizar el juicio de expertos

	Cuestionario: Percepción de las competencias gerenciales	Valoración	Cuestionario: Gestión Institucional	Valoración
Experto 1	84	Buena	80.5	Buena
Experto 2	77.5	Buena	78.5	Buena
Experto 3	78.5	Buena	79.5	Buena
Experto 4	74.5	Buena	70.5	Buena
Experto 5	79	Buena	78.5	Buena
Total	78.7	Buena	77.5	Buena

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo al juicio de expertos, se concluye que en ambos cuestionarios: Percepción de las competencias gerenciales (78.7) y gestión institucional (77.5), tienen una valoración de Buena.

3.4.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad fue dada mediante el alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_i^2} \right]$$

Dónde:

K : # de reactivos de la escala

S_r^2 : Varianza por reactivo

S_i^2 : Varianza del instrumento

Tabla 4. *Rango de coeficiente de Alpha de Cronbach*

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy alta

Nota: Elaboración Propia

3.4.3.3 Fiabilidad de Variable Percepción de competencias laborales

El cuestionario Percepción de las competencias laborales es “Muy altamente” confiable, puesto a que obtuvo un alfa de Cronbach de 0,975, por lo que se puede decir que su medida es la correcta para la presente investigación.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de la Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

0,975	18
-------	----

Nota: Elaboración Propia

3.4.3.4 Fiabilidad cuestionario: Gestión Institucional

El cuestionario Gestión Institucional es “Muy altamente” confiable, puesto a que obtuvo un alfa de Cronbach de 0,972, por lo que se puede decir que su medida es la correcta para la presente investigación.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	18

Nota: Elaboración Propia

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Respecto a la técnica para procesar los datos, se procedió a realizar un orden, clasificación, análisis mediante el uso del software estadístico IBM SPSS Statics, lo que permitió organizar de mejor manera la información, además se interpretó la información recogida de los instrumentos, cuestionarios: Percepción de las competencias laborales y Gestión Institucional, lo que permitió que se diera un uso de la estadística descriptiva para la comparación, distribución de tablas así como su representación gráfica mediante el gráfico de barras. Por otro lado para hallar la hipótesis, se usó la estadística inferencial, la cual permitió obtener un resultado verídico según el estadístico correspondiente.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados según la variable de estudio

4.1.1 Variable 1: Percepción de las Competencias Gerenciales

Tabla 7

Dimensiones Variable 1

DIMENSIONES	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Competencias cognitivas	8	17.8%	27	60%	10	22.2%
Competencias procedimentales	6	13.3%	28	62.2%	11	24.4%
Competencias Actitudinales	5	11.1%	28	62.2%	12	26.7

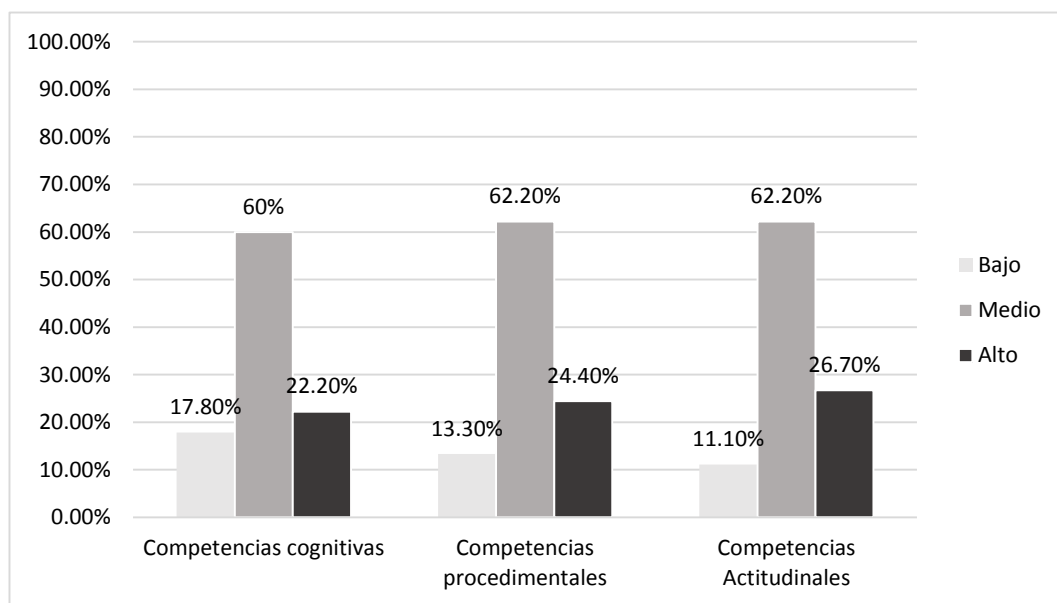
Nota: Elaboración Propia

Como se puede apreciar en la tabla 7, la variable percepción de las competencias gerenciales, se divide en tres dimensiones, de las cuales, en las tres contienen un nivel medio según el recuento de los cuestionarios realizados por persona, es decir que, el 62.2% del total de los encuestados manifiesta que, las competencias procedimentales y las competencias actitudinales presenta un nivel medio en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. Seguidamente el 26.7% del total de los encuestados manifiesta que la dimensión competencias

actitudinales son de nivel alto en el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. Finalmente, solo el 11.1 % manifiesta que la dimensión competencias actitudinales en el PERPG es de nivel bajo.

Figura 3

Dimensiones Variable 1



Nota: Elaboración Propia

Tabla 8

Variable: Percepción de las Competencias Gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8.9%
Medio	27	60%
Alto	14	31.1%
Total	45	100%

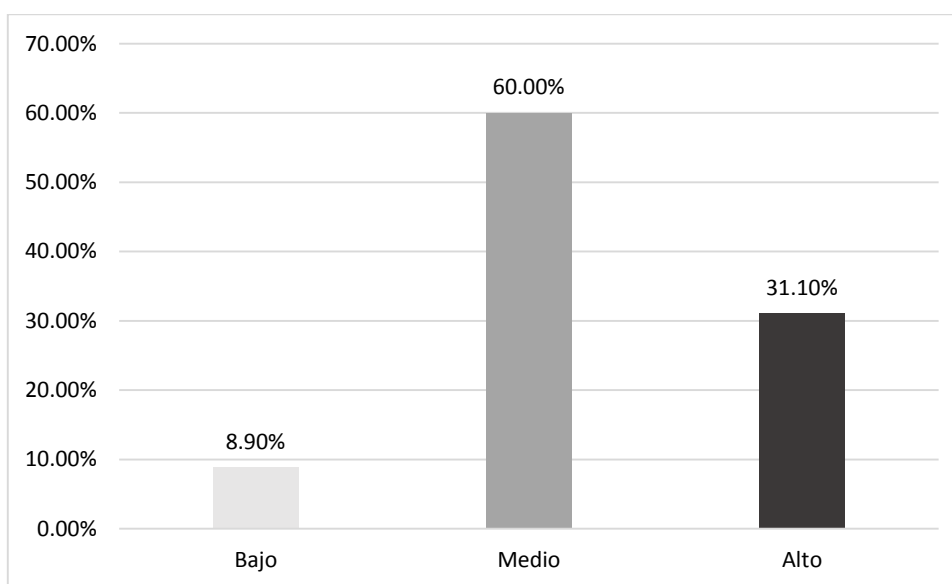
Nota: Elaboración Propia

Respecto a la tabla 8, se puede observar el nivel de percepción de las competencias gerenciales según la opinión de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto Grande para el año 2022, donde el 60% del total

de los encuestados, perciben un nivel de percepción medio, por otro lado, el 31.1% del total de los encuestados, manifiesta que el nivel es alto de las competencias gerenciales en el PERPG y finalmente el 8.9% del total de los encuestados manifiesta que el nivel de las competencias gerenciales es de nivel bajo.

Figura 4

Variable: Percepción de las competencias gerenciales



Nota: Tabla 8

4.1.2 Variable 2: Gestión Institucional

Tabla 9

Dimensiones de la Variable 2

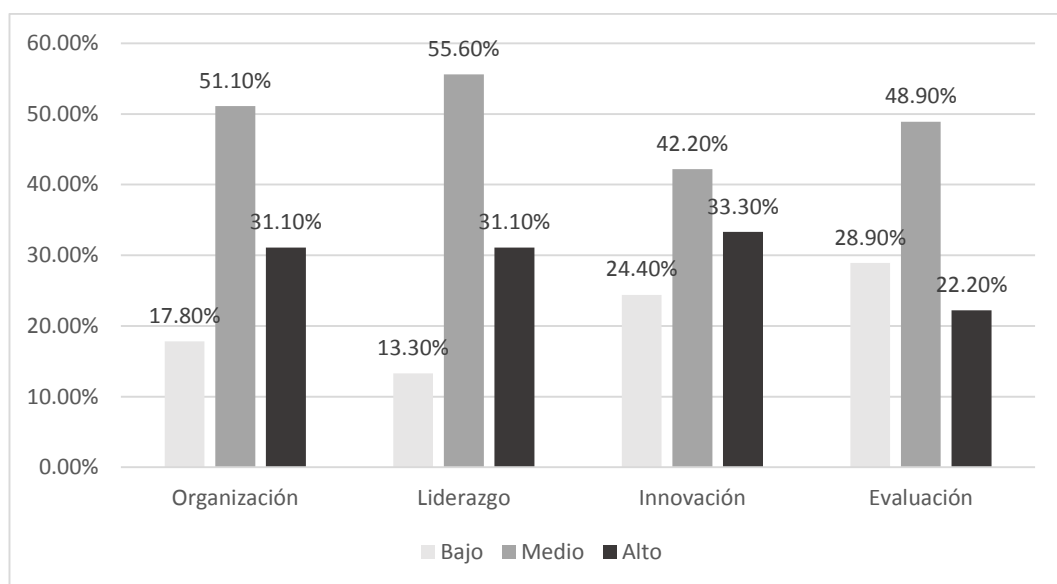
	Bajo		Medio		Alto	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Organización	8	17.8%	23	51.1%	14	31.1%
Liderazgo	6	13.3%	25	55.6%	14	31.1%
Innovación	11	24.4%	19	42.2%	15	33.3%
Evaluación	13	28.9%	22	48.9%	10	22.2%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 9, se puede dar descripción a los resultados, donde más de la mitad del total de los encuestados manifiesta que la dimensión organización (51.1%) y la dimensión liderazgo (55.6%) tiene un nivel medio en el PERPG para el año 2022, además es en la dimensión innovación 33.3% manifiesta que es la dimensión innovación la que tiene nivel alto en el PERPG.

Figura 5

Niveles de la Variable Gestión Institucional



Nota: Tabla 9

Tabla 10

Gestión Institucional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	13.3%
Medio	25	55.6%
Alto	14	31.1%
Total	45	100%

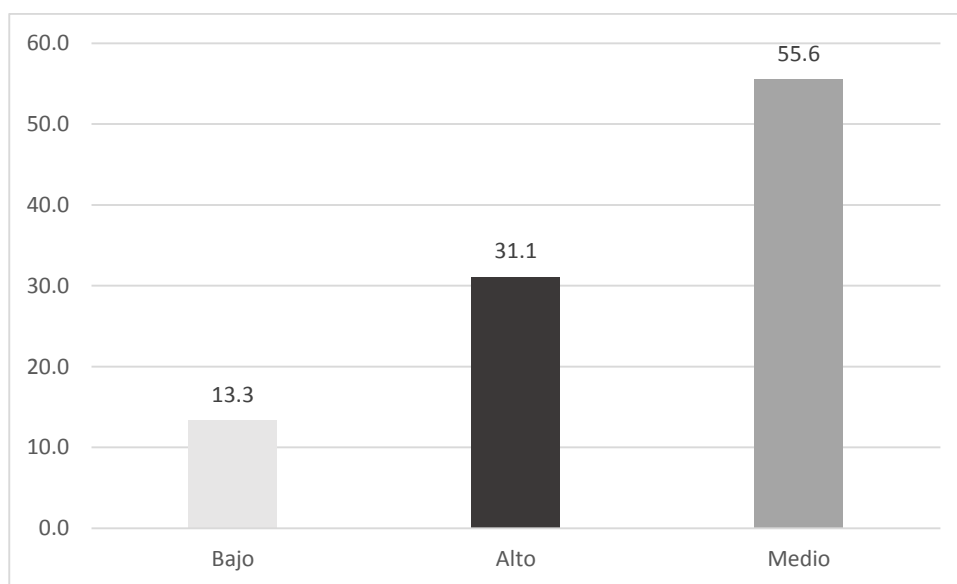
Nota: Elaboración Propia

Respecto a la tabla 10, se puede observar el nivel de gestión institucional según la opinión de los trabajadores administrativos del Proyecto Especial Regional Pasto

Grande para el año 2022, donde el 55.6% del total de los encuestados, perciben un nivel de gestión institucional medio, por otro lado, el 31.1% del total de los encuestados, manifiesta que el nivel es alto de la gestión institucional en el PERPG y finalmente el 13.3% del total de los encuestados manifiesta que el nivel de la gestión institucional es de nivel bajo.

Figura 6

Nivel de la variable gestión institucional



Nota: Tabla 10

De lo anterior, se observa que es en la dimensión de liderazgo donde la gestión institucional tiene un nivel medio, esto debido a que los funcionarios de la institución manifiestan indicadores de liderazgo en favor del personal administrativo, algo que sucede en poca medida en la dimensión evaluación.

4.1.3 Relación entre la gestión institucional y la dimensión de la percepción de las competencias gerenciales.

Tabla 11

Relación de la variable Percepción de las competencias laborales y la dimensión competencias cognitivas

		Nivel Dimensión 1: Competencias Cognitivas (Agrupada)			
		Bajo	Medio	Alto	
Nivel Variable 2: Gestión Institucional (Agrupada)	Bajo	Recuento	4	2	0
		% de N totales de columna	50,0%	7,4%	0,0%
	Medio	Recuento	4	20	1
		% de N totales de columna	50,0%	74,1%	10,0%
	Alto	Recuento	0	5	9
		% de N totales de columna	0,0%	18,5%	90,0%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 11, se observa que, el 90% del total de los encuestados, manifiesta que la dimensión competencias cognitivas se relaciona con la variable de gestión Institucional en un nivel alto, seguidamente, la relación establecida entre las competencias cognitivas y la gestión institucional el 74.1% manifiesta que la relación entre ambas es de nivel medio, finalmente el 50% del total de los encuestados manifiesta que la relación entre las competencias cognitivas y la variable gestión institucional es de nivel bajo.

Tabla 12*Relación variable gestión institucional y las competencias procedimentales*

			Nivel Dimensión 2: Competencias Procedimentales (Agrupada)		
			Bajo	Medio	Alto
Nivel Variable 2: Gestión Institucional (Agrupada)	Bajo	Recuento	4	2	0
		% de N totales de columna	66,7%	7,1%	0,0%
	Medio	Recuento	2	21	2
		% de N totales de columna	33,3%	75,0%	18,2%
	Alto	Recuento	0	5	9
		% de N totales de columna	0,0%	17,9%	81,8%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 12, se observa que, el 81.8% del total de los encuestados, manifiesta que la dimensión competencias procedimentales se relaciona con la variable de gestión Institucional en un nivel alto, seguidamente, la relación establecida entre las competencias procedimentales y la gestión institucional el 75% manifiesta que la relación entre ambas es de nivel medio, finalmente el 66.7% del total de los encuestados manifiesta que la relación entre las competencias procedimentales y la variable gestión institucional es de nivel bajo.

Tabla 13*Relación entre la gestión institucional y las competencias actitudinales*

			Nivel Dimensión 3: Competencias Actitudinales (Agrupada)		
			Bajo	Medio	Alto
Nivel Variable 2: Gestión Institucional (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	3	0
		% de N totales de columna	60,0%	10,7%	0,0%
	Medio	Recuento	2	21	2
		% de N totales de columna	40,0%	75,0%	16,7%
	Alto	Recuento	0	4	10
		% de N totales de columna	0,0%	14,3%	83,3%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 13, se observa que, el 83.3% del total de los encuestados, manifiesta que la dimensión competencias actitudinales se relaciona con la variable de gestión Institucional en un nivel alto, seguidamente, la relación establecida entre las competencias actitudinales y la gestión institucional el 75% manifiesta que la relación entre ambas es de nivel medio, finalmente el 60% del total de los encuestados manifiesta que la relación entre las competencias actitudinales y la variable gestión institucional es de nivel bajo.

4.2 Relación entre la percepción de las competencias gerenciales y la gestión institucional

Tabla 14

Relación entre la percepción de las competencias gerenciales y la gestión institucional

		Nivel Variable 1: Percepción de las competencias gerenciales (Agrupada)			
		Bajo	Medio	Alto	
Nivel Variable 2: Gestión Institucional (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	3	0
		% de N totales de columna	75,0%	11,1%	0,0%
	Medio	Recuento	1	22	2
		% de N totales de columna	25,0%	81,5%	14,3%
	Alto	Recuento	0	2	12
		% de N totales de columna	0,0%	7,4%	85,7%

Nota: Elaboración Propia

De acuerdo a la tabla 14, se observa que, el 85.7% del total de los encuestados, manifiesta que la percepción de las competencias gerenciales se relaciona con la variable de gestión Institucional en un nivel alto, seguidamente, la relación establecida entre las competencias actitudinales y la gestión institucional el 81.5% manifiesta que la relación entre ambas es de nivel medio, finalmente el 75% del

total de los encuestados manifiesta que la relación entre la percepción de las competencias gerenciales y la variable gestión institucional es de nivel bajo.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

A. Formulación de hipótesis:

H_0 : Las variables percepción de las competencias gerenciales y la variable gestión institucional tienen distribución normal

H_a : Las variables percepción de las competencias gerenciales y la variable gestión institucional no es distinta a la distribución normal.

B. Estadístico de prueba:

Tabla 15

Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Percepción de las competencias gerenciales	0,912	45	0,002
Variable 2: Gestión Institucional	0,924	45	0,006

Nota: Elaboración Propia

C. Toma de decisión:

Según la tabla anterior, rechazamos la hipótesis nula por tener valores de p menores o iguales a 0,05; es decir nuestros datos no tienen una distribución normal por lo que corresponde emplear el coeficiente de correlación Tau de Kendall para trabajar la prueba de hipótesis en la presente investigación.

4.3 Comprobación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis general

A. Formulación de hipótesis:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

B. Estadístico de prueba:

Tabla 16

Correlaciones de las variables 1 y 2

		Percepción de las competencias gerenciales
	Coefficiente de correlación Tau-b de Kendall	0,759
Gestión Institucional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Nota: Elaboración Propia

C. Toma de decisión:

Como el p-valor (0,000) es menor a la significancia (0,050), se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que, existe una relación directa y significativa entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, la misma que se realizó con un 95% de confianza. Además, observando el anexo 2, y revisando el coeficiente de correlación tau-b de Kendall, se observa que presenta una correlación positiva alta

entre la variable percepción de las competencias gerenciales y la gestión institucional.

4.3.2 Hipótesis específicas

HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

A. Formulación de hipótesis:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022

B. Estadístico de prueba:

Tabla 17

Correlación entre Variable 2 y dimensión competencias cognitivas

		Dimensión competencias cognitivas
	Coefficiente de correlación Tau-b de Kendall	0,666
Gestión Institucional	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Nota: Elaboración Propia

C. Toma de decisión:

Como el p-valor (0,000) es menor a la significancia (0,050), se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que, existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, la misma que se realizó con un 95% de

confianza. Además, observando el anexo 2, y revisando el coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0,666; se observa que presenta una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias cognitivas y la variable gestión institucional.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS 02

A. Formulación de hipótesis:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

B. Estadístico de prueba:

Tabla 18

Correlaciones entre la variable 2 y la dimensión competencias procedimentales

		Dimensión competencias procedimentales
Gestión Institucional	Coefficiente de correlación Tau-b de Kendall	0,663
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Nota: Elaboración Propia

C. Toma de decisión:

Como el p-valor (0,000) es menor a la significancia (0,050), se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que, existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto

Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, la misma que se realizó con un 95% de confianza. Además, observando el anexo 2, y revisando el coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0,663; se observa que presenta una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias procedimentales y la variable gestión institucional.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS 03

A. Formulación de hipótesis:

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias actitudinales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

H_a : Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias actitudinales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.

B. Estadístico de prueba:

Tabla 19

Correlaciones entre la variable 2 y la dimensión competencias actitudinales

		Dimensión competencias actitudinales
Gestión Institucional	Coeficiente de correlación Tau-b de Kendall	0,663
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Nota: Elaboración Propia

C. Toma de decisión:

Como el p-valor (0,000) es menor a la significancia (0,050), se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis alterna, en consecuencia, se concluye que, existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias actitudinales y la

Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, la misma que se realizó con un 95% de confianza. Además, observando el anexo 2, y revisando el coeficiente de correlación tau-b de Kendall de 0,663; se observa que presenta una correlación positiva moderada entre la dimensión competencias actitudinales y la variable gestión institucional.

4.4 Discusión de resultados

La investigación cuyo objetivo determinó la relación entre la percepción de las competencias gerenciales y la gestión institucional del PERPG para el año 2022, fue demostrada con un nivel de significancia del p-valor (0,000) y con la correlación tau-b de Kendall, obteniendo una puntuación de 0,759; es decir que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio, ello tiene mucho que ver con lo que nos dice Quispe (2018), donde efectivamente manifiesta que existe relación entre las competencias gerenciales y la gestión de proyectos de inversión, es decir que éstas variables tienden a relacionarse en niveles elevados de correlación, lo que significa que a medida de la competencias gerenciales mejoran, la gestión institucional mejorará. Todo ello va asociado y representado con lo que manifiesta Hellriegel; Jackson, Susan; Solum (2009) donde nos manifiesta que son los gerentes los que permiten que una organización crezca, ésta debe de ir según el tipo de gerente que es, ya que las competencias crecen según su nivel, por otra parte, cada gerente no solo debe poseer una o dos competencias, sino que es imperativo contener más de 2 competencias que permitan realizar un trabajo óptimo hacia la organización.

El Objetivo 1 de la investigación, fue el determinar la relación que existe entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, objetivo que se demostró con un nivel de significancia del p-valor (0,000) y con la correlación tau-b de kendall, obteniendo una puntuación de 0,666; es decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, ello tiene mucho que ver con lo que nos dice Apaza (2017), donde establece y demuestra relación entre la dimensión cognitiva y la variable gestión educativa es una correlación positiva alta, lo que indica que a mejor dimensión cognitiva del gerente de una organización, es la variable de gestión educativa la más beneficiada con la institución. Todo ello va asociado y representado con lo que manifiesta (Gutiérrez, 2009), el mismo que manifiesta que las responsabilidades de aquellos que tienen altos mandos, los cuales cuentan con capacidades para dar resolución a situaciones de las actividades diarias de dirección. Es decir, que las competencias gerenciales son las capacidades de cada gerente ante situaciones adversas.

Por otro lado, el objetivo 2 fue el determinar la relación que existe entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022., objetivo que se demostró con un nivel de significancia del p-valor (0,000) y con la correlación tau-b de kendall, obteniendo una puntuación de 0,663; es decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, ello tiene mucho que ver con lo que nos dice Apaza (2017), sobre la relación que ejerce entre la dimensión competencias procedimentales y la variable gestión educativa es correlación positiva alta, es decir que a una mejora de las competencias

procedimentales del gerente, es la gestión educativa la que se ve beneficiada. Todo ello va asociado y representado con lo que manifiesta (Hellriegel; Jackson, Susan; Solum, 2009) respecto a lo dicho sobre la competencia multicultural, donde son los gerentes capaces de mejorar la administración si es que están acorde a las tendencias globales.

Finalmente, el objetivo 3 fue el determinar la relación que existe entre la dimensión competencias actitudinales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022, objetivo que se demostró con un nivel de significancia del p-valor (0,000) y con la correlación tau-b de kendall, obteniendo una puntuación de 0,663; es decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio, ello tiene mucho que ver con lo que nos dice Jiménez (2021), donde son las habilidades mayormente destacadas en un gerente: la comunicación, cuando se encuentran con personal nuevo o poco entrenado Finalmente un ejercicio profesional del residente de obra se basa en tres puntos: Habilidades duras, el enfoque predictivo y las habilidades blandas.. Todo ello va asociado y representado con lo que manifiesta Hellriegel; Jackson, Susan; Solum (2009) sobre la definición de las competencias gerenciales en una organización, ya que manifiesta que ésta va más allá de los conocimientos profesionales que pueda tener un gerente pues toma en consideración las habilidades del gerente, además de los comportamientos que éste pueda tener frente a situaciones adversas y los actos que consolidan al gerente al momento de actuar.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Finalmente, se concluye lo siguiente:

Primera: Existe relación significativa positiva y alta entre las variables de estudio percepción de las competencias gerenciales y la variable gestión institucional, es decir que, a mejores competencias gerenciales, la gestión institucional mejoraría, ésta se debe principalmente a las competencias cognitivas (conocimientos técnicos y profesionales del gerente o funcionario) de la organización, seguida de las procedimentales y actitudinales (habilidades blandas).

Segunda: Se concluye que existe relación significativa positiva y moderada entre la dimensión competencias cognitivas y la gestión institucional, es decir que a mejor son las capacidades del gerente respecto a ser analítico, crítico frente a problemáticas, la gestión institucional mejora, es decir que la organización de los recursos, el clima laboral, y otros factores mejoraría y se podrían lograr los objetivos institucionales.

Tercera: Se concluye que existe relación entre la dimensión de competencias procedimentales y la gestión institucional, es decir que, a mejor es a capacidad del gerente para saber hacer, en una estructura procedimental exitosa, la gestión institucional desde la administración, manejo de recursos y con apoyo del estado, permitirá una mejora de la organización, propiciando la eficacia.

Cuarta: Se concluye que existe relación entre la dimensión de competencias actitudinales y la gestión institucional, es decir que, a mejores actitudes del gerente hacia acciones en sus funciones diarias, la gestión institucional mejora, todo ello es visto desde una mejor administración de los recursos con habilidades, actitudes y comportamientos del gerente que favorecen al Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

5.2 Recomendaciones

- Primera:** Se recomienda al Proyecto Especial Regional Pasto Grande, mejorar las competencias procedimentales, es decir, respecto al clima laboral, entrega de materiales, reuniones para la toma de decisiones, retroalimentación para la mejora continua y monitoreos constantes del área que ejerce responsabilidad.
- Segunda:** Además, se recomienda mejorar las competencias actitudinales del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es decir, las actitudes, comportamientos respecto liderazgo, trabajo en equipo, espacios y métodos de trabajo colaborativo, comunicación asertiva y fluida, negociación de conflictos y mejorar las actividades de innovación en el área que ejerce responsabilidad.
- Tercera:** Finalmente, se recomienda mejorar el proceso de selección al momento de evaluar las habilidades blandas del personal de confianza, ya que si bien es cierto las capacidades profesionales y procedimentales pueden estar demostradas y referidas por sus anteriores trabajos, son las habilidades blandas las que son muy difícil de percibir al momento de un proceso de selección.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana, G. (2021). Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata-Moquegua, 2019. In *Universidad Privada de Tacna*. Universidad Privada de Tacna.
- Apaza, Y. (2017). *Competencias gerenciales y gestión educativa en la Institución Educativa Perú- Birf “ República de Bolivia ”, Villa el Salvador , Lima , 2017*. Universidad César Vallejo.
- Benites, Y. (2019). *Evaluación de las competencias necesarias para que un director de proyectos innovadores tenga éxito*. Universidad de Piura.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes* (E. EDITORIAL (ed.)).
- Castillo, M. (2020). *Gestión Institucional y actitud laboral docente en una institución educativa pública, Virú, 2019*. Universidad César Vallejo.
- Chuquiarque, T. (2017). *Gestión institucional y la calidad de servicio del personal del Centro de Atención Residencial San Antonio-INABIF-2017*. Universidad César Vallejo.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Gestión pública institucional para el desarrollo y la Agenda 2030* (Vol. 2019).
- Cortes, J. (2016). La gestión pública al servicio de la ciudadanía. *Revista de Ciencias de La Gestión, 1*(1), 182–191.
- Duque, F. (2006). El gerente público: un profesional indispensable para el desarrollo. *Cadernos EBAPE.BR, 4*(4), 01–21. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512006000400004>
- El País. (2013). CincoDías. *El País Economía, 1*–8. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2013/07/19/economia/1374259051_93

2131.html

- Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Gomez, L. (2014). Competencias Y Habilidades Gerenciales Que Debe Desarrollar Un Buen Líder. *Universidad Militar Nueva Granada*, 2, 1 a 6. <http://hdl.handle.net/10654/11761> - Gomez Duran Luz Andrea
- Guillen, A. (2022). *Satisfacción laboral y retención del talento en el personal de la empresa IMCO SERVICIOS SAC en Moquegua, 2020*. Universidad José Carlos Mariátegui.
- Gutiérrez, E. (2009). *Competencias gerenciales, habilidades, conocimientos, aptitudes* (Ecoe Edici).
- Hellriegel; Jackson, Susan; Solum, J. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias* (C. L. E. S.A (ed.); 11a ed.).
- Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la institución educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *Percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las Instituciones Semestre Móvil Enero-Junio 2022*. INEI.
- Jiménez, D. (2021). *Análisis de Habilidades Gerenciales en la Gestión de proyectos de Construcción Aplicado para Residentes y / o Directores de obra*. Universidad Nacional de Colombia.
- Lombana, J., Cabeza, L., & Castrillón, J. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la

- administración. *ELSEVIER DOYMA*, 30, 301–313.
- Morín, L., Griselda, M., Griselda, L. A. E. M., & Morín, L. (2005). Capacitación. *Conciencia Tecnológica*. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>
- Pardo, N. (2018). *Control Interno y Gestión Institucional del Gobierno Regional de Tumbres, 2018*. Universidad Alas Peruanas.
- Perú21. (2015, November 12). *¿Qué es la gestión pública?* 1. <https://peru21.pe/vida/gestion-publica-204064-noticia/?ref=p21r>
- Pozo, J. (2018). *Estudio del modelo de gestión institucional en el Viceministerio del Servicio Público del Ministerio del Trabajo , para el año 2018*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Quispe, Y. (2018). *Competencias gerenciales y gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Fajardo 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española*. Percibir. <https://dle.rae.es/percibir>
- Zapata, C. (2021). *Gestión institucional y la satisfacción laboral del personal de una Universidad Nacional de Lima , 2020*. Universidad Peruana de las Américas.

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional en el personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe una relación directa y significativa entre la percepción de competencias gerenciales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022.</p>	<p>Variable 1: Percepción de las competencias gerenciales</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias cognitivas 2. Competencias procedimentales 3. Competencias actitudinales <p>Variable 2 Gestión Institucional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organización 2. Liderazgo 3. Innovación 4. Evaluación 	<p>Tipo de Investigación Investigación Básica</p> <p>Diseño No Experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Correlacional.</p> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre</p> <p>Población 45 administrativos del PERPG sede central</p> <p>Muestra 45 administrativos del PERPG sede central</p>	<p>Técnicas La Encuesta para establecer niveles</p> <p>Instrumentos Cuestionario para recoger datos</p> <p>Método de Análisis de datos Método Estadístico</p> <p>Software estadístico: IBM - SPSS. 25</p> <p>Tipo de estadística: - Descriptiva - Inferencial.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias cognitivas y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias procedimentales y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión competencias actitudinales y la gestión institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, año 2022? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias actitudinales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias cognitivas y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 2. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias procedimentales y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 3. Existe una relación directa y significativa entre la dimensión competencias actitudinales y/o social y la Gestión Institucional del personal administrativo de la Sede Central del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, Año 2022. 			