



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**COMPETENCIAS GERENCIALES DE LAS
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS,
CHACHAPOYAS – 2019.**

Autora: Bach. Elenita Mercedes Huaman Trigoso

Asesor: Ms.C. Julio Mariano Chávez Milla

Registro (...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y guiarme para lograr mis objetivos.

A mis padres, por ser el ejemplo durante mi formación profesional.

A mi hermano por el apoyo incondicional para seguir a delante y poder culminar mi objetivo trazado.

AGRADECIMIENTO.

A las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por haberme permitido su tiempo para hacer posible la recolección de los datos para culminar con el presente estudio.

Al Ms.C. Julio Mariano Chávez Milla, por su acertada asesoría y haberme brindado los conocimientos necesarios para la culminación de dicho informe.

A todas aquellas personas que voluntariamente me apoyaron en el proceso de recolección de datos.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS.**

Dr. Policarpio Chauca Valqui.

RECTOR

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

VICERRECTOR

Dra. Flor Teresa García Huamán.

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin Gonzales Paco

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Julio Mariano Chávez Milla, identificado con DNI N° 32796959 con domicilio legal en la Jr. La merced N° 465, actual docente de la escuela profesional de estomatología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DOY VISTO BUENO, al informe titulado “Competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Chachapoyas, 2019”. Que ha sido conducido por la estudiante de la Escuela de Enfermería, Bach. Elenita Mercedes Huaman Trigoso.

Para mayor constancia y validez firmo la presente.

Chachapoyas 10 de Marzo del 2020

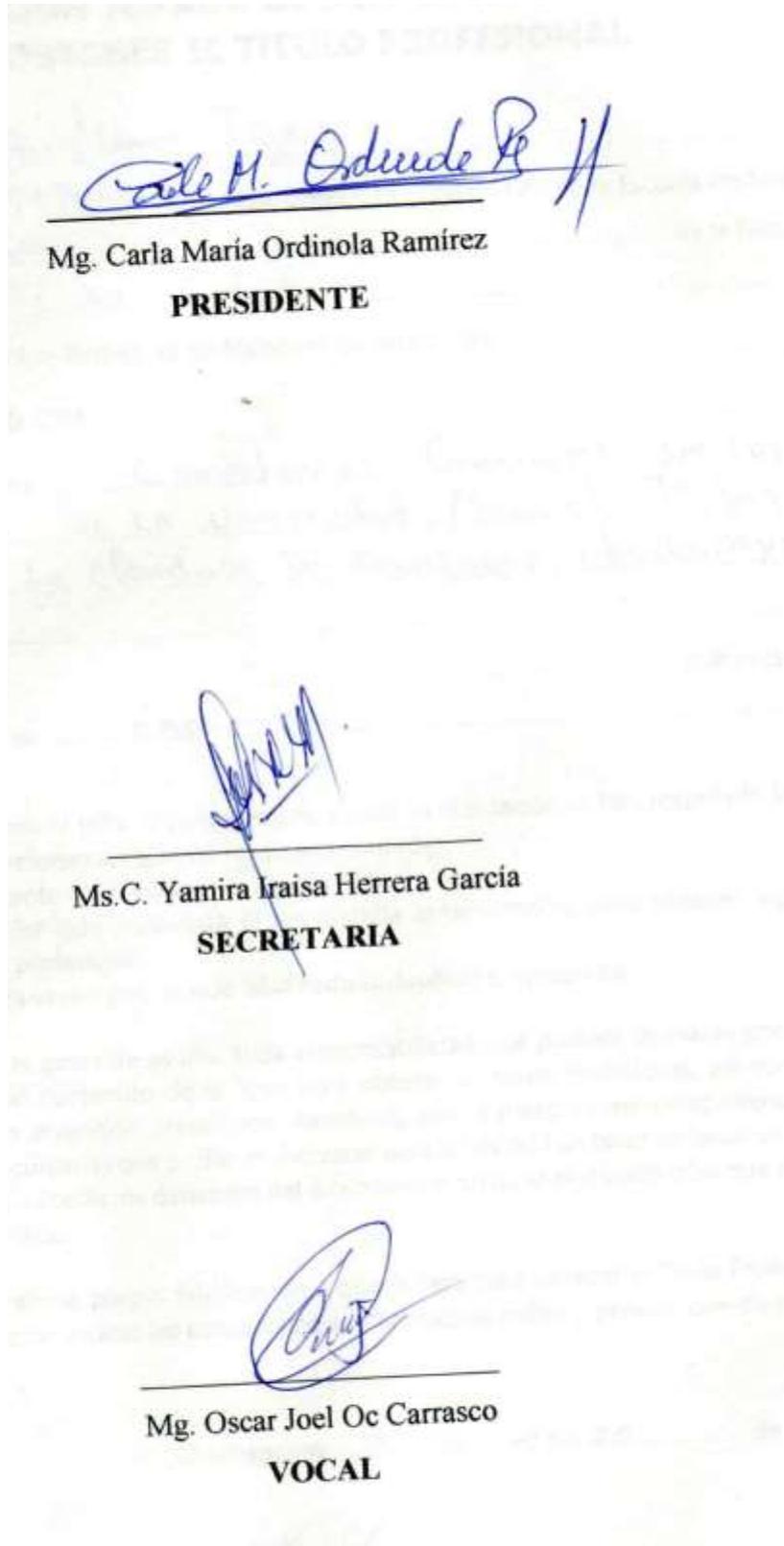


Ms. C. Chávez Milla Julio Mariano

DNI: 32796959

JURADO EVALUADOR DE TESIS

(Resolución de Decanato N° 049-2020- UNTRM-VRAC/FACISA)





ANEXO 3-K

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Elenita Mercedes Herrera Triguero
identificado con DNI N° 248371172 Estudiante()/Egresado (X) de la Escuela Profesional de
Enfermería de la Facultad de:
Ciencias De La Salud.
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: Competencias Generales De Los
Autoridades De La Universidad Nacional Toribio
Rodríguez De Mendoza De Amazonas, Chachapoyas - 2019.

que presento para
obtener el Título Profesional de: Enfermería

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 10 de Marzo de 2020


Firma del(a) tesista

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Autoridades universitarias	iv
Visto bueno del asesor	v
Jurado de tesis	vi
Declaración jurada de no plagio	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Índice de anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MATERIAL Y MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de la investigación	18
2.2. Población, muestra y muestreo	18
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.4. Procedimientos para recolección de datos	20
2.5. Análisis de datos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
VIII. ANEXOS	35

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.	22
Tabla 02: Categorías de la competencia gerencial de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.	23
Tabla 03 Competencias gerenciales por edades de las autoridades de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas -2019.	36
Tabla 04 Competencias gerenciales por sexo de las autoridades de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas -2019.	36

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.	22
Figura 02: Categorías de la competencia gerencial de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.	24

ÍNDICE DE ANEXOS.

	Pág
ANEXO 01: Tablas 03 y 04	36
ANEXO 02: Escala de Competencias gerenciales	37
ANEXO 03: Matriz de consistencia	41
ANEXO 04: Operacionalización de variable	42

RESUMEN

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo: observacional, prospectivo, trasversal y de análisis univariado, cuyo objetivo es: Determinar las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas, 2019. La muestra estuvo conformada por 35 autoridades. Los datos se recolectaron mediante una escala combinada dicotómica de Likert.

El análisis de los objetivos se realizó con la estadística descriptiva de frecuencias. Los resultados indican que del 100% (35) de las autoridades, el 40 % (14) tiene una competencias gerencial regular, el 37.1% (13) buena, el 8.6 % (3) deficiente, el 11.4% (4) muy buena, el 2.9% (1) muy deficiente. Así mismo en la dimensión de conocimiento el 58.3% (21) tienen una competencia gerencial regular, el 25.7% (9) buena, el 13.9% (5) deficiente. En la dimensión de habilidades, el 47.2% (17) tienen habilidades gerenciales buenas, el 38.1% (14) regular, el 2.9 % (1) muy buena, el 5.6% (2) deficiente y el 2.8% (1) muy deficiente. En la dimensión de actitud, el 36.1% (13) tienen una actitud gerencial regular, el 28.6 % (11) buena, el 22.2% (8) deficiente, el 11.1% (4) muy buena. En conclusión las autoridades universitarias tienen una competencia gerencial de regular a buena.

Palabras claves: Competencia gerenciales, autoridades, universidad.

ABSTRACT

The present study was of a quantitative, descriptive level, type: observational, prospective, cross-sectional and univariate analysis, whose objective is: To determine the managerial competences of the authorities of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza of Amazonas-Chachapoyas, 2019. The sample was made up of 35 authorities. Data were collected using a combined Likert dichotomous scale.

The analysis of the objectives was carried out with the descriptive frequency statistics. The results indicate that out of 100% (35) of the authorities, 40% (14) have regular management skills, 37.1% (13) good, 8.6% (3) deficient, 11.4% (4) very good, 2.9% (1) very deficient. Likewise, in the knowledge dimension, 58.3% (21) have regular managerial competence, 25.7% (9) good, and 13.9% (5) deficient. In The skills dimension, 47.2% (17) have good managerial skills, 38.1% (14) regular, 2.9% (1) very good, 5.6% (2) poor, and 2.8% (1) very poor. . In the attitude dimension, 36.1% (13) have a regular managerial attitude, 28.6% (11) good, 22.2% (8) poor, 11.1% (4) very good. In conclusion, the university authorities have a fair to good managerial competence.

Key words: Management competence, authorities, university.

I. INTRODUCCIÓN

Ante los cambios constantes en el entorno económico mundial, debido a la globalización de los mercados durante las últimas décadas del siglo XX y en la primera del XXI, ha surgido la necesidad de una forma de organización más completa, integral y competitiva. Esto basado en un modelo integral inteligente, el cual permita construir mayor competitividad y dinamismo, lo que establecerá que el empresariado moderno pueda participar en un mercado de mayor exigencia y clase mundial. Tradicionalmente, la competitividad ha sido considerada un fenómeno básicamente de orden macroeconómico y de dotación de recursos naturales, relacionada principalmente con la existencia de un tipo de cambio razonablemente alto, una tasa de interés baja, disponibilidad de mano de obra a bajo costo y una política industrial estratégica, entre otros posibles elementos. (Vílchez, 2008, p. 26).

Si por algo puede caracterizarse el mundo y la sociedad actual por el cambio. De una u otra manera, tanto las organizaciones como la sociedad han experimentado transformaciones provocadas por su entorno, bien sea en las actividades desarrolladas en sus procesos, el establecimiento de nuevos métodos, técnicas, así como de formas de gestión. Por esta razón, toda aquella organización con anhelo de sobrevivir debe saber diferenciar bien los productos, además de preocuparse por desarrollar esas ventajas competitivas en las áreas clave y, adentrarse en la comercialización mundial en donde se dan grandes oportunidades pero también se enfrentan múltiples amenazas. No obstante, algo cierto es que las ventajas competitivas son transitorias. Muy pocas de ellas podrán mantenerse indefinidamente, por cuanto a través del tiempo son remplazadas por otras. Por supuesto, puede darse el caso en el cual algunas empresas puedan lograr mantener sus ventajas por un período de tiempo relativamente largo. Sin embargo, en terrenos dinámicos, el proceso de creación y de erosión de las mismas se acelera. (Rodríguez, 2013, p. 45).

Para ello, debe considerarse que el valor de la organización ya no reside sólo en sus bienes tangibles, sino en los conocimientos especializados de su personal, en su experiencia, en la propiedad intelectual y, por supuesto, en la fidelidad de los clientes. El ser competitivo no es un atributo independiente del personal, si una organización es competitiva será porque su personal es competitivo.

La condición de una institución es consecuencia de las condiciones de los recursos principalmente del humano. Partiendo de esta premisa el desarrollo de todos los empleados no es una exigencia por cumplir de parte de todo empleador sino un requisito indispensable para el triunfo del negocio. Concebir a las autoridades de una institución como organismo vivo e inteligente de una institución conlleva necesariamente a un vuelco de su modelo actual de competencias gerenciales, que se ha dado en calificar como tradicional en el cual priva el mando, la coordinación, la obediencia y el control del desempeño de las personas que imposibilita la discrecionalidad y adoptar conducta alguna que no esté prevista en la normativa y reglamentos preestablecidos. (Pacheco, 2008, p. 25).

Una nueva orientación de la acción decisoria debe partir de un modelo de gerencia inteligente que faculte a sus actores de voluntad y valor para aprender organizacionalmente a adecuar el desempeño a la dinámica de las circunstancias. Ha de ser un modelo de representación global del sistema basado no solo en la confianza, la seguridad y el conocimiento de las personas sino en su conectividad, donde no solo deben saber hacer lo que hacen sino que al mismo tiempo deben estar atentos a lo que los otros hacen e interpretarlo, aprendiendo en comunidades de aprendizaje adecuar constantemente su comportamiento para no ver sacrificado la eficacia de las respuestas que demandan los usuarios y los otros subsistemas con los que se relaciona. (Mora, 2007, p. 47).

El cambio del modelo de competencias gerenciales implica un estilo de aprendizaje proactivo donde los tomadores de decisión y su personal investigan y adoptan respuestas más cónsonas con la dinámica de la realidad. de esta manera, la organización se orienta hacia el desarrollo del potencial de los individuos para aprender a desarrollar un nuevo conocimiento que los guía hacia un desempeño que puede ser más satisfactorio y beneficioso. Indudablemente estas organizaciones denominadas inteligentes son la que pueden asumir adecuadamente los cambios en los que están envueltas las organizaciones hoy en día mediante un proceso de aprendizaje de cinco disciplinas específicas: visión compartida, modelos mentales, dominio personal, pensamiento sistémico y aprendizaje en equipo. (Mendoza, 2015, p. 48).

Dar respuestas eficientes con los paradigmas y supuestos gerenciales que priva en las mentes de los tomadores de decisión y las estructuras tecnológicas financieras actuales, resulta una labor titánica, por ello es importante introducir nuevos conceptos en las autoridades como una organización inteligente o de aprendizaje permanente. No puede aspirar que en la actualidad una institución financiera cumpla con su misión si la misma no parte de un enfoque diferente e inteligente sobre las competencias gerenciales que considere unos valores, procesos y tecnologías enmarcado en un proyecto de cambio planificado que la lleve al logro de una infraestructura y plataforma tecnológica moderna, con un personal directivo, gerencia y coordinador alineado con una visión compartida, integrados en equipos de trabajo, con una actitud abierta al cambio, con una excelente forma de desempeñarse y hacer las cosas sistémicamente que responda a la velocidad y requerimientos de sus usuarios tanto externos como internos. (Machado, 2014, p. 16)

Cuando el aprendizaje y la inteligencia organizacional aparecen como factores importantes para el cambio de las autoridades institucionales debería evaluar formas de incorporar tales categorías en la gestión de su quehacer diario. Ello se traduce en gerentes tecnológicos financieros que comienzan a valorar el aprendizaje organizacional en su desempeño. el enfoque de las organizaciones inteligentes ofrece una serie de fundamentos para el diagnóstico y administración del cambio planificado para el desarrollo de la inteligencia organizacional el cual puede coadyuvar a contrarrestar las debilidades presentes en el modelo tradicional de gestión que prevalece actualmente. (Carrada, 2013, p. 24)

Es importante considerar un nuevo esquema de competencias gerenciales acorde con los nuevos tiempos y las demandas internas, en este sentido se desarrolla el presente estudio y se plantea la investigación sobre ¿Cuáles son las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas, 2019? Cuyo objetivo general fue: Determinar las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas, 2019. Y los objetivos específicos fueron: Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de conocimientos, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Chachapoyas, 2019. Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de habilidades, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Chachapoyas, 2019. Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de actitudes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Chachapoyas, 2019.

Los resultados del presente estudio servirán para mejorar la competitividad, así como, para crear y mantener ventajas competitivas, las autoridades necesitan introducir mejoras sustanciales en su modelo competitivo basado en organizaciones inteligentes, las cuales abarcan desde la infraestructura, el sistema financiero, la investigación científica, hasta los equilibrios en el aprendizaje.

II. MATERIALES Y MÉTODOS.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo; de nivel descriptivo; de tipo: Según la intervención del investigador fue observacional; según la planificación de la toma de datos fue prospectivo; según el número de ocasiones en que se midió la variable de estudio fue transversal y según el número de variables de interés fue de análisis univariado. (Supo, 2016, pp. 2 - 19).

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de la estadística. De nivel descriptivo porque solo se describió a la variable tan igual como sucedió en la naturaleza. Tipo de investigación: Observacional porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejaron la evolución natural de los eventos; Prospectivo porque los datos se recolectaron de fuentes primarias o sea directamente de la muestra objeto de estudio. Transversal por que las variables se midieron en una sola ocasión.

De análisis univariado porque permitió utilizar descriptiva simple una estadística.

Diseño de la investigación

Se utilizará el diseño descriptivo, cuyo diagrama será el siguiente:



Donde:

M = La muestra de estudio.

X = Competencias gerenciales.

2.2. Población, muestra y muestreo.

Población General

El universo estuvo constituido por todas las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que suman un total de 44: (según resolución de asamblea universitaria, N° 003-2019 –UNRTM/AU- 8 De mayo 2019).

Autoridades	Total
Rector	01
Vicerrectores Académico y de Investigación	02
Decanos	09
Directores de Escuela	32
Total	44

Criterios de inclusión

Se consideró en el estudio solo a los decanos y directores de escuela que desean participar respondiendo la encuesta.

Criterios de exclusión:

No se consideró en el estudio (rector, vicerrectores académico y de investigación)

Población de Estudio:

La población de estudio estuvo constituido por los decanos y directores de escuela de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que desearon participar en la encuesta, que suman un de total de 35.

Autoridades	Total
Decanos	05
Directores de Escuela	27
Total	35

Muestra:

La Muestra estuvo constituido por el 100 % de la población de estudio que sumaron un total de 35, considerado como una población muestral.

Muestreo:

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Métodos de investigación

Durante el proceso de investigación, se empleó el método Inductivo - deductivo.

Porque permitió realizar el análisis de lo particular a lo general

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó la técnica de la encuesta ,como instrumento se utilizó la escala sobre competencias gerenciales, este es un instrumento ya validado por el autor (Abad, A.-2012) , El instrumento estuvo constituido por 51 ítems elaborados en una escala de Likert, considerando las dimensiones de competencias de conocimientos, competencias de habilidades y competencias de actitudes. Las categorías en las que se midió la variable en estudio fue:

Muy buena (de 105 a 120 puntos)

Buena (de 89 a 104 puntos)

Regular (de 73 a 88 puntos)

Deficiente (de 57 a 72 puntos)

Muy deficiente (de 41 a 56 puntos)

El instrumento fue validado, los resultados de la escala dicotómica aplicada a los expertos fueron sometidos a la prueba binomial, con la cual se obtuvo que un valor teórico de ($VC = 6.0139 > VT = 1.649$). Con este resultado se acepta que el instrumento es la para determinar si el instrumento es adecuado o no.

Para la confiabilidad se realizó mediante una prueba piloto del 10% de la muestra total y sus resultados se sometieron al coeficiente alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.80.

2.4. Procedimientos para recolección de datos

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se tuvo en cuenta las siguientes etapas:

1. Se seleccionaron los instrumentos de medición teniendo en cuenta la Operacionalización de variables.
2. Se emitió un documento dirigido al Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud para la respectiva autorización por parte del Rectorado y ejecución de la investigación.

3. Se conversó de forma individual, con cada uno de los participantes explicándole el motivo de la investigación.
4. Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para el respectivo análisis estadístico.

2.5. Análisis de datos.

La información final fue procesada en el software SPSS versión 26, Microsoft Word y Excel. El análisis de los objetivos se analizó mediante la estadística descriptiva de frecuencias, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.080$.

Los resultados se muestran en tablas y figuras.

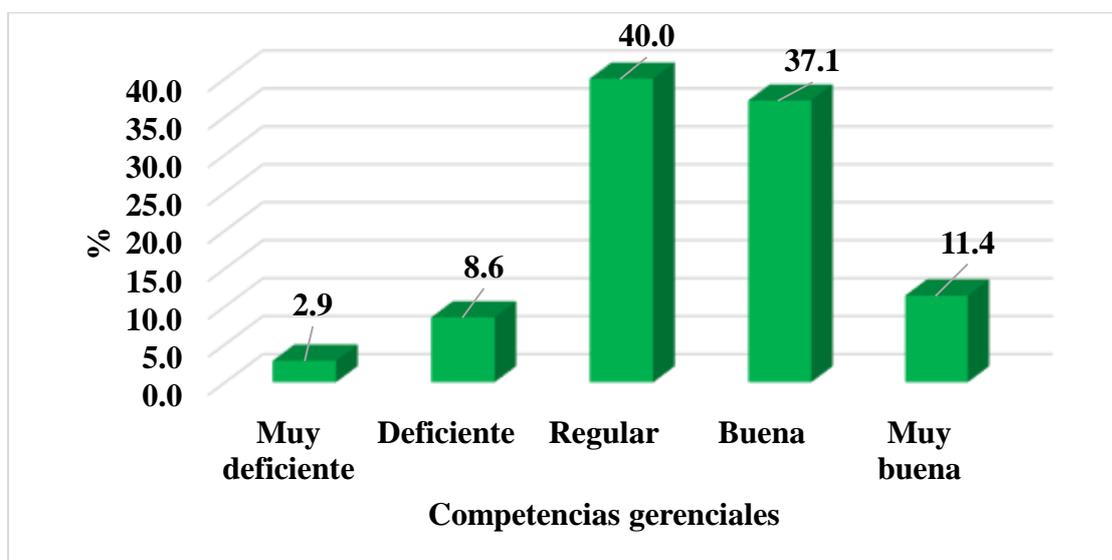
III. RESULTADOS.

Tabla 01: Competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.

Competencia gerencial	fi	%
Muy deficiente	1	2.9
Deficiente	3	8.6
Regular	14	40.0
Buena	13	37.1
Muy buena	4	11.4
Total	35	100

Fuente: instrumento sobre competencias gerenciales.

Figura 01: Competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.



Fuente: tabla 01

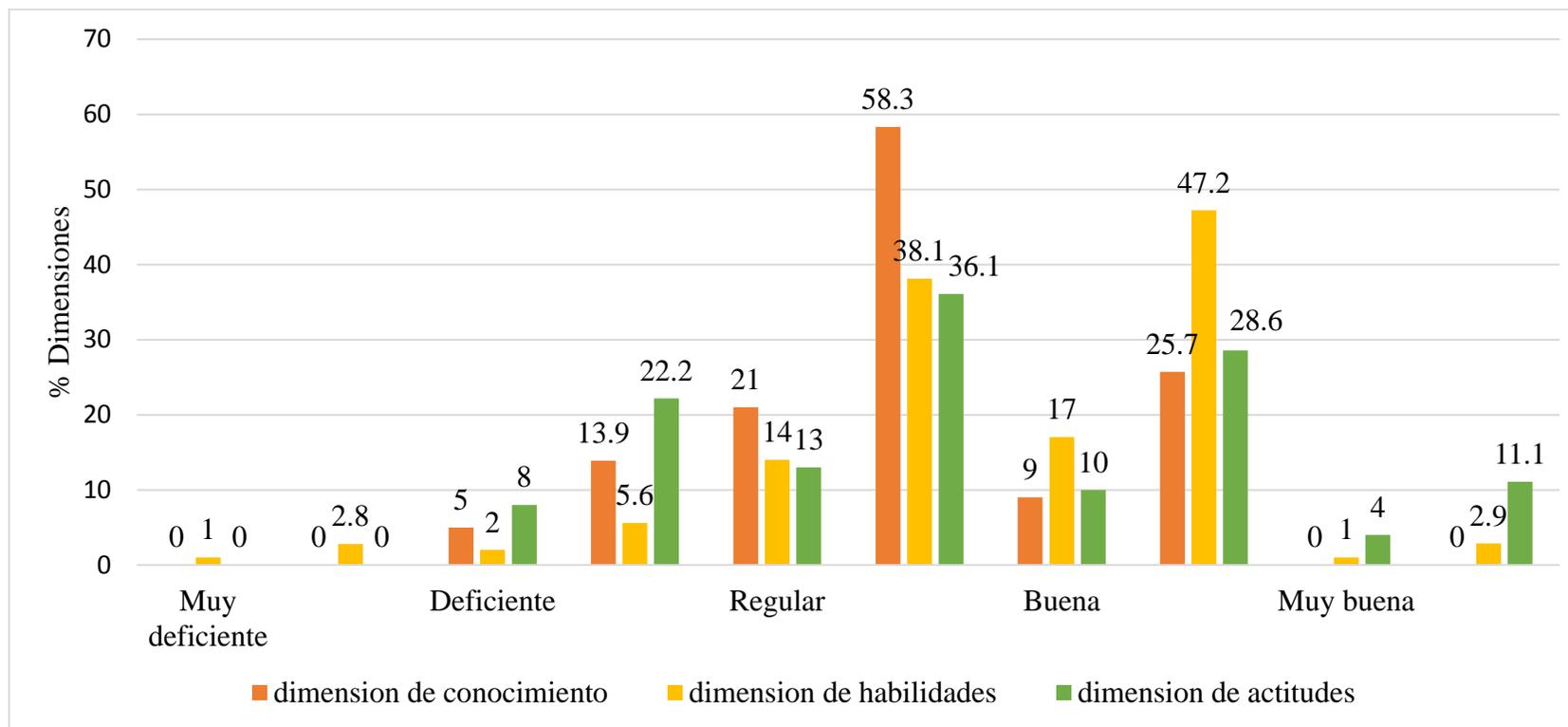
En la figura se observa que del 100% (35) de las autoridades, el 40% (14) tiene una competencias gerencial regular, el 37.1%(13) buena, el 11.4% (4) muy buena. el 3 % (8.6) deficiente, el 2.9 % (1) muy deficiente.

Tabla 02: Categorías de la competencia gerencial de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.

Dimensiones	Categorías de la competencia gerencial										Total	
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Conocimiento	0	0	5	13.9	21	58.3	9	25.7	0	0	35	100
Habilidades	1	2.8	2	5.6	14	38.1	17	47.2	1	2.9	35	100
Actitudes	0	0	8	22.2	13	36.1	10	28.6	4	11.1	35	100

Fuente: instrumento sobre competencias gerenciales

Figura 02: Categorías de la competencia gerencial de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas -2019.



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02 se observa que del 100% (35) autoridades, en la dimensión de conocimiento el 58.3% (21) tienen una competencia gerencial regular, el 25.7 % (9) buena, el 13.9% (5) deficiente. En la dimensión de habilidades, el 47.2% (17) tienen habilidades gerenciales buenas, el 38.1 % (14) regular, el 5.6% (2) deficiente, el 2.8% (1) muy deficiente, el 1 (2.9) muy buena. En la dimensión de actitud, el 36.1% (13) tienen una actitud gerencial regular, el 28.6% (10) buena, el 22.2% (8) deficiente, el 11.1% (4) muy buena.

En conclusión lo que mayormente predomina es que en las dimensiones de conocimiento y actitudes tienen una competencia gerencial de regular a buena posterior a deficiente, a diferencia de la dimensión de habilidades lo que mayormente predomina es que tienen una competencia gerencial de buena a regular.

IV. DISCUSIÓN.

Realizando un análisis de los resultados de las competencias gerenciales de las autoridades de la universidad nacional Toribio Rodríguez de Mendoza el 40.0 % tiene una competencias gerencial regular, el 37.1% buena, el 11.4 % muy buena, el 8.6 % deficiente, el 2.9 muy deficiente. Quiere decir que las autoridades conocen de forma parcial los aspectos gerenciales.

De la misma manera en las dimensiones de conocimiento y actitudes las autoridades tienen una competencia gerencial prioritariamente regular con tendencia a una competencia buena. Mientras que en la dimensión de habilidades, tienen una competencia gerencial prioritariamente buena, seguida de una competencia gerencial regular con tendencia a deficiente. De la misma forma, más de la mitad de las autoridades de 50 a 59 años tienen competencias gerenciales de buenas a muy buenas; mientras que los 30 a 49 años competencias gerenciales regulares con cierta tendencia de buenas competencias. Las autoridades de sexo femenino tienen competencias gerenciales de regular a muy bueno, mientras que los varones competencias gerenciales de buenos a regular y deficiente.

Los resultados del presente estudio son similares con los resultados de Fernández. C (2011). Cuba. Cuyo objetivo fue determinar las competencias gerenciales para el personal directivo de la TECANA AMERICAN UNIVERSITY Enfoque de Organizaciones inteligentes. Lo cual en los resultados se muestran que el personal directivo tiene una competencia gerencial netamente regular en un 48 %, buena 34 %, mala 12 %, muy mala 6%. En conclusión las competencias que se encuentran son de regular a buena.

También el presente estudio muestra similitud con los resultados de Toro. E (2018).Ecuador. Cuyo objetivo fue identificar competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Andina Simón Bolívar que logran considerando el estilo de dirección y el desempeño del equipo. En los resultados se observan que tienen una similitud con nuestra investigación debido a que se encuentran de regular a buena en su gran mayoría en un 52 % regular , 40 % buena , 8% muy mala competencia gerencial.

Así mismo los resultados del presente estudio son similares con los resultados de Pacheco, L. (2008). Colombia. Cuyo objetivo fue identificar el perfil y competencia gerencial de los directivos de la Institución Prestadora de Salud (IPS) de los niveles III de complejidad, Barranquilla. Lo cual en los resultados se evidencia que los trabajadores tienen una competencia gerencial netamente regular en un 65%, buena 25%, mala 10%. Así mismo algunos problemas en el perfil gerencial de los directivos de las IPS, EL 50 % de las competencias que se buscan están relacionadas con el ser, el 30 % con la competencia del conocer y el 20 % con la competencia del hacer. En conclusión las competencias que se buscan están relacionadas con el ser.

Además los resultados del presente estudio son similares con los de Mora, A. (2007). En la cual en su estudio que tuvo como objetivo analizar las competencias gerenciales de directores de centros hospitalarios. En los resultados se evidencia que el 38% tienen competencias gerenciales buenas el 52% regulares competencias gerenciales y el 10% deficientes competencias. Conclusión lo que mayor predomina es que tienen regulares competencias gerenciales.

Del mismo modo los resultados del presente estudio son similares con las de Mendoza, D. (2015). Lima. El estudio de investigación tuvo como objetivo desarrollar capacidades gerenciales de directivos públicos en el sector salud de Perú. Los resultados evidencian que los directivos tienen una competencia gerencial predominante regular en un 70% y buena en un 30%. También es similar con los resultados de Santa Cruz, A. (2015). Lambayeque. El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de desarrollo e importancia de las competencias gerenciales (conocimientos, habilidades y actitudes), y sus principales carencias, en los jefes de establecimiento del primer nivel de atención de la GERESA Lambayeque. Sus Resultados demostraron que las competencias gerenciales con mayor predominancia fueron la competencia Regular en 60%, 25% buena y 15% malo.

Cabe mencionar que en los resultados del presente estudio incluido los resultados de Pacheco, L. (2008). Mora, A. (2007). Mendoza, D. (2015). Santa Cruz, A. (2015). La competencia gerencia que más predomina es la regular, seguida de una buena competencia gerencial.

Pero también se puede deducir que los resultados del presente estudio son muy diferentes a los resultados de Abiantun, L. (2012). Colombia. En el cual en su estudio cuyo objetivo fue identificar las competencias gerenciales de los trabajadores de la alta dirección del establecimiento de salud. Resultados indicaron que el 60% de los trabajadores tuvieron una competencia gerencial deficiente, el 35% una competencia gerencial regular y solo el 5% buena. Que también es coinciden con los resultados de Pardo, C. (2011). Colombia. En cual en su estudio cuyo objetivo fue identificar las competencias gerenciales en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las (Institución Prestadora de Salud) IPS de 3er nivel de atención en la ciudad de Cartagena, durante el segundo semestre del 2010 y 2011. Los resultados mostraron que el 45% de los coordinadores tuvieron una buena competencia gerencial, el 30% regulares competencias gerencial y el 25% muy buenas competencia gerencial. Así mismo son diferentes con los resultados de Grohman, M. (2010). Brasil. El trabajo de investigación tuvo como objetivo conocer las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de directores de hospitales. Los resultados indican que el 75% tienen competencias gerenciales deficientes, el 15% regulares competencias gerenciales y el 10% tienen buenas competencias gerenciales.

Las diferencias en los resultados posiblemente se den por que los estudios se realizaron en diferentes contextos, en diferentes tiempos con autoridades de diferentes características psicológicas y de formación profesional, con diferentes vivencias gerenciales. Cabe resaltar que todo el sistema humano cultural aprende a involucrarse y comprometerse a prever y resolver problemas sistémicos más rápido que la competencia. El aprendizaje es derivado del conocimiento, la habilidad, la voluntad y la decisión colectiva que manifiesta su gente, quienes a su vez aprenden individualmente a revertir sus competencias a la organización.

V. CONCLUSIONES.

1. En forma general las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas tienen una competencia gerencial de regular a bueno con cierta tendencia a una competencia gerencial deficiente y un porcentaje muy bajo de muy buena competencia.
2. En las dimensiones de conocimiento y actitudes las autoridades tienen una competencia gerencial prioritariamente regular con tendencia a una competencia buena y muy buena. Mientras que en la dimensión de habilidades, tienen una competencia gerencial prioritariamente buena, seguida de una competencia gerencial regular con tendencia a muy buena competencia.
3. Más de la mitad de las autoridades de 50 a 59 años tienen competencias gerenciales de buenas a muy buenas; mientras que los 30 a 49 años competencias gerenciales regulares con cierta tendencia a buenas competencias.
4. Las autoridades de sexo femenino tienen competencias gerenciales de regular a muy bueno, mientras que los varones tienen competencias gerenciales de buenos a regular y deficiente.

VI. RECOMENDACIONES.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza:

- Impulsar a los estudiantes continuar con otras investigaciones similares, y de esta manera encontrar cuales son los verdaderos factores que se involucran las competencia gerencial. Además ésta variable ha sido poco explotada en investigación de las autoridades de una universidad.
- Es importante identificar aquellos aspectos que reflejan conductas desinteresadas en mejorar las competencias gerenciales durante su estancia universitaria, el cual repercute en su capacidad gerencial de una autoridad.
- Se debe contribuir a mejorar el desempeño de las competencias gerencial de cada autoridad de la universidad, y no solo de ellos si no de toda la comunidad universitaria, ya que se podría mejorar las situaciones que provocan descontento a los trabajadores universitarios.
- Las autoridades universitarias se deben centrar en el desarrollo de la organización y del recurso humano, unos procesos para el diagnóstico, planificación, evaluación y seguimiento del cambio y unas formas de intervención para el aprendizaje en los subsistemas: humano cultural, funcionamiento organizacional, tecnología para las finanzas y el ambiente físico.
- Las aportaciones que brinden las autoridades deben estar centrados a la comprensión del aprendizaje organizacional y de las capacidades de la auto organización. Impulsa el diseño de organizaciones innovadoras, conexionadas y holográficas. Ofrece un medio de movilización más allá que lo que impone la racionalidad limitada las disciplinas de aprendizaje y la inteligencia organizacional, enmarcan la acción gerencial en la representación global del

sistema en las mentes de los individuos y su conectividad, facilitan la confianza y la seguridad que debe existir entre el personal e inducen a valorar no solo la excelencia de las personas, en cuanto al conocimiento que deben tener para saber hacer bien lo que tienen que hacer, sino que al mismo tiempo deben aprender a estar atentos a lo que los otros hacen e interpretarlo, de manera de suplir las posibles fallas que puedan surgir.

- Los cargos deben ser ocupados por gerentes especialistas en el área tecnológica que pongan en práctica competencias y procesos gerenciales fundamentados en la planificación estratégica, para disminuir el riesgo del fracaso, la organización dinámica, que posibiliten el cumplimiento de los objetivos, la dirección transformacional que garantice el óptimo desarrollo de las actividades planificadas, el control que busque cerciorarse de que todo salga como se estipuló y el aprendizaje y cambio que conlleve al desarrollo organizacional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abiantum, L. (2012). *Competencias y perfil ocupacional para la dirección de empresas de salud y su correspondencia con el Pensum Académico de la Especialización en Administración Hospitalaria de la Universidad EAN*. Colombia. [Tesis para obtener el título de Administradora de Empresa]. Universidad EAN.
- Abad, A (2012). *Competencias gerenciales en el sector administrativo*. Lima-Perú. Edith. USV.
- Alves, M. (2004). *Perfil dos gerentes de unidades básicas de saúde*. Rev. Bras. Enferm. Brasília (DF). 57 (4): 441-6.
- Bardales, C. (2007). *Modelo de gestión local de servicios de salud*. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).
- Carrada, T. (2013). *Liderazgo medico en sistemas de salud: Diseño de un nuevo modelo de gestión*. México. Revista Mexicana de Patología Clínica. MG Rev Mex Patol Clin, Vol. 50, Núm. 3, pp 142-156, Julio .
- De Gerencia. (2017). *Una aproximación a las competencias gerenciales elementales* Recuperado de: <http://www.degerencia.com/articulo/una-aproximacion-a-las-competencias-gerenciales-elementales>. (Acceso el día 16 de octubre del 2017).
- Fernández .C (2011) *Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de la TECANA AMERICAN UNIVERSITY Enfoque de Organizaciones Inteligentes*. Cuba.
- Grohmann, M. (2010). *Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño*. Brasil. Revista Enfermería Global.

- Machado, A. (2014). *Salud y alta gerencia: hacia la transformación de la gerencia del sector salud*. Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín.
- Mendoza, D. (2015). *El desarrollo de capacidades gerenciales de directivos públicos en el sector salud de Perú*. USA:verlag
- Ministerio de Salud (MINSA). (2011). *Directiva administrativa de monitoreo del desempeño de la gestión de establecimientos de salud del I, II y III nivel de atención*. Lima, Perú. Edit. USAP .
- Mora, A. (2007). *Análisis de Competencias Gerenciales de directores centros hospitalarios de la CCSS*. Costa Rica. Revista Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS).
- Pacheco, L. (2008). *Perfil Gerencial del Directivo de las IPS de los niveles III de complejidad, Baranquilla. Colombia*. Colombia .Edit . [Tesis para optar el título profesional de Administración de Empresas] Universidad del Norte.
- Pardo, C. (2011). *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de III Nivel de Atención de Cartagena. Colombia*. Colombia. Edit Gerencia en servicios de Salud.
- Rodríguez, M. (2013). *Manejo de herramientas de gestión y percepción del cuidado de Enfermería en hospitales de Perú*. México. Edit. UPS.
- Santa Cruz, A. (2015). *Análisis de las competencias gerenciales de los jefes de establecimientos del primer nivel de atención de salud*. GERESA Lambayeque. 2015. Lima Perú. Edit REV EXP MED .

Supo, J. (2015). “*Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud*”.
2da Edic. Bioestadística. Arequipa. Perú.

Toro, E (2018) *Influencia de las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Andina* .Ecuador.

Vilchez, S. (2008). *Definición de las Competencias Gerenciales para funcionarios de los Servicios Estatales de Salud*. México. Instituto Nacional de Salud Pública, Escuela de Salud Pública de México.

ANEXOS

Anexo 01:

Tabla 03: Competencias gerenciales por edades de las autoridades de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas -2019.

Edades	Competencias gerenciales en edades										
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
20-29 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-39 años	0	0	1	2.8	3	8.6	1	2.8	0	0	0
40-49 años	0	0	2	5.7	9	25.7	6	17.1	2	5.7	5.7
50-59 años	0	0	1	2.8	1	2.8	7	20	2	5.7	5.7
60 a más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	4	11.4	13	37.1	14	40	4	11.4	11.4

Fuente: instrumento sobre competencias gerenciales

Tabla 04: Competencias gerenciales por sexo de las autoridades de la universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas -2019.

Sexo	Competencias gerenciales por sexo										
	Muy deficiente		Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Masculino	0	0	4	11.4	10	28.5	14	40	3	8.6	8.6
Femenino	0	0	0	0	3	8.6	0	0	1	2.8	2.8
Total	0	0	4	11.4	13	37.1	14	40	4	11.4	11.4

Fuente: instrumento sobre competencias gerenciales

Anexo 2:

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE
AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

ESCALA SOBRE COMPETENCIAS GERENCIALES

- I. PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad conocer las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas – 2019, por lo que se le solicita responder de acuerdo a lo solicitado y con total sinceridad.
- II. INSTRUCCIÓN:** A continuación se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados considerando una escala del 1 al 5, de acuerdo al siguiente detalle:
1= muy deficiente 2= deficiente 3 = regular 4=bueno 5 = muy bueno
- III. DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL:**
Edad: Sexo: (M) (F)
Profesión:
Cargo:
Tiempo de jefe:

IV. DATOS SOBRE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN SALUD

Marque los ítems de acuerdo a lo que usted considere:

Conocimientos

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Conoce las políticas públicas de su institución.					
2	Conoce la misión y los objetivos de la institución.					
3	Conoce los servicios que se desarrollan.					
4	Conoce las necesidades en el cual labora.					

5	Conoce el perfil del área de influencia.					
6	Conoce el sistema de información.					
7	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja.					
8	Conoce el desarrollo de programación en su institución.					
9	Conoce sobre manejo de recursos humanos.					
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo.					
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.					
12	Conoce sobre materiales de consumo.					
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe					
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.					
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.					
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa					
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.					
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.					
19	Conoce sobre administración estratégica en su área laboral.					
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.					

Habilidades

N°	Ítems	1	2	3	4	5
----	-------	---	---	---	---	---

1	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.					
2	Sabe identificar problemas.					
3	Sabe encontrar solución para los problemas.					
4	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.					
5	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios					
6	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo					
7	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo					
8	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios.					
9	Es capaz de motivar a su equipo					
10	Usa la planificación como practica gerencial					
11	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios					
12	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.					
13	Es innovador y agente de cambios					
14	Sabe gerenciar programas de su institución.					
15	Es líder con su equipo de trabajo					
16	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo					

Actitudes

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios					
2	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios					
3	Es abierto a la negociación					
4	Es abierto a los cambios					
5	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.					

6	Está abierto al dialogo y sabe escuchar					
7	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su institución.					
8	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.					
9	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.					
10	Es un líder educador					
11	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.					
12	Demuestra humildad					
13	Privilegia el trabajo en equipo					
14	Sabe resolver problemas					
15	Sabe aceptar las críticas					

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO
<p>¿Cuáles son las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas - 2019?.</p>	<p>Objetivo General. Determinar las competencias gerenciales de las autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas - 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de conocimientos. - Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de habilidades. - Identificar las competencias gerenciales de las autoridades en la dimensión de actitudes. 	<p>Variable: Competencias gerenciales.</p>	<p>Enfoque de investigación: cuantitativo. Nivel de investigación: Descriptivo. Tipo de investigación: Observacional, prospectivo, transversal, análisis univariado. Diseño: Descriptivo. Población y muestra. 41 autoridades entre decanos y directores de escuela. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. - Técnica: Encuesta. - Instrumento: Escala sobre competencias gerenciales Técnicas de procesamiento y análisis de datos. SPSS versión 26 y se utilizará la estadística descriptiva de frecuencia. Presentación de los resultados: Se realizará mediante tablas y figuras.</p>

ANEXO 04: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable 1	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categoría		Escala
					Dimensión	Variable	
Competencias gerenciales.	Las competencias gerenciales son un conjunto de (conocimientos, habilidades y actitudes) que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones. que serán medidos por un cuestionario sobre dichas competencias.	Competencias de conocimientos	Nivel de conocimientos sobre aspectos gerenciales.	1-20 (20 ítems)	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente	Muy buena (de 105 a 120)	Variable: Ordinal Ítems: Likert
		Competencias de habilidades	Capacidad de hacer que las cosas funcionen sin esfuerzo y con certeza en un enfoque gerencial.	21-36 (16 ítems)	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente		
		Competencias de actitudes	Predisposición psicológica en relación a una organización o situaciones en este caso con enfoque gerencial.	37- 51 (15 ítems)	Muy buena Buena Regular Deficiente Muy deficiente	Regular (de 73 a 88)	

